

CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL STAUS-UNISON 2026

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 14:00 horas del día 02 de julio de dos mil veintiséis, en la Sala de Juntas de Rectoría, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad de Sonora, por conducto de la Rectora, Dra. Dena María Jesús Camarena Gómez, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), representado por el Secretario General, Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota y la Secretaria de Trabajo y Conflictos, Vilma Yasmín Cha Moreno. Las partes manifiestan haber 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 1% a los salarios de los profesores de asignatura, niveles A y B, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

TERCERA. La Universidad de Sonora incrementará, como ajuste del tabulador, el 0.5% a los salarios del personal de carrera y a los de asignatura, Niveles B anterior, C, D y P, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

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%. En el **Anexo 1** se presenta el Tabulador de Sueldos vigente a partir del 20 de marzo del año en curso. La Universidad se compromete a realizar el pago de los retroactivos correspondientes a más tardar el 01 de julio de 2026.

QUINTA. 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:

- Primer estímulo: se incrementará de \$19,500.00 (Diecinueve mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a \$20,500.00 (Veinte mil quinientos pesos 00/100) 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.
- Segundo estímulo: se incrementará el estímulo a los profesores de asignatura con antigüedad de cinco años o más de servicio a la Institución de \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.) a \$650.00 (Seiscientos 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.

SEXTA. La Universidad de Sonora incrementará la aportación anual al fondo para Servicios médicos preventivos, establecido en la Cláusula 143 del CCT, de \$1,910,000.00 (Un millón novecientos diez mil pesos 00/100 M.N.) a \$2,200,000.00 (Dos millones doscientos mil pesos 00/100 M.N.).

SÉPTIMA. La Universidad de Sonora incrementará la aportación anual en el Fondo de ayuda para gastos médicos mayores, establecido en la Cláusula 146 del Contrato Colectivo de Trabajo, de \$870,000.00 (Ochocientos setenta mil pesos 00/100 M.N.) a \$1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.).

OCTAVA. La Universidad de Sonora incrementará en \$1,450,000.00 (Un millón cuatrocientos cincuenta mil pesos 00/100) la aportación anual para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores, contemplada en la Cláusula 148 del Contrato Colectivo de Trabajo, de manera que la aportación total pase de \$24,225,847.53 (Veinticuatro millones doscientos veinticinco mil ochocientos cuarenta y siete pesos 53/100 M.N.) a \$25,675,847.53 (Veinticinco millones seiscientos setenta y cinco mil ochocientos cuarenta y siete pesos 53/100 M.N.).

NOVENA. La Universidad de Sonora incrementará la Ayuda por defunción, establecida en la Cláusula 151 del Contrato Colectivo de Trabajo, de \$27,000.00 (Veintisiete mil pesos 00/100 M.N.) a \$29,000.00 (Veintinueve mil pesos 00/100 M.N.), retroactivo al 20 de marzo de 2026.

DÉCIMA. La Universidad de Sonora incrementará el apoyo para Guardería, establecido en la Cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo, de \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.) a \$4,500.00 (Cuatro mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales, retroactivo al 20 de marzo de 2026.

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad de Sonora incrementará el apoyo en Becas para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educación especial, establecido en la Cláusula 153 del Contrato Colectivo de Trabajo, de \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.) a \$4,500.00 (Cuatro mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales, retroactivo al 20 de marzo de 2026.

DÉCIMA SEGUNDA. La Universidad de Sonora Incrementará el Fondo para apoyo a trabajadores académicos pensionados y jubilados, establecido en la cláusula 160 bis del Contrato Colectivo de Trabajo, para que la suma disponible al inicio de cada ejercicio aumente de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) a \$620,000.00 (Seiscientos veinte mil pesos 00/100 M.N.), en los términos de la cláusula citada.

DÉCIMA TERCERA. La Universidad de Sonora incrementará en \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.) la aportación anual al STAUS para la realización de eventos sindicales, establecida en la Cláusula 198 del Contrato Colectivo de Trabajo, pasando de \$837,994.50 (ochocientos treinta y siete mil novecientos noventa y cuatro pesos 50/100 M.N.) a \$1,037,994.50 (Un millón treinta y siete mil novecientos noventa y cuatro pesos 50/100 M.N.).

DÉCIMA CUARTA. La Universidad de Sonora incrementará la aportación que la Universidad entrega al STAUS para la contratación de personal en \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.), con lo cual la aportación anual pasaría de \$650,000.00 (Seiscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) a \$850,000.00 (Ochocientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), según lo establecido en la Cláusula 212 del Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA QUINTA. La Universidad de Sonora incrementará de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.) a \$115,000.00 (Ciento quince mil pesos 00/100 M.N.) anuales, la cantidad que se otorga al STAUS para el pago del salario y prestaciones del trabajador de intendencia que realiza la limpieza en el gimnasio del STAUS, según lo establecido en el numeral 2 la Cláusula 213 de Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA SEXTA. Con respecto a los pliegos de cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que el Sindicato considera violadas y que se muestran en el **Anexo 2** y en el **Anexo 3** de este Convenio, la Universidad de Sonora se compromete a cumplir con los acuerdos y compromisos adquiridos que se contienen en los anexos que en esta cláusula se señalan.

DÉCIMA SÉPTIMA. La Universidad se compromete a entregar al STAUS los montos acordados en el clausulado del presente convenio de revisión salarial 2026 en las fechas establecidas en las cláusulas correspondientes.

DÉCIMA OCTAVA. Conviene a las partes, realizar los actos correspondientes para el registro del presente convenio y sus anexos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Por la Universidad de Sonora



Dra. Dena María Jesús Camarena Gómez
Rectora

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



Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota
Secretario General



Mtra. Vilma Yasmín Cha Moreno
Secretaria de Trabajo y Conflictos

Anexo 1.

Tabulador de sueldos del personal académico vigente a partir del 20 de marzo de 2026

(Cantidades expresadas en moneda nacional)

Categoría	Sueldo tabular
Tiempo Completo	
Asistente	\$17,411.35
Asociado "A"	\$19,530.13
Asociado "B"	\$21,896.05
Asociado "C"	\$24,537.88
Asociado "D"	\$27,493.10
Titular "A"	\$30,790.40
Titular "B"	\$34,476.15
Titular "C"	\$38,587.90
Medio tiempo	
Asociado "A"	\$9,765.06
Asociado "B"	\$10,948.03
Asociado "C"	\$12,268.94
Asociado "D"	\$13,746.55
Titular "A"	\$15,395.20
Titular "B"	\$17,238.08
Titular "C"	\$19,293.95
Técnicos académicos	
Básico	\$16,620.44
General "A"	\$18,614.19
General "B"	\$20,849.91
General "C"	\$23,350.48
Especializado "A"	\$26,153.43
Especializado "B"	\$29,292.06
Horas sueltas	
Categoría "A"	\$510.49
Categoría "B" anterior	\$590.10
Categoría "B"	\$641.42
Categoría "C"	\$781.33
Categoría "D"	\$979.19
Categoría "P"	\$1,457.46

Anexo 2

1. CLÁUSULA 141 de CCT. ISSSTESON: SERVICIOS MÉDICOS Y PRESTACIONES y CLÁUSULA TRANSITORIA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

a) Reuniones de la mesa tripartita

La Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a dar seguimiento a la mesa tripartita con la Dirección del ISSSTESON, con el propósito de plantear la problemática que aqueja al personal académico en materia de servicios médicos y prestaciones que otorga dicho instituto. La Administración Institucional proporcionará, previa solicitud, toda la información a su alcance para el análisis y decisión de los temas planteados por el STAUS ante dicho organismo, así como, cumplir con las acciones necesarias que se acuerden entre las partes, para atender dichos temas, siempre y cuando no implique una carga financiera adicional. La Administración Institucional gestionará una reunión de la mesa tripartita en un plazo máximo de cinco días hábiles posteriores a la solicitud del STAUS. Se acuerda realizar una reunión de la mesa tripartita con el ISSSTESON, antes de que finalice el mes de junio de 2026.

b) Servicio médico

La Universidad de Sonora se compromete, a seguir gestionando ante el ISSSTESON, preferentemente a través de la persona que ha designado como enlace, el otorgamiento de los servicios de salud (que incluyen citas médicas con especialistas, programación y realización de cirugías) y medicamentos. Para el caso de los viáticos será la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales quien los revise, en una primera gestión.

c) Módulos del ISSSTESON en los Campus de la Universidad

La Universidad de Sonora se compromete a dar seguimiento al funcionamiento de los módulos del ISSSTESON en los Campus de la Institución, según lo establecido en la cláusula 142 del CCT, y en caso de incumplimiento hacer las gestiones correspondientes ante ISSSTESON, en particular a realizar un análisis de los horarios de atención. El 23 de abril de 2026, se envió el oficio SGAD/4C.5-274/2026 al Dr. Vladimir Ortiz Rodríguez, Subdirector de los Servicios Médicos del ISSSTESON, donde se solicita la atención a este tema. En cuanto se reciba respuesta a la solicitud, se compartirá con el STAUS. La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS) recibirá los reportes de falta de servicio en los módulos de ISSSTESON que se encuentren en los campus de la institución y los canalizará a la mesa tripartita (UNISON-STAUS-ISSSTESON), dentro de periodo que no exceda a un mes.

d) Afiliación del personal con salario inferior al mínimo

Las partes acuerdan que, para el caso de lo establecido en la Cláusula XIII Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, se considerará como carga académica programada de al menos 12 HSM, al promedio de carga de los semestres par e impar, siempre y cuando en ninguno de ellos se tenga una carga inferior a 6 horas.

e) Campaña de sensibilización

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora realizará una campaña de sensibilización, para invitar al personal docente que cumpla con los requisitos de afiliación al ISSSTESON y que no se encuentre afiliado, a culminar con tal proceso. Esta campaña se llevará a cabo antes de que termine el semestre 2026-1.

f) Reconocimiento de tiempos cotizados ante ISSSTESON

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora se compromete a proporcionar de manera completa 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 ante ISSSTESON la realización de una reunión de la comisión mixta de tiempos cotizados para abordar los casos que se presenten, cada vez.

que el STAUS lo solicite. La gestión se deberá realizar en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la solicitud y se deberá entregar una copia del oficio de solicitud a la Secretaría de Previsión Social del STAUS.

g) Atención de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes.

La Universidad de Sonora se compromete a dar seguimiento, a través de una comisión tripartita especial (STAUS-UNISON-ISSSTESON), al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, para entregar una propuesta de seguimiento a los casos ya diagnosticados por médicos especialistas, así como apoyar el resto de las actividades que se acuerden entre las partes para concretar la atención a estos casos.

h) Accidentes de trabajo

La Universidad de Sonora se compromete a cumplir con lo establecido en la Cláusula 149 del CCT en lo relativo a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales, a partir del procedimiento establecido por el ISSSTESON para accidentes de trabajo, con la participación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

En el caso particular la profesora del Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, y a partir del dictamen emitido por ISSSTESON, la Universidad dará seguimiento a la atención médica que se le está brindando por medio de dicho Instituto y se compromete a cubrir los gastos adicionales que no estén incluidos en esos servicios médicos. Asimismo, la Universidad se compromete a mantener su licencia con goce de salario por el periodo de su contratación actual, así como no afectar sus derechos laborales de programación académica.

i) Revisión del convenio con ISSSTESON

La Universidad de Sonora y el STAUS integrarán una comisión mixta para realizar un análisis del convenio vigente con el ISSSTESON. Asimismo, la Universidad se compromete a plantear al ISSSTESON, las propuestas de modificación a dicho convenio, que sean consensadas por ambas partes. Asimismo, la comisión mixta que se integre proporcionará a la Dirección del ISSSTESON los datos de siniestralidad de la póliza de gastos médicos mayores, con el propósito de que el instituto realice los análisis correspondientes para la mejora de la cobertura y calidad del perfil de morbilidad que presenta dicha póliza. La comisión se integrará antes de finalizar el semestre 2026-1.

j) Seguimiento de casos de personal académico con riesgo laboral

La Universidad de Sonora realizará las gestiones ante el ISSSTESON para que se les dé seguimiento a la revisión de los niveles en sangre u orina, según corresponda, de metales pesados y exámenes de laboratorio a los 14 casos de técnicos académicos que anteriormente habían resultado con niveles superiores según lo establecido. Asimismo, se acuerda que ambas partes, por medio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad defina al segundo grupo de Técnicos Académicos que considere para gestionar ante el ISSSTESON que se les realicen los estudios que correspondan. A partir del compromiso realizado por el ISSSTESON, se acuerda que un médico toxicólogo, mismo que será contratado por dicho instituto, revise y dé seguimiento a los casos de los Técnicos Académicos con altos niveles de metales pesados en la sangre, en un plazo de 15 días, a partir de que se reanuden las actividades en la Universidad.

2. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025.

Ocupación de plazas vacantes

La Universidad de Sonora y el STAUS, a través de la CMGAA, se comprometen a continuar con el seguimiento al Programa de Ocupación de Plazas Vacantes (POPV), hasta su conclusión. Asimismo, ambas partes, a través de la CMGAA, continuarán verificando que en la sustitución de las plazas vacantes que se generaron después del POPV, se cumpla con lo establecido en el EPA, CCT y demás normatividad aplicable.

3. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025.

Modificación al Estatuto de Personal Académico

La reforma del Estatuto de Personal Académico que impulsará y presentará la Administración Institucional se elaborará a través de un proceso dinámico de consulta a la comunidad académica. Como parte de ese proceso, la Universidad reitera el compromiso de discutir, a través de la CMGAA, las propuestas de modificación de aspectos específicos del EPA, mismas que en caso de alcanzar consenso con la parte institucional, serían integradas en la propuesta que se sometería al Colegiado Permanente de Asuntos Normativos y Posteriormente al Colegio Universitario, tal y como está establecido en la Cláusula Vigésima Sexta del Convenio de Revisión Contractual 2025.

4. CLÁUSULA 56: RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN

El 28 de abril de 2026, se envió el oficio SGACAD/2D.1-104/2026, de la Secretaría General Académica, en el cual se solicita a las personas titulares de las Jefaturas de Departamentos, revisar y atender todas las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON 2025-2027 (CCT), de conformidad con la normatividad institucional vigente (Ley Número 169, Orgánica de la Universidad de Sonora, Estatuto General y Estatuto de Personal Académico), poniendo especial atención a las cláusulas del Capítulo III, relacionadas con el ingreso, adscripción, estabilidad y promoción del personal académico.

5. CLÁUSULA 82, PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL. TERCERA ETAPA NUMERAL 2.3

El 28 de abril de 2026, se envió el oficio SGACAD/2D.1-105/2026, de la Secretaría General Académica, en el cual se solicita a las personas Titulares de las Jefaturas de Departamentos, atender el numeral 2.3 de la tercera etapa de programación, dentro de la cláusula 82.

6. CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDEN VACANTES

Procedimiento para la elaboración de convocatorias a plazas vacantes

En reunión de la subcomisión de la CMGGA, el día 13 de mayo de 2026, se acordó el contenido del documento, mismo que se envió a la dirigencia del STAUS con la firma autógrafa de las y los integrantes de la parte institucional de dicha comisión.

7. DÉCIMA CUARTA ESTABILIDAD LABORAL INCISO a) DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Mecanismo permanente de indeterminación

La Universidad de Sonora se compromete a someter a consideración del Colegiado Permanente de Asuntos Normativos, y en su momento al Colegio Universitario para su consideración y en su caso aprobación, la propuesta de criterios de evaluación y asignación de carga indeterminada (Artículo 112 TER-C) acordada y firmada por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos. La Universidad, a través de la Secretaría General Académica, se compromete a solicitar la participación en el Colegiado Permanente de Asuntos Normativos y en el Colegio Universitario para explicar la naturaleza y los alcances de dicha propuesta, así como promover su aprobación en los términos acordados. Dicho documento se presentará para la consideración y aprobación en la primera sesión del semestre 2026-2 del Colegio Universitario.

8. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Afectaciones laborales por modificación de planes de estudio

La Universidad de Sonora refrenda su compromiso de no afectar laboralmente al personal académico con la modificación de los planes de estudio. Para efecto de cumplir con lo anterior, la Administración

Institucional y el STAUS se comprometen a revisar y atender los casos que presente el STAUS de personal académico que plantee su posible afectación por la modificación de los planes de estudio. En particular, antes de que finalice el semestre 2026-1, se analizarán de manera bilateral los casos de los Departamentos de Sociología y Administración Pública, así como Arquitectura y Diseño.

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

La Universidad de Sonora se compromete a cumplir con lo establecido en la cláusula 153: 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. Además, se acuerda que no se soliciten dictámenes posteriores, si la condición es permanente.

10. CLÁUSULA 152. GUARDERÍA

La Universidad de Sonora se compromete a cumplir con lo establecido en la cláusula 152, tal y como está redactada en el CCT.

11. CLÁUSULA 101. ROPA, UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) se comprometen a establecer un calendario de trabajo, considerando el tiempo necesario para llevar a cabo todo el procedimiento administrativo para la adquisición de ropa, uniforme, y equipo de trabajo requerido, y con ello dar cumplimiento con la cláusula 101, al entregar la ropa, uniformes y equipo de trabajo dentro de los tres primeros días del semestre par, por medio de las jefaturas de departamento.

12. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Terreno Valmo:

La Universidad de Sonora se compromete a concluir, antes de que finalice el mes de septiembre de 2026, el proceso de donación del terreno Valmo al STAUS. La Universidad y el STAUS se comprometen a gestionar ante el Gobierno del Estado y demás instancias competentes, el derecho de paso de dicho terreno hacia el Boulevard Canaderos.

13. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023

Terrenos en Ciudad Obregón, Caborca y Nogales:

La Universidad de Sonora se compromete a realizar solicitud, ante el Gobierno del Estado, de donación de terrenos destinados a los programas de vivienda del personal académico en Ciudad Obregón, Nogales y Caborca. Para dejar constancia del cumplimiento de este compromiso la Universidad marcará copia de dicha solicitud al STAUS.

14. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Fondos de Pensiones

En función de los estudios actuariales del Fondo Complementario de Jubilaciones y Pensiones y del Fondo de Incentivo a la Jubilación, ya entregados por el Despacho Valuaciones Actuariales del Norte S.C. en abril de 2026, la Universidad y el STAUS se comprometen a revisar los objetivos y reglamentos de ambos programas.

Las partes acuerdan que, en caso de requerirse una segunda etapa de dichos estudios actuariales, los recursos para financiarlos saldrán del Fideicomiso correspondiente.

15. CLÁUSULA XI TRANSITORIA Y ARTÍCULOS 2, 3, Y 3 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO **Procedimiento para descuentos**

La Universidad de Sonora recibió propuesta de modificación del programa de supervisión de asistencia por parte del STAUS. La Universidad, 5 días hábiles después de que se reanuden las actividades, dará respuesta a dicha propuesta.

16. CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025 **Reconocimiento de antigüedad**

La Universidad de Sonora acepta realizar la revisión de los criterios para el reconocimiento de la antigüedad laboral, y en particular a aceptar modificar el lineamiento 4, de manera que a partir del acuerdo preliminar realizado en el seno de la CMGAA, quedaría de la siguiente manera: "La Universidad reconocerá al personal académico todos los períodos laborados previamente en la Institución, siempre y cuando no exista resolución firme emitida por autoridad competente que determine rescisión justificada, renuncia expresa o finiquito legalmente válido. Para negar dicho reconocimiento, la Universidad deberá acreditar mediante documento oficial la existencia de rescisión justificada, renuncia expresa o finiquito correspondiente". A partir de la firma de dicho acuerdo, se revisarán los casos de reconocimiento de antigüedad laboral planteados por miembros del personal académico, y los que se presenten en el futuro.

En reunión de la subcomisión de la CMGGA, el día 13 de mayo de 2026, se acordó el contenido del documento, mismo que se envió a la dirigencia del STAUS con la firma autógrafa de las y los integrantes de la parte institucional de dicha comisión.

17. CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023

a) Atención a problemática del Campus Santa Ana:

La Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a formar una comisión especial bilateral para analizar, y en su caso, brindar atención a las problemáticas planteadas del Campus Santa Ana. El STAUS se compromete a hacer llegar previamente a la parte institucional el listado de dicha problemática. La comisión se reunirá antes de que finalice el mes de junio.

b) Atención a problemática del Campus Nogales

La Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a formar una comisión especial bilateral para analizar, y en su caso, brindar atención a las problemáticas planteadas del Campus Nogales. El STAUS se compromete a hacer llegar previamente a la parte institucional el listado de dicha problemática. La comisión se reunirá antes de que finalice el mes de junio.

18. RECONOCIMIENTO DE CARGA ACADÉMICA PARA ATENCIÓN DEL CAALE EN EL CAMPUS CABORCA

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a revisar el proyecto de modificación del CAALE presentado por académicos del campus Caborca, y en su caso acordar lo procedente. La Comisión se reunirá antes de que finalice el mes de junio.

19. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025 **Programa gradual de adecuación a la Ley del ISR**

En reunión realizada entre las partes, la Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado se comprometió a gestionar ante el SAT un programa gradual de adecuación a la Ley del ISR, incluyendo el tema de los adeudos pendientes de 2021 a 2025.

A partir de lo anterior, y con aceptación por parte del Gobierno del Estado, las partes acuerdan instalar una mesa tripartita STAU-UNISON-Gobierno del Estado, para darle seguimiento a las gestiones ante el Gobierno Federal sobre el Programa de adecuación a la ley del ISR. Se gestionará que la primera reunión se realice en junio de 2026. Las partes acordarán la periodicidad de dichas reuniones.

Asimismo, la Universidad, a través del Departamento de Contabilidad, ofrecerá servicios de capacitación y apoyo al personal académico en el proceso de formulación de sus declaraciones de impuestos, durante el resto del año 2026.

20. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024

Normatividad de Técnicos Académicos.

El 16 de abril de 2026, la Secretaría General Académica recibió y conversó con 5 Técnicas (os) Académicas (os). Se recibieron dos documentos de propuestas (una de 2022 y otra de 2026), y también la solicitud de que la normatividad para Técnicas (os) Académicas (os) se incorpore al Estatuto de Personal Académico (EPA). Esta información fue proporcionada, en la reunión de la Comisión Negociadora STAU-UNISON, el 23 de abril de 2026.

La Universidad de Sonora se compromete a proponer al órgano colegiado correspondiente, en el marco del proceso de reforma al Estatuto de Personal Académico (EPA), que la normatividad para Técnicos Académicos se incorpore a dicho documento normativo, así como turnar el documento de modificación de los técnicos académicos, acordado en la comisión Mixta en 2022 (y actualizado el 2026 conforme a la Ley 169) a la Secretaría Técnica del Colegio Universitario para su consideración en el proyecto de reforma correspondiente, atendiendo la Cláusula Vigésima Séptima del Convenio de Revisión salarial STAU-UNISON 2024: 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. Durante el proceso de discusión y aprobación del dictamen correspondiente en el Colegio Permanente de Asuntos Normativos se le solicitará audiencia a este órgano colegiado para integrantes de la Comisión Mixta.

En caso de que el grado de avance del análisis y discusión del EPA sea insuficiente, se considerará promover la discusión y aprobación, por separado, de la modificación de la Normatividad de Técnicos Académicos.

21. CLÁUSULA 82 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Concursos por evaluación curricular

La Universidad de Sonora se compromete a solicitar a todas las Jefaturas de Departamento que, en cumplimiento de la normatividad institucional, todos los grupos disponibles después de culminar la segunda etapa de programación académica, se sometan a concursos de evaluación curricular.

22. ANEXO DE EJECUCIÓN DEL CONVENIO Y TABULADOR DE ACADÉMICOS.

En reunión del 27 de mayo de 2026 el titular de la Secretaría de Educación y Cultura informó al STAU que ya se realizó la gestión solicitada, para el ejercicio fiscal 2027, ante la Secretaría de Educación Pública de ajuste del tabulador a través de una actualización del anexo de ejecución del convenio de colaboración financiera.

23. ACTIVIDADES OFRECIDAS POR ISSSTESON

Ambas partes, Universidad de Sonora y STAU, se comprometen a participar y darle seguimiento a la implementación de las diversas actividades a las que se comprometió el ISSSTESON en la reunión del

27 de mayo de 2026:

a) Jornada de atención a pacientes neurodivergentes

- Se propone realizar jornadas de atención a pacientes con neurodivergencias con cita de primera vez (de reciente diagnóstico) en sábados y domingos con 2 consultorios de diagnóstico y 2 de intervención.
- Se propone canalizar a pacientes a referenciar con nutrición clínica enfocada a nutrición en paciente con neurodivergencias para una atención integral.

b) Atención por servicio de paidopsiquiatría a adolescentes

- Del universo de pacientes con referencia a paidopsiquiatría se destinará citas prioritarias en la agenda de cada médico especialista como extra a las ya programadas para abatir el diferimiento.

c) Atención por salud ocupacional

- Se propone realizar mesa tripartita (STAUS, UNISON, ISSSTESON) para implementar un programa de salud ocupacional para la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- El plan de salud ocupacional se basará en las normatividades vigentes aplicables para el centro de trabajo como lo marcan las leyes NOMS y reglamentos.
- La mesa se propone en las instalaciones de la Unison para involucrar a las áreas requirentes que salgan en las mesas de trabajo, pero puede ser en cualquier sede.
- ISSSTESON será asesor (consultor) en el programa de salud ocupacional puesto que son acciones y planeaciones entre UNISON y trabajadores (obrero-patrón).
- ISSSTESON se compromete en el seguimiento y facilidades para desarrollar el programa de salud ocupacional.
- Cuando se identifique un caso de probable enfermedad ocupacional donde tenga que ser valorado por el servicio de toxicología mediante solicitud de un médico del instituto, ISSSTESON se compromete a brindar la atención en un servicio médico externo en algún instituto nacional u hospital.

24. CURSOS DE FORMACIÓN DOCENTE

La Secretaría General Académica se compromete a incrementar el número de cursos de formación docente, así como su periodicidad, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos, a partir de junio de 2026.

Con el objetivo de que la insuficiencia de cursos de formación docente no sea obstáculo para la promoción de nivel, ni para la participación en los concursos de indeterminación, la Secretaría General Académica, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos, se compromete a ofertar cursos de formación docente a grupos de académicos que lo soliciten. Atendiendo a lo anterior, la Secretaría General Académica dará a conocer los criterios y procedimientos para la aprobación y oferta de estos cursos.

25. PROGRAMA DE RECUPERACIÓN SALARIAL

La Universidad de Sonora realizó, durante el presente año, diversas gestiones con el propósito de lograr la implementación de un Programa de Recuperación Salarial para los empleados de la Universidad de Sonora. Se tiene conocimiento que la dirigencia sindical del STAUS también realizó sus propias gestiones al respecto. Para efectos de que se considere para próximo año fiscal, ambas partes se comprometen a realizar de nuevo las gestiones para financiar un Programa de Recuperación salarial, ante el Gobierno Federal.

26. RESTO DEL PLIEGO DE VIOLACIONES AL CCT

La Universidad de Sonora ratifica las respuestas, realizadas mediante diversos oficios, respecto al resto de las presuntas violaciones planteadas por el STAUS. Una vez que se retomen las actividades, la

Subcomisión de violaciones al CCT acordará las fechas para llevar a cabo una reunión semanal durante el mes de junio de 2026, con el fin de revisar los casos individuales pendientes. En caso de que de las reuniones celebradas, se llegue a un acuerdo, deberá celebrarse el acuerdo correspondiente por escrito entre la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, debiendo formar parte dicho acuerdo como anexo del convenio de Revisión Salarial 2026, para ello se adicionará a través de un adendum.

Anexo 3.

Pliego de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora y a convenios de revisión salariales y contractuales con respuestas, correspondiente a la revisión salarial 2026

1. CLÁUSULAS 82; 83 DEL CCT. MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN

Violación:

La docente **NANCY FABIOLA RAMÍREZ GÁMEZ** adscrita al departamento de Ciencias Económicas Administrativas campus Caborca, reclama que se dé seguimiento y continuidad a la apertura de grupos de autoaprendizaje de inglés (8088) en el Centro de Idiomas del campus Caborca, que esta materia de trabajo no se vea afectada por la jubilación de las y los docentes, dado que constituye una importante carga académica. Además, dichas horas de auto aprendizaje constituyen un apoyo muy importante para el aprendizaje y la calificación de los estudiantes, al igual que les proporciona una mayor exposición al idioma. Son 75 hsm de las cuales 35 hsm son de docentes jubilados y 40 hsm de docentes que están próximos a jubilarse.

Reparación:

Que la Administración Institucional realice lo siguiente:

- a) Que las horas de autoaprendizaje se programen como parte de la carga académica regular, sin diferenciación respecto a otras horas académicas, tal como se venía realizando de manera constante en los procesos de programación de semestres anteriores.
- b) Que la asignación de dichas horas se realice atendiendo al criterio de antigüedad de los docentes de inglés, respetando el orden establecido en el formato de programación F1, en congruencia con los principios de equidad, certeza laboral y derechos adquiridos.
- c) Que este criterio se aplique de manera uniforme y sistemática, evitando interpretaciones diferenciadas que puedan afectar las condiciones laborales del personal académico.
- d) Que se reconozca que cualquier disposición o práctica que implique una diferenciación en la programación de las horas de autoaprendizaje resultaría menos favorable para los trabajadores, contraviniendo lo establecido en la cláusula 10 del CCT.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, la oferta educativa (apertura de grupos) de Autoaprendizaje de Inglés (08088) se realiza con base en la necesidad de atender la demanda de las y los estudiantes que requieren la asignatura.

La programación académica del personal adscrito al Área de Trabajo Académico (ATA) Inglés (0568) se lleva a cabo en estricto apego a lo establecido en la Cláusula 82 y demás relativas a la programación.

Es importante recordar que la oferta educativa del ATA mencionada siempre se ha programado en el Sistema de Programación con el fin de que sea revisada en su momento por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, a través del Oficio No. SCAD/4C.13-330/2026, en el numeral 18 del anexo, siendo el siguiente:

"La Dirección de Recursos Humanos y el STAUS se comprometen a revisar el proyecto de modificación del CAALE presentado por académicos del campus Caborca, y en su caso acordar lo procedente. La Comisión se reunirá antes de que finalice el mes de junio."

Acuerdo:

La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Recursos Humanos y el STAUS se comprometen a revisar el proyecto de modificación del Centro de Auto Acceso de Lenguas Extranjeras (CAALE) presentado por académicos del campus Caborca, y en su caso acordar lo procedente. La Comisión se reunirá antes de que finalice el mes de junio.

2. CLÁUSULA 9 DEL CCT. ASPECTOS ACADÉMICOS; CLÁUSULA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 16 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió su 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, y de revisar y buscar solución satisfactoria en el caso del personal académico que presentó alguna afectación por este motivo, específicamente, en el caso de los departamentos de Matemáticas, Arquitectura y Diseño, Sociología y Administración Pública, y Químico Biológicas, así como los departamentos donde se imparta la carrera de Químico Biólogo Clínico de los campus Navjoa, Cajeme y Caborca.

Asimismo, la Administración Institucional incumplió su compromiso de discutir a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) con el STAUS los señalamientos que éste le hizo respecto al Modelo Educativo y las posibles afectaciones; y de implementar acciones para llegar acuerdos y ponerlos a consideración del Órgano Colegiado competente.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de no afectar laboralmente al personal académico de la Universidad de Sonora, con los cambios de programas y planes de estudio. Asimismo, se efectúen reuniones de trabajo para analizar las repercusiones, tanto académicas como laborales, de las modificaciones a los planes y programas de estudio. Además, en el caso de las y los docentes que ya están presentando afectaciones laborales, se demanda que la Administración Institucional se comprometa a pagar, a cada uno de las y los académicos afectados, el total de carga indeterminada y de carga adicional que en promedio han impartido. Además, se demanda que se pacte lo siguiente:

- a) Se convoque a la planta académica a una discusión amplia del Modelo Educativo de la Universidad de Sonora, donde se incluyan foros, conferencias, mesas de análisis, etc.
- b) Se modifique el procedimiento de elaboración y aprobación de nuevos planes de estudio o modificaciones de planes de estudio existentes, para efecto de que sea obligatorio que las propuestas se socialicen y se busque un consenso de la planta académica correspondiente antes de aprobarse.
- c) En caso de identificar afectación académica y/o laboral en los planes de estudios modificados, se convoque a reunión a todas las partes involucradas para realizar una propuesta de reconsideración ante tales afectaciones y llevar la propuesta ante las instancias competentes.
- d) Establecer las equivalencias de Áreas de Trabajo Académico (ATA), y proceder a la readscripción en ATAs por semestre.
- e) Capacitación o actualización profesional, para que el personal afectado pueda cumplir con los nuevos requerimientos del programa o plan de estudio.
- f) Habilitación del personal en el eje de formación integral.
- g) En los casos en los que se tuvo una disminución de la materia de trabajo, compensar con la aprobación de horas gabinete.

Por otra parte, que se respete el acuerdo del convenio de discutir las propuestas presentadas por el STAUS en el seno de la CMGAA, respecto a los lineamientos para el componente curricular del Modelo Educativo, y que los acuerdos se lleven ante el órgano colegiado correspondiente.

Respuesta Administración Institucional:

Para el caso en que se modifiquen o supriman materias o áreas de trabajo académico, debido a la reforma de los planes de estudio, la cláusula 75 del Contrato Colectivo de Trabajo establece las medidas que deben tomarse para evitar afectar laboralmente al personal académico.

El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.

Actualmente en la Universidad de Sonora se están implementando planes estudios de licenciatura que fueron conformados a partir de 3 diferentes modelos educativos (el de 2002, el de 2020-2021 y el de 2023). De los tres modelos, el que implica mayor número de horas programadas en cada plan de estudio es el último. Con el más actual de ellos, de 2023, se han actualizado 27 planes de estudio, todos ellos con mayor carga académica programable en conjunto que los anteriores. Así que la mayoría de las posibles afectaciones laborales individuales no tiene que ver con dicho modelo sino con la propia naturaleza de la modificación de los planes de estudios, que, ante un entorno laboral y profesional cambiante, se sustituyen algunas materias por otras en los planes de estudio. En el marco normativo actual está claramente definido el mecanismo de formulación y aprobación de las reestructuraciones de los planes de estudio. Las Comisiones de reestructuración de los planes y programas de estudio, integradas por académicos de los propios Departamentos y nombradas por los respectivos Colegios Departamentales, son las encargadas de la elaboración de las propuestas, mismas que son puestas a consideración, acuerdo y aprobación de los Colegios Departamentales, Colegios de Facultad y Colegio Universitario, previo dictamen de las Comisiones y Colegiados Académicos correspondientes. La Administración Institucional no tiene facultades para limitar dichas atribuciones y funciones.

La Administración Institucional informa que ya se está llevando a cabo la readscripción del personal académico en las ATA, así como su indeterminación en HSM.

La secretaría General Académica se encuentra promoviendo la impartición de cursos:

1. De formación docente, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos.
2. Didácticos, a través de las Coordinaciones de Facultades Interdisciplinarias y Jefaturas de Departamentos.

La Secretaría General Académica se encuentra promoviendo la impartición de cursos de actualización o habilitación en Talleres de Formación Integral, recién reestructurados, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos. Se iniciará una vez que el Colegio Universitario apruebe los contenidos de los programas sintéticos y analíticos de los cuatro talleres.

El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.

La Administración Institucional, en el marco de lo establecido en la cláusula décimo quinta del Convenio de Revisión Contractual 2025, continúa dispuesta a recibir propuestas que haga el STAUS sobre modificaciones al Modelo Educativo, y discutir las en el seno de la CMGAA, así como someter a consideración del Colegio Universitario aquellos aspectos en que exista consenso entre las partes.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 8 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Universidad de Sonora refrenda su compromiso de no afectar laboralmente al personal académico con la modificación de los planes de estudio. Para efecto de cumplir con lo anterior, la Administración Institucional y el STAUS se comprometen a revisar y atender los casos que presente el STAUS de personal académico que plantee su posible afectación por la modificación de los planes de estudio. En particular, antes de que finalice el semestre 2026-1, se analizarán de manera bilateral los casos de los Departamentos de Sociología y Administración Pública, así como Arquitectura y Diseño.

3. CLÁUSULAS 10; 12; 63; 65; 73 DEL CCT. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS; DERECHOS MÍNIMOS; TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN; DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN; HOMOGENEIZACIÓN DE CRITERIOS A LA PROMOCIÓN

Violación:

La docente **NOHEMI GUADALUPE CALDERÓN GONZÁLEZ**, adscrita al Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, reclama que por segunda ocasión se violentó su derecho a promoverse a Profesora Investigadora de Tiempo Completo a través de su participación en la convocatoria CHER-FICS-DPCC-026 en virtud de que la Comisión de Evaluación señaló que no cumplía con el punto 8, numeral C, referente a contar con un doctorado con congruencia disciplinar al área de concurso de Integración (191); sin argumentar y fundamentar su decisión, siendo que la docente cuenta con un Doctorado en Desarrollo Regional, que es congruente con el área de trabajo señalada, además de contar con Maestría en Ciencias Educativas y Licenciatura en Psicología, tal como se solicita en el Estatuto de Personal Académico y en la Convocatoria correspondiente; cabe mencionar que la docente impugnó ante los órganos correspondientes, argumentando que su grado de Doctora en Desarrollo Regional es congruente con el Área de Trabajo de Integración, puesto que las asignaturas pertenecientes a esta área se orientan hacia el análisis sistemático del comportamiento humano en contextos reales, mediante actividades, tales como la observación rigurosa, el registro estructurado de información, el análisis cualitativo y cuantitativo, la elaboración de informes técnicos, el diagnóstico psicosocial y el diseño de intervenciones situadas; las cuales encuentran un correlato directo en la formación doctoral del posgrado en desarrollo regional en donde se enfatiza la investigación aplicada, el análisis disciplinario de problemáticas sociales y el desarrollo de soluciones basadas en evidencia empírica. Lo cual resulta incongruente con el resultado de la Convocatoria CHER-FICS-DPCC-027 del área de conocimiento Metodológica (194) en la cual los mismos miembros de la Comisión de evaluación determinaron que la Dra. Calderón cuenta con los requisitos incluyendo el Doctorado.

Asimismo, al comparar el Plan de estudios del Doctorado en Desarrollo Regional del CIAD, A. C. con el Doctorado en Psicología de la Universidad de Sonora, se observa una convergencia curricular significativa: ambos programas colocan la metodología de la investigación como eje rector de la formación. Esta coincidencia evidencia que el doctorado de Desarrollo Regional desarrolla competencias disciplinarias compatibles con el quehacer psicológico, especialmente en lo referente al diseño de investigaciones, evaluación de programas, el uso de métodos mixtos y la generación de diagnósticos situados, componentes indispensables para la formación profesional en psicología aplicada, que va más allá del nombre de las asignaturas. Además, se observa que hay una relación directa entre la línea doctoral "Estudios Psicosociales del Desarrollo Humano", el trabajo de tesis titulado "Efectos del Programa Nacional de Convivencia Escolar en el Clima Social Escolar y Violencia en Secundarias Públicas" con el área de trabajo integración. Sin embargo, aun presentando estos argumentos y evidencias el Colegio Departamental de Psicología y Ciencias de la Comunicación y el Colegio de Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales declararon que no procedía su recurso de impugnación, sin argumentar y resolver de fondo lo reclamado por la docente.

Cabe mencionar, que en el semestre 2025-1 la docente participó en varias convocatorias de promoción de personal de asignatura a Profesor investigador de tiempo completo en Psicología y

Educación, y en todas y cada una de ellas la Comisión de evaluación resolvió que no cumplía con el requisito mínimo de contar con grado de doctorado con congruencia disciplinar en el área de conocimiento de los respectivos concursos, que en su momento la Dra. Calderón impugnó sin tener respuesta favorable por las instancias universitarias correspondientes y también se incluyó esta violación en el Pliego de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo del 2025 al que también hubo una respuesta negativa para la profesora. Todo esto violenta el régimen convencional de mérito y progresividad, de igualdad de condiciones, al limitar su posibilidad de acceder a una promoción, bajo la simple determinación de que no cuenta con un doctorado de congruencia disciplinar, sin fundar y motivar de manera adecuada, aun contando con los requisitos de mérito académico, tales como grado, producción y demás criterios; además, de dejarla en estado de indefensión al no establecerse los criterios específicos a considerar para determinar si un doctorado es congruente al área de conocimiento o de trabajo.

Reparación:

Que la Administración Institucional y el STAUS, a través de la CMGAA, se comprometen a acordar una propuesta de criterios para definir la congruencia disciplinar, tomando como referencia el acuerdo del Colegio Académico para el Programa de Indeterminación de Profesores de Asignatura en el que se establece que, en posgrados de carácter general, la congruencia disciplinar podrá demostrarse con la tesis de obtención del grado y/o con productos académicos en el área del concurso, para ser presentada ante el órgano colegiado correspondiente antes del 29 de abril del 2026, mientras no se definan estos criterios no se podrán llevar a cabo concursos de oposición o promoción para ocupación de plaza académicas de carrera vacantes. En el caso de la Dra. Nohemí Calderón se demanda una respuesta favorable por el Colegiado Permanente de Asuntos Académicos del Colegio Universitario a su recurso de impugnación, para efecto de que se reponga el concurso de promoción considerando que su doctorado cumple con tener congruencia disciplinar al área del concurso, asimismo, haya un precedente para que en futuros concursos en las áreas de trabajo del programa de Psicología y Educación, se respete la congruencia disciplinar de su Doctorado en Desarrollo Regional.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, el recurso de inconformidad al que se hace referencia fue atendido en el órgano colegiado competente, dictaminando la no procedencia de este.

En la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos se ha discutido la definición de congruencia disciplinar, se continuará revisando este aspecto.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta, específicamente en lo que se refiere a que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) continúe revisando este tema. En adición a lo anterior, el STAUS realiza la siguiente propuesta de acuerdo:

La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) definirá los aspectos a considerar para determinar la congruencia disciplinar de un posgrado, en un plazo que no exceda el mes de junio del presente año.

Para el caso específico de la maestra Nohemí Calderón González, la Universidad de Sonora y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), revisará la documentación presentada por la maestra y, con el apoyo de expertos en el área correspondiente, externos al departamento, determinará si hay congruencia disciplinar de su posgrado con relación al área de integración, en un plazo que no exceda el mes de junio del presente año. Como elementos para la decisión se considerarán el tema de tesis y los productos de su investigación.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

4. CLÁUSULAS 11; 184; 191 DEL CCT. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES: DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO

Violación:

La Administración Institucional incumplió con estas cláusulas al no escuchar la opinión del STAUS con relación al presupuesto de la Universidad correspondiente al ejercicio de 2026, incluyendo la negativa del Colegio Universitario a aprobar la solicitud de participación del Secretario General del STAUS, Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota, en la sesión 18 de ese órgano colegiado del 30 de octubre de 2025.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con estas cláusulas y que se escuche y tome en cuenta la opinión del STAUS en el ejercicio del presupuesto de 2026, y en la elaboración del presupuesto de la Universidad correspondiente al 2027.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional mantiene su compromiso de escuchar la opinión del Sindicato sobre la formulación de su proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos antes de presentarlo al Colegio Universitario. De hecho, para el presupuesto 2026 y años anteriores la dirigencia sindical del STAUS ha enviado oficios al respecto.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se realiza la propuesta de acuerdo siguiente:

La Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, entregará al STAUS una copia del anteproyecto del presupuesto de 2027, y realizará una reunión con el STAUS para recibir y considerar las propuestas que realice la organización sindical relativas al presupuesto de la Universidad de Sonora, lo anterior antes de que el proyecto de presupuesto se entregue a los gobiernos Federal y Estatal. Este compromiso se mantendrá en años subsecuentes.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

5. CLÁUSULAS 11; 184 DEL CCT. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES

Violación:

La Dirección de Recursos Humanos incumplió con estas cláusulas al no dar respuesta en tiempo y forma a diversas solicitudes que se le entregaron por escrito por parte de académicos, así como, las Secretarías de Trabajo y Conflictos y de Previsión Social del STAUS.

Reparación:

Que la Dirección de Recursos Humanos cumpla con estas cláusulas y dé respuesta en tiempo y forma a todas y cada una de las solicitudes que se le entreguen por escrito, incluyendo las que anteriormente le han entregado académicos y las Secretarías de Trabajo y Conflictos y de Previsión Social del STAUS, esto último en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional asume el compromiso de atender en tiempo y forma las solicitudes que se reciban en todas las dependencias administrativas, así como proporcionar la(s) respuesta(s) correspondiente(s).

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta, aunque se señala que está incompleta, por lo que se propone agregar lo siguiente:

La Universidad de Sonora asume el compromiso de atender en tiempo y forma las solicitudes que se reciban en todas las dependencias administrativas, así como proporcionar la(s) respuesta(s) correspondiente(s). En caso de que alguna instancia de la Universidad no responda en tiempo y forma una solicitud de un académico o de un representante sindical, se notificará a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA) para que en un plazo de tres días hábiles se emita un llamado de atención a la instancia universitaria para que dé respuesta inmediata a la solicitud.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

6. CLÁUSULA 40 DEL CCT. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES

Violación:

Algunos titulares de las jefaturas de departamento, como el del departamento del campus Santa Ana, incumplen con la cláusula 40 del CCT, ya que proceden con la aprobación de convocatorias a concursos para ocupar las plazas, sin haber realizado la parte que corresponde a la consulta y posterior definición de los mecanismos que se utilizarán para ocupar las plazas.

Reparación:

Que todos los y las titulares de las jefaturas de departamento cumplan con la cláusula 40 del CCT, de forma que realicen el procedimiento establecido para definir primero el mecanismo con el que se va a ocupar cada plaza vacante, y posteriormente la parte que corresponde a la aprobación de las convocatorias.

Respuesta Administración Institucional:

La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos está discutiendo el procedimiento para la Elaboración, Aprobación y Publicación de Convocatorias, acordado bilateralmente y que previamente no mencionaba lo establecido en la cláusula 40 del CCT. Una vez modificado se turnará a los titulares de las Jefaturas de Departamento y las Coordinaciones Generales de Facultad Interdisciplinaria.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la administración institucional a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 6 del anexo 2, siendo el siguiente:

Acuerdo:

En reunión de la subcomisión de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), el día 13 de mayo de 2026, se acordó el contenido del documento, mismo que se envió a la dirigencia del STAUS con la firma autógrafa de las y los integrantes de la parte institucional de dicha comisión.

7. CLÁUSULA 40 DEL CCT. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 18 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió su compromiso de realizar un análisis de los resultados del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Vacantes (PTOPV) 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, a dar seguimiento puntual a la ocupación de plazas vacantes indeterminadas que se han desocupado con posterioridad al plazo establecido en el PTOV, 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 comprometió 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 excediera cinco días hábiles a partir de que se generó la vacante.

Reparación:

Que se acuerde de manera bilateral la continuidad del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Académicas Vacantes, para efecto de concluir con los departamentos que no llevaron a cabo el programa en su totalidad, y además para realizar una segunda ronda en todos los departamentos que continúan con plazas vacantes, por haber sido declaradas desiertas o que no se pudieron ocupar, incluyendo las que se generaron en el semestre 2025-2 y las que se generen en los semestres 2026-1 y 2026-2. Asimismo, analizar la necesidad de modificar el Estatuto de Personal Académico (EPA) ya que dicho instrumento normativo se ha convertido en un obstáculo para la ocupación de plazas vacantes en algunas áreas y departamentos de la Universidad.

Respuesta Administración Institucional:

Uno de los compromisos bilaterales establecidos en la cláusula Décima Sexta del Convenio de Revisión Contractual 2025 fue "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 un análisis de los resultados de este."

La CMGAA ha cumplido con el compromiso de darle seguimiento al POPV, y no solo eso, la parte institucional ha puesto especial atención a ese compromiso dándole seguimiento puntual por medio de comunicación constante con los diversos Departamentos, de manera que a la fecha la gran mayoría de ellas ya fue ocupada o se encuentra en proceso de ocupación (alrededor de 200), quedando pendiente 20 plazas vacantes más las que se declararon desiertas en los concursos de oposición y promoción cerrados y las del Departamento de Derecho que acaban de iniciar su proceso de ocupación. A todas estas últimas se le continuará dando seguimiento hasta la culminación del proceso. Asimismo, tanto la Dirección de Recursos Humanos, como la Secretaría General Académica ha realizado el análisis periódico sobre los resultados del POPV, mismo que ha compartido con la representación sindical en cada reunión de la CMGAA.

Por otra parte, el único compromiso adquirido en esa misma cláusula Décima Sexta del Convenio de Revisión Contractual 2025 es que "Las partes acuerdan que la CMGAA dé un 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 plazas."

Este compromiso se ha cumplido en su totalidad por parte de la CMGAA, porque es parte de las funciones regulares de dicha Comisión.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la administración institucional a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 2 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Universidad de Sonora y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), se comprometen a continuar con el seguimiento al Programa de Ocupación de Plazas Vacantes (POPV), hasta su conclusión. Asimismo, ambas partes, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), continuarán verificando que en la sustitución de las plazas vacantes que se generaron después del POPV, se cumpla con lo establecido en el Estatuto del Personal Académico (EPA), Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y demás normatividad aplicable.

8. CLÁUSULA 43 DEL CCT. PRÓRROGA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL; CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. PRÓRROGA DE CONTRATACIÓN DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; VIGÉSIMA CUARTA INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL

CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 20 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió con su compromiso de que los Colegios Departamentales no utilizaran el criterio de una calificación mínima en la evaluación de los estudiantes para la aprobación de prórrogas, en tanto se define lo conducente; asimismo, 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, y que el acuerdo al que se llegara iniciara su aplicación en el semestre 2025-2.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de no tomar en cuenta una puntuación mínima de evaluación para la autorización de prórrogas para el semestre 2026-2, en lo que se concluye con el análisis y propuesta de modificación del instrumento de evaluación y se defina lo conducente, tal cual lo establece la cláusula vigésima tercera del Convenio de Revisión Salarial 2024. Además, que la propuesta de instrumento de la subcomisión de la parte institucional sea validada antes de que finalice el mes de mayo del presente año, para poder unificar ambas propuestas, y, durante las primeras ocho semanas del 2026-2, se aplique este instrumento unificado en la facultad de Humanidades y Artes para su validación como estudio piloto. Una vez analizados los resultados del estudio piloto por la subcomisión encargada de modificar el instrumento de evaluación al desempeño docente, que el instrumento sea aprobado por el órgano colegiado competente, para su aplicación a más tardar el semestre 2027-1.

Respuesta Administración Institucional:

En la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos se acordó que durante el semestre 2026-1, una vez que hayan concluido los cursos, se pilotearán los instrumentos de evaluación que trabajaron la parte institucional (Dirección de Apoyo a Programas Educativos) y la parte sindical (Docentes de STAUS). Este pilotaje será en una muestra representativa de las seis facultades (con apoyo de la Dirección de Tecnologías de la Información) y se utilizará la misma población para los dos instrumentos de evaluación.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta, aunque se señala que está incompleta, por lo que se propone agregar lo siguiente:

"La Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Académica, acepta que el resultado de las evaluaciones docentes no se utilice para efecto de negar prórrogas de contratación (punitivos), sino que será utilizada para establecer recomendaciones para mejorar la labor docente (formativos/mejora)."

Acuerdo:

No hubo acuerdo

9. CLÁUSULA 53 DEL CCT. NOMBRAMIENTO DE JURADO

Violación:

El docente **JOSÉ MANUEL GALVÁN MOROYOQUI** adscrito al departamento de Medicina, reclama la falta de participación en los concursos de evaluación curricular y/o de oposición en el departamento de Medicina y Cs. de la Salud para los semestres 2025-2 y 2026-1. Asimismo, reclama que no hay acceso al banco de jurados en la página del departamento; además, se observa una escasa rotación de las y los integrantes de los jurados de evaluación, lo que impide la pluralidad de criterios técnicos exigido por la normatividad, lo cual genera una hegemonía en la toma de decisiones que vulnera el derecho de los aspirantes a ser evaluados por un órgano renovado, imparcial y no predispuesto.

Reparación:

Que se transparente el acceso al nombramiento de banco de jurados en la página del departamento, así como la asignación rotacional de los jurados, para que las evaluaciones y decisiones no se concentren en un único grupo.

Respuesta Administración Institucional:

El nombramiento de jurados se atiende conforme a lo establecido en los artículos del 32 al 40 del Estatuto de Personal Académico.

La Secretaría General Académica ha realizado reuniones con las personas titulares de las Jefaturas de Departamento y se les ha instado a poner en la red de la Universidad, en particular en la página electrónica de cada Departamento, el banco de jurados, con actualización de al menos una vez por semestre. Se continuará vigilando el cumplimiento de la cláusula 32 y normativa correspondiente.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta, se señala que está incompleta, por lo que se propone agregar lo siguiente:

"Corresponderá a la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa, verificar el cumplimiento de las disposiciones señaladas, debiendo notificar a la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) las irregularidades que se detecten en la integración y publicación de los bancos de jurados, así como, en la integración de los jurados, en cada una de las etapas de los concursos de evaluación curricular y de oposición".

Acuerdo:

No hubo acuerdo

10. CLÁUSULAS 53; 254 DEL CCT. NOMBRAMIENTO DE JURADO; COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS; CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 18 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025**Violación:**

La Administración Institucional incumplió su compromiso de emitir las observaciones o recomendaciones a través de la CMGAA, en los casos de: incumplimiento en la rotatividad de los jurados de los concursos de oposición en el departamento de Ciencias Económicas y Administrativas (CEA) Caborca, así como, irregularidades en los procesos de los departamentos de Psicología y Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Matemáticas, entre otros, para que fueran consideradas por las instancias competentes conforme a los procedimientos previstos en la normatividad universitaria, tal como fue planteado por la parte sindical de la CMGAA en diversas reuniones.

Reparación:

Que la Administración Institucional y el STAUS a través de la CMGAA emitan en lo inmediato las observaciones o recomendaciones que correspondan, para evitar, en lo subsecuente, que se incumpla con la rotatividad de los jurados de los concursos de oposición. En específico, para el departamento de CEA del campus Caborca, se amplíe el banco de jurados por el órgano colegiado competente.

Que la CMGAA realice un análisis de las irregularidades que se han presentado en diversos departamentos, tales como, Psicología y Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social, Matemáticas, entre otros, y emitan una observación o recomendación para evitar que se sigan presentando las mismas.

Respuesta Administración Institucional:

De acuerdo con la cláusula 53 del Contrato Colectivo de Trabajo, en los bancos de jurados donde no se pueda observar el principio de rotatividad en virtud del universo de académicos, la situación se debe justificar por el Órgano encargado de su nombramiento (Colegio Departamental). La Secretaría General Académica ha sostenido reuniones con las personas titulares de las Jefaturas de

Departamentos y se les ha solicitado la inclusión de un mayor número de jurados para cada área de trabajo académica, con el fin de favorecer la rotatividad de jurados. En Departamentos con insuficiencia de personal académico, que cubra los requisitos para ser jurado, se les ha invitado a contemplar docentes con adscripción a otro Departamento/Campus y a sumar profesionales del área. Se continuará trabajando en ello, así como supervisando que se lleve a cabo.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta, por considerarla incompleta. Se insiste en que se incluya en la respuesta lo siguiente:

“Cuando la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) detecte irregularidades en los procedimientos de concursos, se debe emitir, en lo inmediato, una observación. En los casos de las irregularidades que se han presentado en concursos de ingreso en diversos departamentos, tales como, Psicología y Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social, Matemáticas, entre otros, la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) se compromete a revisarlos, para efecto de establecer las medidas necesarias para evitar que se sigan presentando las mismas, en un plazo que no exceda el mes de septiembre del 2026.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

11. CLÁUSULA 56 DEL CCT. RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN

Violación:

Los titulares de las Jefaturas de Departamento incumplieron con la cláusula 56 al no enviar a las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, los expedientes de todo el personal de asignatura que participó en los concursos de evaluación curricular de los semestres 2025-2 y 2026-1 y resultaron aptos, con independencia de que se les haya programado o no carga del concurso. A su vez, la Dirección de Recursos Humanos incumplió con reconocer el nivel asignado por las comisiones dictaminadoras en los casos en los que se envió el expediente y se elaboró un dictamen.

Reparación:

Que los titulares de las Jefaturas de Departamento envíen a las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, los expedientes de todo el personal de asignatura que participó en los concursos de evaluación curricular de los semestres 2025-2 y 2026-1 y resultaron aptos, con independencia de que se les haya programado o no carga del concurso. A su vez, que las comisiones dictaminadoras evalúen los expedientes y asignen el nivel que corresponda. Además, que la Dirección de Recursos Humanos reconozca el nivel asignado por las comisiones dictaminadoras en todos los casos, con independencia de si al profesor o a la profesora se le asignó carga del concurso, y tal y como lo establece esta cláusula, y que se realice el pago con el nivel asignado, retroactivo al inicio del semestre respectivo. Se demanda que todo lo anterior se cumpla en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta. Por otra parte, de acuerdo a la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo la asignación de nivel surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que el profesor haya ocupado la plaza concursada.

Respuesta STAUS:

La respuesta institucional es insuficiente, el STAUS demanda el cabal cumplimiento de la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), sin limitaciones a los derechos del personal académico establecidos en esta cláusula.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

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

Violación:

La Administración Institucional incumple con el numeral 2.3 de la tercera etapa de la programación de la cláusula 82 del CCT, al no considerar que la carga académica programada en este numeral en los semestres 2025-2 y 2026-1, sea parte de los concursos de evaluación curricular realizados esos semestres.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla cabalmente con el numeral 2.3 de la tercera etapa de la programación de la cláusula 82 del CCT, en lo que corresponde a la carga académica programada en este numeral en los semestres 2025-2 y 2026-1, de forma que dicha carga académica sea considerada para todos los efectos como parte de los concursos de evaluación curricular realizados esos semestres, y con ello que se reconozca el derecho de prórroga de esa carga al personal académico que se le programó, en adición al derecho de asignación de nivel, lo anterior que se cumpla en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.

Respuesta STAUS:

Se considera que la respuesta es incompleta, se demanda el cabal cumplimiento de lo establecido en el numeral 2.3 de la tercera etapa de la cláusula 82, y se propone el siguiente acuerdo:

La Universidad de Sonora se compromete a respetar la cláusula 82, tercera etapa numeral 2.3 del CCT, que a la letra dice:

"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."

Para efecto de lo anterior, la DRH enviará a todas las Jefaturas de Departamento, un oficio informándoles de su obligación de cumplir con lo establecido en el numeral 2.3 de la tercera etapa de esta cláusula, para lo cual deberán de especificar en el sistema que la programación de esta carga es resultado de un concurso de evaluación curricular, por lo que se generará el derecho a prórroga en posteriores semestres, además, deberán presentar al Colegio Departamental un adendum al dictamen del concurso en el que se incluya la carga programada en este numeral, como carga del concurso con los respectivos profesores programados.

A su vez, la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) acordará una modificación de las convocatorias de concursos de evaluación curricular por horas, incluyendo en la parte que corresponda, que la carga concursada podrá aumentar en caso de que se genere más carga del ATA.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

13. CLÁUSULA 82 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA

Violación:

La docente **ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA** adscrita al departamento de Economía, reclama que desde el semestre 2024-1, 2024-2, 2025-1, 2025-2 y 2026-1, se le ha venido violentando su derecho a carga académica en la tercera etapa de programación en el departamento de Economía, a pesar de

contar con el derecho para ello de conformidad con la cláusula 82 del CCT, por la antigüedad laboral que tiene en la institución y las áreas de trabajo académico en las que había venido impartiendo carga académica.

Reparación:

Que se revise el caso de la docente **ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA** y en caso de existir la violación al CCT que se reclama, se le realice el pago retroactivo de salario y prestaciones correspondientes, así como el reconocimiento de carga laboral para efectos de antigüedad y tiempos cotizados al ISSSTESON. En caso de que del análisis resultará que no procedía la programación de la carga académica que se reclama, se le informe a la docente de manera formal y detallada del por qué no procedía su solicitud.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional pide a la parte sindical las solicitudes de carga académica realizadas, así como los recursos de inconformidad realizados ante la Jefatura del Departamento de Economía, tal como lo establece la cláusula 83 del Contrato Colectivo de Trabajo por parte de la maestra Gómez García con el fin de atender y analizar su reclamo. Una vez entregada la información solicitada se asume el compromiso de analizar y resolver en un período de a lo más 10 hábiles posteriores a la entrega de la información.

Respuesta STAU:

Con fecha 12 de mayo del presente año, la parte sindical hizo llegar a la parte de la administración de la subcomisión de violaciones, a través del correo electrónico institucional, las solicitudes de carga académica y participaciones en concursos de evaluación curricular por parte de la docente. Por lo cual, la parte sindical de la subcomisión de violaciones, solicita que se reúnan las partes y revisen la información proporcionada por la docente, con el fin de emitir una respuesta en un plazo que no exceda los cinco días hábiles posteriores a la firma del convenio.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

14. CLÁUSULA 82 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA INCISO d) DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVOS A LA NO DISCRIMINACIÓN

Violación:

La Administración Institucional incumple con la programación y pago en tiempo y forma de la carga académica que les corresponde a las y los académicos que tienen equipos deportivos y grupos artísticos representativos de la Institución en el campus Caborca. Lo anterior debido al procedimiento de validación de los informes semestrales ante las instancias competentes que presentan las y los académicos que atienden los equipos deportivos y grupos artísticos representativos, al verse disminuidos los ingresos económicos de las y los profesores, provoca una afectación económica, laboral y de seguridad social al inicio de cada semestre.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con las cláusulas 82 del CCT y décima cuarta inciso d) del Convenio de Revisión Contractual 2025, y se programe y pague en tiempo y forma la carga académica que les corresponda a las y los académicos responsables de los equipos deportivos y grupos artísticos representativos del campus Caborca, y que en todo caso la Administración Institucional eficientice el procedimiento de validación de los informes semestrales.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos ha tomado las medidas pertinentes para que el personal académico responsable de los equipos representativos de

deportes, arte y cultura se les programe en tiempo y forma de tal manera que el pago correspondiente a sus actividades se genere puntualmente, es importante señalar que tales medidas se plantearon ante la Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS, las cuales se seguirán implementando.

Respuesta STAUS:

El STAUS verificará que la Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Recursos Humanos, cumpla en tiempo y forma con la cláusula 82 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y la cláusula décimo cuarta, inciso d), del Convenio de Revisión Contractual 2025, en lo que respecta a la programación de carga académica y su pago a las y los académicos de los equipos deportivos y grupos artísticos representativos del campus Caborca.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

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

Violación:

El docente **OSCAR DAVID MORAGA RIOS**, adscrito al departamento de Contabilidad, reclama que desde el semestre 2014-2 ha venido siendo afectado en su programación académica, quedando incluso sin programación afectando su derecho al trabajo y su ingreso salarial. Cabe señalar que el docente **OSCAR DAVID MORAGA RÍOS** tenía derecho a indeterminarse en el departamento de Contabilidad desde el 2014, derecho que también fue violentado por la Universidad.

Reparación:

Que se reconozca la afectación, desde 2014, a los derechos de programación, indeterminación, antigüedad laboral e ingreso salarial del docente **OSCAR DAVID MORAGA RIOS**.

Respuesta Administración Institucional:

La Tercera Etapa del Programa de Regularización del Personal de Asignatura, del Departamento de Contabilidad concluyó, por lo que se entregaron las cartas de indeterminación a todo el personal académico de asignatura que resultó beneficiado. El dictamen correspondiente no proporciona derecho a indeterminación al docente Oscar David Moraga Ríos.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se realiza la propuesta de acuerdo siguiente:

La Universidad de Sonora reconoce la afectación de los derechos de programación, indeterminación, antigüedad laboral e ingreso salarial del docente **OSCAR DAVID MORAGA RIOS**.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

16. CLÁUSULAS 82; 120; 121; 125; 126; 129; 138 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA; SALARIO INTEGRADO MENSUAL; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMAS DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS; PAGO DE SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS; DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE; PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO; PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES; Y LOS ARTÍCULOS 20, 21, 25, 33, 84, 89, 127, 132 FRACCIÓN I, II Y VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Violación:

La docente **GRECIA CAROLINA ARMENTA VÁZQUEZ**, adscrita al departamento de Economía, reclama que durante el semestre 2025-2, se le asignó la materia de sistemas de seguridad social, y que la Administración Institucional le realizó el pago de una materia impartida en calidad de suplencia.

por incapacidad/licencia de otra docente, clasificando dicho pago como "horas sueltas" o "diferencia de sueldo", sin integrar dichas horas al salario integrado, sin reconocerlas como carga académica formal, y sin generar las prestaciones laborales correspondientes, particularmente aguinaldo proporcional, prima de antigüedad y demás prestaciones derivadas del salario integrado.

Asimismo, al no integrarse dichas horas a la relación laboral formal, el tiempo efectivamente trabajado no fue reconocido para efectos de antigüedad, generando una pérdida de horas que debieron computarse dentro de la trayectoria laboral de la suscrita, a pesar de haberse tratado de trabajo académico real, personal, subordinado y debidamente realizado, en términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha práctica constituye una modificación unilateral e indebida de las condiciones de trabajo, en perjuicio de la trabajadora académica, al simular una modalidad de pago que evade la integración salarial y el reconocimiento pleno de derechos laborales adquiridos, establecidas en las cláusulas 82, 120, 121, 125, 126, 129, y 138 del CCT.

La conducta reclamada transgrede de manera directa lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en particular:

Artículo 20, al existir una relación laboral real derivada de la prestación personal de un servicio académico subordinado, mediante el pago de una remuneración.

Artículo 21, que establece la presunción de la existencia de la relación laboral por el solo hecho de la prestación del servicio.

Artículos 84 y 89, al omitirse la correcta integración del salario para efectos del cálculo de prestaciones legales.

Artículo 25, al modificarse de facto las condiciones de trabajo sin consentimiento de la trabajadora.

Artículo 33, al implicar una renuncia tácita e inválida a derechos laborales mediante esquemas de pago que simulan conceptos aislados.

Artículo 127, al afectar derechos derivados del salario y su correcta integración.

Artículo 132, fracciones I, II y VI, al incumplirse la obligación patronal de pagar el salario completo, reconocer el trabajo efectivamente realizado y respetar los derechos adquiridos.

Dicha práctica también vulnera el principio de estabilidad en el empleo, el de primacía de la realidad, y el de irrenunciabilidad de derechos laborales, reconocidos por la Constitución y la legislación laboral.

Reparación:

Que se reconozca de manera expresa que toda materia impartida en calidad de suplencia, cobertura temporal o sustitución constituye trabajo académico formal, y por ende:

Debe integrarse plenamente al salario integrado, conforme al tabulador aplicable.

Debe generar prestaciones proporcionales, incluido aguinaldo, primas y demás derechos laborales.

Debe reconocerse el tiempo efectivamente trabajado para efectos de antigüedad.

Asimismo, que se prohíba expresamente el pago de trabajo académico mediante esquemas de "horas sueltas", "horas aisladas" o figuras análogas que tengan por objeto evadir la integración salarial y el reconocimiento de derechos laborales, en contravención al CCT y a la Ley Federal del Trabajo.

En el caso específico de la docente GRECIA CAROLINA ARMENTA VÁZQUEZ, se le reconozca de manera expresa la materia impartida en calidad de suplencia como trabajo académico formal y por ende se le pague de manera retroactiva las prestaciones proporcionales, incluido aguinaldo, primas y demás, derechos laborales; y, además, se le reconozca como tiempo efectivamente trabajado para efectos de antigüedad.

Respuesta Administración Institucional:

La administración Institucional informa que, la maestra Grecia Carolina Armenta Vázquez fue programada durante el semestre 2025-2 en 5 HSM. Adicionalmente durante el período del 22 de

agosto al 23 de noviembre del 2025 sustituyó a la maestra Maveth Patricia Romero Gamboa en 4 HSM por incapacidad médica.

El día 03 de septiembre de 2025 se registró en el sistema de programación la sustitución correspondiente, y en relación a los pagos por el servicio prestado se efectuaron de la siguiente manera:

- Primera quincena de septiembre: se pagó considerando 9 horas 15 días, adicionalmente se aplicó un pago con el concepto de diferencia de sueldo que corresponde a las 4 HSM del período del 22 al 31 de agosto del 2025.
- Del 16 de septiembre al 15 de noviembre de 2025 se realizó el pago de 9 HSM.
- En la segunda quincena de noviembre se le pagó 5 HSM, y adicionalmente se aplicó un pago con el concepto de diferencia de sueldo que corresponde a las 04 HSM del período por los 8 días restantes de la sustitución, del 16 al 23 de noviembre de 2025.

Es importante mencionar que, se ejecutó el pago de la primera parte del aguinaldo (recibo de pago Bancomer 3294113), así como la segunda parte del aguinaldo (recibo de pago Bancomer 3330318), en el cual se incluye la parte proporcional de la carga que atendió por sustitución.

Finalmente, se manifiesta que su antigüedad no fue afectada ya que la docente nunca dejó de recibir pago ni se interrumpió su relación laboral.

Respuesta STAU:

El STAU verificará que el desglose del pago realizado a la maestra Armenta corresponda a lo demandado, en caso de que no corresponda se notificará a la Universidad de Sonora a través de la Dirección de Recursos Humanos para su corrección y pago de la diferencia, lo anterior en un plazo que no exceda cinco días hábiles posteriores a la firma del Convenio de Revisión Salarial 2026.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

17. CLÁUSULAS 88; 136 DEL CCT. SOBRECARGA ACADÉMICA; PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA

Violación:

La Administración Institucional incumple con las cláusulas 88 y 136 del CCT, al no pagar los estímulos establecidos en la cláusula 136, a las y los técnicos académicos que son contratados como profesores de asignatura y satisfacen los requisitos establecidos en esta cláusula.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con las cláusulas 88 y 136 del CCT, y pague los estímulos establecidos en la cláusula 136, a las y los técnicos académicos que son contratados como profesores de asignatura y satisfacen los requisitos establecidos en esta cláusula. Además, que el pago sea retroactivo a los semestres 2025-1 y 2025-2, y se realice antes del 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional cumple con el pago de la sobrecarga para Técnicas(os) Académicas(os), conforme a lo establecido en la cláusula 88 CCT, hasta por 10 hsm. La cláusula 136, en el numeral 2 hace referencia al pago de estímulo para personal de asignatura con antigüedad de cinco o más años; no obstante, el artículo 2 de la normatividad para técnicos académicos establece que "El Técnico Académico solo podrá ser personal de carrera".

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta.

Se realiza la propuesta de acuerdo siguiente:

La Universidad de Sonora reconoce que los Técnicos Académicos son contratados como profesores de asignatura al ser programados con carga académica, por lo que acepta cumplir con lo establecido

con la cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, realizando el pago de estímulos de asignatura a las y los Técnicos Académicos que cumplan los requisitos establecidos en la cláusula.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

18. CLÁUSULA 89 DEL CCT. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA

Violación:

La docente **MARÍA SOCORRO VEGA MOSQUEDA** adscrita al departamento de Ciencias Sociales campus Navojua, reclama que en el semestre 2025-2 se le asignó una materia de inglés como carga adicional, en un horario de 13:00 a 14:00 horas, por folio, sin embargo a los dos días siguientes se le notificó de manera verbal por el delegado sindical que la jefa del departamento les había revocado su carga adicional a ambos, debido a que en Recursos Humanos no le habían aprobado la asignación, sin quedar evidencia por escrito. Cabe mencionar que el docente **RENATO ENCINAS ZAVALA** sí conservó su carga adicional, y que la materia que solicitaba la docente **MARÍA SOCORRO VEGA MOSQUEDA** se le asignó a una docente con menor derecho y que además no cumplía con el perfil requerido para impartir materias en el área de inglés.

Reparación:

Que se revise el caso de la docente **MARÍA SOCORRO VEGA MOSQUEDA** y en caso de existir la violación al CCT que se reclama, se le realice el pago retroactivo de salario y prestaciones correspondientes, así como el reconocimiento de carga laboral para efectos de antigüedad y tiempos cotizados al ISSSTESON. En caso de que del análisis resultará que no procedía la programación de la carga adicional que se reclama, se le informe a la docente de manera formal y detallada del por qué no procedía su solicitud.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, al inicio del semestre se detectaron dos grupos con muy baja inscripción los cuales se procedió a cerrar, los grupos estaban programados a las maestras:

- Shelma Lagarda Lagarda (29999) MHS-I en 25 HSM, con una antigüedad de 22.00, disminuyendo la carga programada a 20 HSM.
- Gabriela Gyomara Lee estrella (31359) MHS-I en 25 HSM, con una antigüedad de 13.03, disminuyendo la carga programada a 20 HSM.

Con base en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y dado que la maestra Lagarda Lagarda es indeterminada en 25 HSM y se le cerró un grupo, se procedió a restituírle 5 HSM, mismas que se habían programado a la maestra Lee estrella (disminuyendo la carga programada a 15 HSM)

Por otra parte, la maestra Lagarda Lagarda tenía una incapacidad médica vigente y se procedió a distribuir la carga académica programada (25 HSM) al personal académico de la siguiente manera:

- Gabriela Gyomara Lee estrella (31359) MHS-I en 25 HSM, con una antigüedad de 13.03, se le programaron 10 HSM.
- Encinas Osuna Leticia Arideth (36093) MHS-D, con una antigüedad de 1.07, se le asignaron 10 HSM.
- Ahora, para la programación de las 5 HSM disponibles se considerando las solicitudes de los profesores María Socorro Vega Mosqueda (MHS-I en 25 HSM, programada en 25 HSM, Antigüedad 19.01) y Renato Encinas Zavala (MHS-I en 25 HSM, programado en 25 HSM, Antigüedad 25.00), y en estricto apego a lo establecido en el numeral 3 de la Tercera Etapa de la Programación de la Cláusula 82, el grupo disponible se le asignó al profesor Encinas Zavala.

Con base en lo anteriormente descrito se concluye que no existe violación.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se solicita a la Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se entregue copia de la certificación de la docente Leticia Encinas Osuna mostrando el nivel C1 del marco común europeo de referencia para las lenguas, en un plazo de cinco días hábiles posteriores a la firma del convenio. En caso de que no se presente dicha evidencia, se reconocerá el acto reclamado por la docente María Socorro Vega Mosqueda y se procederá a su reparación inmediata.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

19. CLÁUSULA 99 DEL CCT. DERECHO PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; NUMERAL 30 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió su compromiso de que, antes de que finalizara el semestre 2025-1, culminaría y actualizaría el análisis del sistema de ingreso y egreso de los usuarios del estacionamiento ubicado entre las instalaciones de los Departamentos de Matemáticas, Investigación en Física, Arquitectura y Diseño, Física, Polímeros y Materiales y Geología, así como el tiempo de permanencia, con el fin de dar solución al congestionamiento del estacionamiento.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de realizar un análisis de la situación de congestionamiento del estacionamiento ubicado entre las instalaciones de los Departamentos de Matemáticas, Investigación en Física, Arquitectura y Diseño, Física, Polímeros y Materiales y Geología; y realice una propuesta de solución para evitar el congestionamiento del mismo, a más tardar el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La Institución, atendiendo la cláusula TRIGESIMA CUARTA del Convenio de revisión Contractual 2025, ya implementó una propuesta para reducir la saturación del estacionamiento que comparten los Departamentos de Matemáticas, Física, DIFUS, Geología, Polímeros y Materiales, Arquitectura y Diseño, y Bellas Artes, consistente en la depuración de las tarjetas de accesos al estacionamiento. En total se cancelaron 487 tarjetas. Además, la complementará con las siguientes acciones:

- a) Modificación del sistema de ingreso electrónico al área de estacionamiento.
- b) Generación y aplicación de lineamientos para el uso del estacionamiento.

Respuesta STAUS:

La Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Académica, no ha respondido a qué se refiere con definir "las siguientes acciones: a) Modificación del sistema de ingreso al estacionamiento y b) generación y aplicación de lineamientos para uso del estacionamiento." Se solicita su aclaración en un plazo que no exceda cinco días hábiles posteriores a la firma del Convenio de Revisión Salarial 2026.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

20. CLÁUSULA 101 DEL CCT. EQUIPO Y ROPA DE TRABAJO; NUMERAL 13 DEL ANEXO 4 DEL PLIEGO DE VIOLACIONES AL CCT

Violación:

La Dirección de Recursos Humanos incumplió con su compromiso de llevar a cabo un ajuste al procedimiento previo para la adquisición y entrega de la ropa, uniformes y equipo de trabajo con el fin de que se dé cumplimiento, en tiempo y forma, a lo establecido en la Cláusula 101 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

Reparación:

Que la Dirección de Recursos Humanos y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) acuerden un calendario de trabajo, considerando el tiempo necesario para llevar a cabo todo el procedimiento administrativo para la compra de la ropa, uniforme, y equipo de trabajo requerido, y con ello dar cumplimiento con la cláusula 101, al entregar la ropa, uniformes y equipo de trabajo dentro de los primeros tres días del semestre par; asimismo, se establezca como responsables de la entrega a las jefaturas de departamento, comisiones internas de higiene y seguridad y la representación sindical.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, la Dirección de Recursos Humanos atendió el Dictamen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad STAUS-UNISON, realizando el proceso de requisición de compra y dando seguimiento a la asignación de recursos de los distintos Departamentos para que, la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones llevará a cabo la Licitación Pública para la compra del equipo de protección personal y uniformes. La entrega se realizó en octubre de 2025. Debido a los inconvenientes del año 2025, se asume el compromiso para que en un período de a los más 15 días hábiles posteriores a la firma de este convenio la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) acuerden un calendario de trabajo, que prevea el tiempo requerido para concluir el procedimiento administrativo para la compra de la ropa, uniforme, y equipo de trabajo requerido, y con ello dar cumplimiento con la cláusula 101.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 11 del anexo, siendo el siguiente:

"La Dirección de Recursos Humanos y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) se comprometen a establecer un calendario de trabajo, considerando el tiempo necesario para llevar a cabo todo el procedimiento administrativo para la adquisición de ropa, uniforme, y equipo de trabajo requerido, y con ello dar cumplimiento con la cláusula 101, al entregar la ropa, uniformes y equipo de trabajo dentro de los tres primeros días del semestre par, por medio de las jefaturas de departamento."

Acuerdo:

La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Recursos Humanos y el STAUS, por conducto de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) se comprometen a establecer un calendario de trabajo, considerando el tiempo necesario para llevar a cabo todo el procedimiento administrativo para la adquisición de ropa, uniforme, y equipo de trabajo requerido, y con ello dar cumplimiento con la Cláusula 101, al entregar la ropa, uniformes y equipo de trabajo dentro de los tres primeros días del semestre par, por medio de las jefaturas de departamento.

21. CLÁUSULA 102 DEL CCT. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA; CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA DE CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 23 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió su compromiso de analizar y discutir a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) propuestas de modificación al Reglamento de Academias tendientes a reconocer la participación de los Técnicos Académicos y Personal Académico de Asignatura.

Reparación:

Que se cumpla con lo pactado y se acuerde una propuesta de modificación al Reglamento de Academias en la CMGAA, para que se someta para su aprobación al Colegio Universitario, antes del 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La conformación de propuestas y aprobación de normatividad corresponde a los órganos personales y colegiados de la Institución. Según lo establecido en el Convenio de Revisión Contractual 2025, la CMGAA analizará y discutirá posibles propuestas de modificación del Reglamento de Academias.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se realiza la propuesta de acuerdo siguiente:

"La Universidad de Sonora y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), acordará de manera consensuada una propuesta de modificación al Reglamento de Academias, para su posterior presentación y aprobación por el Colegio Universitario antes de finalizar el mes de septiembre de 2026."

Acuerdo:

No hubo acuerdo

22. CLÁUSULA 121 DEL CCT. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS**Violación:**

El docente **JORGE LUIS ARELLANO CRUZ** adscrito al departamento de Ciencias Sociales campus Navojoa, reclama que la Universidad de Sonora a través de la Administración institucional no le reconoce como antigüedad laboral el total del tiempo laborado para la misma, con fecha 08 de enero del 2024 sólo le reconocen 1 año 7 meses de antigüedad laboral, siendo que el ingreso en el período 2007-2.

Reparación:

Que la Administración Institucional le reconozca como antigüedad laboral al docente **JORGE LUIS ARELLANO CRUZ** el total de tiempo laborado para la Universidad de Sonora, iniciando en el período 2007-2.

Respuesta Administración Institucional:

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

Es importante señalar que se reincorpora a la Universidad como personal de asignatura determinado a partir del 08 de enero de 2024, con base en lo anterior y solicitud del académico se le informa mediante oficio de fecha 28 de agosto de 2025 que la antigüedad acumulada es de 01 año 07 meses. Con base en los lineamientos de reconocimiento de antigüedad, vigentes, aplicados en su momento, se respondió que su solicitud no procede, lo cual ya se le notificó por escrito en tiempo y forma.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se solicita que se revise nuevamente el caso una vez que se firme, por la por la Universidad de Sonora y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), la modificación de los criterios para el reconocimiento de antigüedad, y se reconozca como antigüedad laboral el total de tiempo laborado por el docente.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

23. CLÁUSULA 121 DEL CCT. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS**Violación:**

La docente **ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA** adscrita al departamento de Economía, reclama que la Universidad de Sonora a través de la Administración institucional no le reconoce como antigüedad laboral el total del tiempo laborado para la misma, con fecha 09 de enero del 2025 sólo le reconocen 2 años 01 meses de antigüedad laboral, siendo que la docente ha laborado para la institución los periodos 2018-2, 2019-2, 2022-2, 2023-1, 2023-2, 2024-2, 2025-1, 2025-2, y 2026-1. Cabe mencionar que a la docente con fecha 11 de noviembre de 2024 le reconocían una antigüedad de 1 año 09 meses, y que posterior a su solicitud de reconocimiento de antigüedad laborada, le disminuye su antigüedad reconocida, siendo que al mes de mayo del 2025 se le reconoce una antigüedad laboral de 1 año 05 meses.

Reparación:

Que la Administración Institucional le reconozca como antigüedad laboral a la docente **ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA** el total de tiempo laborado para la Universidad de Sonora, siendo los periodos 2018-2, 2019-2, 2022-2, 2023-1, 2023-2, 2024-2, 2025-1, 2025-2, y 2026-1.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que la maestra Gómez García laboró como personal de asignatura determinado los semestres 2018-2 y 2019-2, a partir de este último semestre tuvo una separación laboral por más de dos años que corresponden a los semestres: 2020-1, 2020-2, 2021-1, 2021-2 y 2022-1, reincorporándose como personal de asignatura determinado en el semestre 2022-2 y prestando servicio en el 2023-1, 2023-2, 2024-2 y 2025-1.

Es importante informar que la carga académica programada en el semestre 2023-1 corresponde a materias de posgrados autofinanciables, lo cual implica que, en el pago de salario, en este caso, incluye pago de finiquito.

Con base en lo anterior se concluye la antigüedad registrada a la fecha en sistema 02 años 03 meses es correcta. de antigüedad es correcta.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se solicita que se revise nuevamente el caso una vez que se firme, por la Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), la modificación de los criterios para el reconocimiento de antigüedad, y se reconozca como antigüedad laboral el total de tiempo laborado por la docente.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

24. CLÁUSULA 131 DEL CCT. PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES

Violación:

La Administración Institucional incumple con la cláusula 131 del CCT, ya que no paga al personal académico que participa en los exámenes profesionales el porcentaje del costo del examen que le corresponda, de acuerdo a lo que establece esta cláusula.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con la cláusula 131 del CCT, y realice el pago al personal académico que participa en los exámenes profesionales el porcentaje del costo del examen que le corresponda. Asimismo, que la Administración Institucional realice el pago correspondiente a los semestres 2025-1 y 2025-2 antes del 29 de abril del presente año.

Respuesta Administración Institucional:

El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta. El STAUUS con fecha 06 de marzo a través del Oficio No. STC/038/2026 hizo llegar un primer listado de docentes que reclamaban el pago correspondiente; y el 27 de marzo del 2026 a través del Oficio No. STC/038/2026, envió otro listado de docentes que estaban en la misma situación.

Por lo tanto, se propone el acuerdo siguiente:

La Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa dará respuesta al listado de casos que presentó el STAUUS con fecha 06 de marzo por conducto del Oficio No. STC/038/2026 y el 27 de marzo del 2026 a través del Oficio No. STC/038/2026 en un plazo que no exceda los cinco días hábiles posteriores a la firma del Convenio de Revisión Salarial 2026.

Asimismo, el STAUUS verificará que el procedimiento para el pago de los exámenes profesionales se realice adecuadamente y en caso de detectar irregularidades se notificará a la Dirección de Recursos Humanos para su corrección.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

25. CLÁUSULA 141 DEL CCT. ISSSTESON: SERVICIOS MÉDICOS Y PRESTACIONES; CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA ISSSTESON DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 17 DEL ANEXO 4 DEL PLIEGO DE VIOLACIONES AL CCT

Violación:

La Administración institucional incumplió los siguientes compromisos:

- a) Dar seguimiento a la mesa tripartita con la dirección del ISSSTESON, propiciando al menos una reunión al mes.
- b) Gestionar ante ISSSTESON la entrega de servicios y medicamentos al personal académico que presente algún problema con los servicios de salud que está obligado a otorgar el ISSSTESON.
- c) Proporcionar de manera cabal 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 incumplió su compromiso de gestionar con el ISSSTESON una reunión de manera continua para abordar los casos que se han presentado.
- d) Dar seguimiento a los casos de académicos cuyos análisis clínicos mostraron la presencia de sustancias que pudieran causar daños a su salud. Asimismo, a realizar estudios clínicos y médicos al resto del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, para lo cual se comprometía a enviar al ISSSTESON el listado completo de este personal antes de que concluyera el mes de mayo del 2025. Además, de enviar 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 les dé seguimiento y atención por médicos especialistas, en particular médicos toxicólogos.
- e) Reubicar de manera temporal a tres técnicos académicos del departamento de Ciencias Químico Biológicas del campus Hermosillo que presentan niveles altos de metales pesados en sangre, que pudieran causar daños a su salud, en tanto se determina si la condición detectada es consecuencia de la exposición a agentes causales que manejan en su entorno laboral.
- f) Dar seguimiento, a través de una comisión tripartita especial, al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, para entregar una propuesta de seguimiento a los casos ya diagnosticados, así como apoyar el resto de las actividades que se tengan que realizar para concretar la atención a estos casos.
- g) Realizar un estudio de la problemática relativa a la afiliación al ISSSTESON de profesores de asignatura con salario inferior al mínimo, así como, acordar con la Dirección del ISSSTESON la forma de resolverla.

h) Revisar y actualizar en su caso, los protocolos de seguridad para el manejo de sustancias en todos los laboratorios.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con cada uno de los compromisos señalados anteriormente, que fueron acordados en el Convenio de Revisión Contractual 2025, específicamente lo siguiente:

- a) Realizar al menos una reunión mensual de la mesa tripartita con la dirección del ISSSTESON. Además, proporcionar toda la información a su alcance para el análisis y decisión de los temas planteados por el STAUS ante dicho organismo.
- b) Gestionar de manera efectiva la entrega de servicios y medicamentos al personal académico que presente algún problema con los servicios de salud que está obligado a otorgar el ISSSTESON, y que esa gestión se realice en coordinación con la Secretaría de Previsión Social del STAUS.
- c) Que la Dirección de Recursos Humanos gestione ante el ISSSTESON reuniones mensuales para revisar y resolver las solicitudes de reconocimiento de tiempo cotizado ante el ISSSTESON, además, de que proporcione toda la información que se requiera para la resolución de los mismos.
- d) Que la Administración Institucional a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) y las Comisiones Departamentales de Higiene y Seguridad (CDHS) envíen al ISSSTESON el listado del personal que labora en condiciones de riesgo para su salud, para efecto de que se les realice una primera fase de estudios clínicos y médicos. Asimismo, que gestione de manera efectiva ante ISSSTESON, que se dé seguimiento, por un médico toxicólogo y médicos internistas, al estado de salud del personal académico que presentó altos niveles de metales pesados en sangre.
- e) Que la Secretaría General Administrativa se comprometa a reubicar de manera temporal a los tres técnicos académicos de Ciencias Químicas y Biológicas que presentaron niveles altos de metales pesados en sangre, a otras áreas que no representen riesgo para su salud.
- f) Que la Administración Institucional retome las reuniones y mesas de trabajo de la comisión tripartita especial, para atender y dar seguimiento al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, y elabore una propuesta de seguimiento a los casos ya diagnosticados, así como apoyar el resto de las actividades que se tengan que realizar para concretar la atención a estos casos.
- g) Que la Administración Institucional asuma como patrón la aportación por seguridad social para que todo el personal de asignatura con salario inferior al salario mínimo pueda obtener su afiliación al ISSSTESON, sin importar el número de HSM y el tipo de contratación.
- h) Que la Administración Institucional a través de la CMGHS y las CDHS revisen y actualicen los protocolos de seguridad para el manejo de sustancias en todos los laboratorios, una vez que se acuerde por el órgano Colegiado competente el Reglamento de Salud, Seguridad y Protección al Ambiente para Laboratorios y Talleres de la Universidad de Sonora analizado por la CMGRL.

Respuesta Administración Institucional:

Al respecto se tienen las siguientes observaciones:

Lo establecido en la Cláusula Décimo Octava, inciso a), es que "La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a dar seguimiento a la mesa tripartita con el ISSSTESON, propiciando una reunión al mes." Como se puede apreciar este compromiso es bilateral. En ese contexto, el 8 de enero de 2026 ambas partes, mediante oficio R/1A.1-061/2026 solicitaron al ISSSTESON la reactivación de las mesas de trabajo. A raíz de ello se realizó la primera mesa tripartita del año el 28 de enero de 2026. Adicionalmente, se llevó a cabo una segunda reunión tripartita el día 11 de marzo del 2026. La Administración Institucional ha cumplido con el compromiso de "gestionar ante el ISSSTESON la entrega de servicios de salud y medicamentos al personal académico que presente algún problema con los servicios de salud..." por medio del Maestro Julio Piña. Dicha gestión la hace, y así lo seguirá haciendo, atendiendo la petición que directamente le hace el trabajador universitario o a través de la Secretaría de Previsión Social del STAUS.

El compromiso establecido es que la Administración Institucional gestionaría una reunión para abordar los casos de solicitudes de reconocimiento de tiempo de cotización ante el ISSSTESON. Ya se gestionaron y realizaron reuniones con el ISSSTESON, a partir de las cuales se lograron avances en algunos de los casos que se presentaron. La Universidad está de acuerdo en volver a gestionar una reunión con el ISSSTESON para abordar los nuevos casos que se presenten, cuando el STAU lo solicite.

Adicionalmente, es un tema que ya se ha planteado en las reuniones tripartitas.

La Administración Institucional ha dado seguimiento a los casos de académicos cuyos análisis iniciales mostraron la presencia de sustancias que pudieran causar daños a la salud, al realizar varias gestiones ante el Área de Medicina del Trabajo del ISSSTESON, a partir de los cuales se citaron a los 16 técnicos académicos, se les hicieron diversos estudios y se canalizaron con diversos especialistas. A partir de ello, en el informe del Dr. Bazúa, presentado el 7 de marzo de 2026 se establece que de los 13 que asistieron y se realizaron los estudios, ninguno de ellos presenta niveles de metales peligrosos por fuera del rango normal y todos son asintomáticos; 3 de ellos no se presentaron y 1 no se ha realizado los estudios solicitados. La Institución continuará dando seguimiento a estos casos. Se está de acuerdo en que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad defina al segundo grupo de Técnicos Académicos que considere para gestionar ante el ISSSTESON que se le realice los estudios que correspondan.

En cuanto a los tres técnicos académicos del Departamento de Ciencias Químico-Biológicas del Campus Hermosillo, lo pactado fue que "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 se manejan en su entorno laboral". Al respecto la Universidad cumplió con lo establecido, al ofrecer la reubicación temporal a dicho personal; no obstante, ellas no aceptaron la reubicación.

La Universidad está en la mejor disposición de brindar seguimiento, a través de una comisión tripartita, al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, tal y como está establecido en inciso f) de la Cláusula Décimo octava del Convenio de Revisión Contractual 2025.

Este aspecto no está considerado de la Cláusula Décimo Octava del Convenio de Revisión Contractual 2025. Lo que está pactado, respecto a esta temática, se encuentra en la Cláusula XIII Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo. En dicha cláusula se establecen dos situaciones:

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

La Universidad ha cumplido íntegramente con estos compromisos. A la fecha, todos los maestros de asignatura que caen dentro del supuesto indicado en ese inciso a) están afiliados al ISSSTESON, bajo las condiciones ahí descritas. Respecto a los profesores de asignatura que caen dentro de lo establecido en el inciso b), la Universidad, en cuanto el académico haga la solicitud correspondiente, realizará los trámites requeridos.

Este aspecto no está considerado en la Cláusula Décimo Octava del Convenio de Revisión Contractual 2025. Se informa que ya se cuenta con propuesta de Reglamento de Salud, Seguridad y Protección al Ambiente para Laboratorios y Talleres de la Universidad de Sonora, elaborada por la Comisión Mixta General de Riesgos Laborales y que en fechas próximas será sometida a consideración del

órgano colegiado correspondiente, que ya fue sometida a consideración del Colegiado Permanente de Asuntos Normativos. La cual después de realizar algunas modificaciones menores será sometida a consideración del Colegio Universitario, que ya fue sometida a consideración del Colegiado Permanente de Asuntos Normativos. La cual después de realizar algunas modificaciones menores será sometida a consideración del Colegio Universitario.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 1 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

a) Reuniones de la mesa tripartita

La administración Institucional y el STAUS se comprometen a dar seguimiento a la mesa tripartita con la Dirección del ISSSTESON, con el propósito de plantear la problemática que aqueja al personal académico en materia de servicios médicos y prestaciones que otorga dicho instituto. La Administración Institucional proporcionará, previa solicitud, toda la información a su alcance para el análisis y decisión de los temas planteados por el STAUS ante dicho organismo, así como, cumplir con las acciones necesarias que se acuerden entre las partes, para atender dichos temas, siempre y cuando no implique una carga financiera adicional. La Administración Institucional gestionará una reunión de la mesa tripartita en un plazo máximo de cinco días hábiles posteriores a la solicitud del STAUS. Se acuerda realizar una reunión de la mesa tripartita con el ISSSTESON, antes de que finalice el mes de junio de 2026.

b) Servicio médico

La Administración Institucional se compromete, a seguir gestionando ante el ISSSTESON, preferentemente a través de la persona que ha designado como enlace, el otorgamiento de los servicios de salud (que incluyen citas médicas con especialistas, programación y realización de cirugías) y medicamentos. Para el caso de los viáticos será la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales quien los revise, en una primera gestión.

c) Módulos del ISSSTESON en los Campus de la Universidad

La Universidad de Sonora se compromete a dar seguimiento al funcionamiento de los módulos del ISSSTESON en los Campus de la Institución, según lo establecido en la cláusula 142 del CCT, y en caso de incumplimiento hacer las gestiones correspondientes ante ISSSTESON, en particular a realizar un análisis de los horarios de atención. El 23 de abril de 2026, se envió el oficio SGAD/4C.5-274/2026 al Dr. Vladimir Ortiz Rodríguez, Subdirector de los Servicios Médicos del ISSSTESON, donde se solicita la atención a este tema. En cuanto se reciba respuesta a la solicitud, se compartirá con el STAUS. La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS) recibirá los reportes de falta de servicio en los módulos de ISSSTESON que se encuentren en los campus de la institución y los canalizará a la mesa tripartita (UNISON-STAUS-ISSSTESON), dentro de periodo que no exceda a un mes.

d) Afiliación del personal con salario inferior al mínimo

Las partes acuerdan que, para el caso de lo establecido en la Cláusula XIII Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, se considerará como carga académica programada de al menos 12 HSM, al promedio de carga de los semestres par e impar, siempre y cuando en ninguno de ellos se tenga una carga inferior a 6 horas.

e) Campaña de sensibilización

La Dirección de Recursos Humanos realizará una campaña de sensibilización, para invitar al personal docente que cumpla con los requisitos de afiliación al ISSSTESON y que no se

encuentre afiliado, a culminar con tal proceso. Esta campaña se llevará a cabo antes de que termine el semestre 2026-1.

f) Reconocimiento de tiempos cotizados ante ISSSTESON

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a proporcionar de manera completa 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 ante ISSSTESON la realización de una reunión de la comisión mixta de tiempos cotizados para abordar los casos que se presenten, cada vez que el STAUS lo solicite. La gestión se deberá realizar en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la solicitud y se deberá entregar una copia del oficio de solicitud a la Secretaría de Previsión Social del STAUS.

g) Atención de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes.

La Universidad de Sonora se compromete a dar seguimiento, a través de una comisión tripartita especial (STAUS-UNISON-ISSSTESON), al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, para entregar una propuesta de seguimiento a los casos ya diagnosticados por médicos especialistas, así como apoyar el resto de las actividades que se acuerden entre las partes para concretar la atención a estos casos.

h) Accidentes de trabajo

La Universidad de Sonora se compromete a cumplir con lo establecido en la Cláusula 149 del CCT en lo relativo a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales, a partir del procedimiento establecido por el ISSSTESON para accidentes de trabajo, con la participación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

En el caso particular la profesora Elsa N, del Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, y a partir del dictamen emitido por ISSSTESON, la Universidad dará seguimiento a la atención médica que se le está brindando por medio de dicho Instituto y se compromete a cubrir los gastos adicionales que no estén incluidos en esos servicios médicos. Asimismo, la Universidad se compromete a mantener su licencia con goce de salario por el periodo de su contratación actual, así como no afectar sus derechos laborales de programación académica.

i) Revisión del convenio con ISSSTESON

La Universidad de Sonora y el STAUS integrarán una comisión mixta para realizar un análisis del convenio vigente con el ISSSTESON. Asimismo, la Universidad se compromete a plantear al ISSSTESON, las propuestas de modificación a dicho convenio, que sean consensadas por ambas partes. Asimismo, la comisión mixta que se integre proporcionará a la Dirección del ISSSTESON los datos de siniestralidad de la póliza de gastos médicos mayores, con el propósito de que el instituto realice los análisis correspondientes para la mejora de la cobertura y calidad del perfil de morbilidad que presenta dicha póliza. La comisión se integrará antes de finalizar el semestre 2026-1.

j) Seguimiento de casos de personal académico con riesgo laboral

La Administración Institucional realizará las gestiones ante el ISSSTESON para que se les dé seguimiento a la revisión de los niveles en sangre u orina, según corresponda, de metales pesados y exámenes de laboratorio a los 14 casos de técnicos académicos que anteriormente habían resultado con niveles superiores según lo establecido. Asimismo, se acuerda que ambas partes, por medio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad defina al segundo grupo de Técnicos Académicos que considere para gestionar ante el ISSSTESON que se les realicen los estudios que correspondan. A partir del compromiso realizado por el ISSSTESON,

se acuerda que un médico toxicólogo, mismo que será contratado por dicho instituto, revise y dé seguimiento a los casos de los Técnicos Académicos con altos niveles de metales pesados en la sangre, en un plazo de 15 días, a partir de que se reanuden las actividades en la Universidad.

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

Violación:

El docente **GILBERTO GARCÍA ROCHA**, adscrito al departamento de Ciencias Económico Administrativas del campus Nogales, reclama que la Administración Institucional incumplió su compromiso de mantener un módulo de atención médica en el campus Nogales, durante el turno matutino con un médico general y una enfermera, que se ha estado dando de manera muy irregular, solo en ciertos días de la semana y horario reducido, igual solo con el médico (sin enfermera).

Reparación:

Que la Administración Institucional en conjunto con ISSSTESON cumplan con su compromiso de brindar el servicio médico requerido en el módulo de atención médica campus Nogales, tal cual lo establece la cláusula 142.

Respuesta administración institucional:

Se propuso realizar las gestiones con el ISSSTESON, a través de la mesa tripartita, para regularizar la atención del médico general,

cumpliendo con los días y horarios en el módulo instalado en el campus. Adicionalmente, se cuenta con oficio para enviar al Subdirector Médico del ISSSTESON, donde se solicita la atención a este tema.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 1 inciso c) del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Universidad de Sonora se compromete a dar seguimiento al funcionamiento de los módulos del ISSSTESON en los Campus de la Institución, según lo establecido en la cláusula 142 del CCT, y en caso de incumplimiento hacer las gestiones correspondientes ante ISSSTESON, en particular a realizar un análisis de los horarios de atención. El 23 de abril de 2026, se envió el oficio SGAD/4C.5-274/2026 al Dr. Vladimir Ortiz Rodríguez, Subdirector de los Servicios Médicos del ISSSTESON, donde se solicita la atención a este tema. En cuanto se reciba respuesta a la solicitud, se compartirá con el STAUS. La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS) recibirá los reportes de falta de servicio en los módulos de ISSSTESON que se encuentren en los campus de la institución y los canalizará a la mesa tripartita (UNISON-STAUS-ISSSTESON), dentro de periodo que no exceda a un mes.

27. CLÁUSULA 152 DEL CCT. GUARDERÍA

Violación:

La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos incumplió con esta cláusula al suspender el pago mensual por ayuda para guardería contemplado en esta cláusula a personal académico madre o padre de hijas/os que venían recibiendo este recurso. Al suspender el pago, la Dirección de Recursos Humanos argumentó requisitos o procedimientos no contemplados en la cláusula 152, además, de que dicha dirección ha incumplido con la formalidad que deben de tener sus respuestas a los reclamos realizados por el personal académico afectado y la Secretaría de Previsión Social del STAUS.

Reparación:

Que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad cumpla a cabalidad con la cláusula 152, restableciendo el pago mensual por ayuda para guardería al personal académico afectado, y que deje de imponer requisitos o procedimientos no contemplados en la cláusula. Asimismo, que la Dirección de Recursos Humanos responda en tiempo y forma todas las solicitudes y reclamos realizados por el personal académico afectado y el STAUS.

Respuesta Administración Institucional:

No se tienen registros de personal académico a los cuales se les haya suspendido el pago de guardería. Los académicos con trámite de primera vez que estaban pendientes de revisar cupo con CDI ya se atendieron y se les tramitó su apoyo económico. El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 10 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Universidad de Sonora se compromete a cumplir con lo establecido en la cláusula 152, tal y como está redactada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

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

Violación:

La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos incumplió con esta cláusula al suspender el pago mensual por concepto de apoyo para hijos/as con requerimientos de educación especial contemplado en esta cláusula a personal académico madre o padre de hijas/os que venían recibiendo este recurso. Al suspender el pago, la Dirección de Recursos Humanos argumentó requisitos o procedimientos no contemplados en la cláusula 153, además, de que dicha dirección ha incumplido con la formalidad que deben de tener sus respuestas a los reclamos realizados por el personal académico afectado y la Secretaría de Previsión Social del STAUS.

Reparación:

Que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad cumpla a cabalidad con la cláusula 153, restableciendo el pago mensual por concepto de apoyo para hijos/as con requerimientos de educación especial al personal académico afectado, y que deje de imponer requisitos o procedimientos no contemplados en la cláusula. Asimismo, que la Dirección de Recursos Humanos responda en tiempo y forma todas las solicitudes y reclamos realizados por el personal académico afectado y el STAUS.

Respuesta Administración Institucional:

Los académicos a los que, se analizó la procedencia de los apoyos económicos de educación especial y cumplen con los requisitos, de acuerdo a la cláusula, se han atendido y actualmente se cumple con el pago de sus prestaciones en tiempo y forma, en caso de existir personal académico que continúa en el supuesto planteado. El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 9 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Universidad de Sonora, se compromete a cumplir con lo establecido en la Cláusula 153 del CCT que establece que la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (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 correspondiente 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. Además, se acuerda que no se soliciten dictámenes posteriores, si la condición es permanente.

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

Violación:

El docente **MIGUEL A. R.** reclama que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad incumple con lo establecido en la cláusula 153 del CCT al condicionar y limitar el otorgamiento de la prestación de apoyo por educación especial para su hija con diagnóstico de trastorno del espectro autista, estableciendo de manera unilateral que dicho apoyo únicamente se concederá hasta la conclusión del nivel básico de primaria y sin posibilidad de prórroga, introduciendo una restricción no prevista en el CCT vigente. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad adopta una interpretación restrictiva del concepto de educación especial, al pretender condicionar el pago de la prestación establecida en la cláusula 153 exclusivamente a las asistencia a instituciones educativas "exclusivamente especializadas", desconociendo que, bajo los enfoques actuales de educación inclusiva, la atención educativa a niñas y niños con condiciones permanentes no se limita a escuelas segregadas o etiquetadas por condición, sino que puede y debe brindarse en entornos educativos inclusivos que cuenten con personal capacitado y apoyos especializados. La decisión unilateral por parte de la Dirección de Recursos Humanos vulnera y desconoce el derecho de las y los académicos, como madres o padres de familia a decidir la institución educativa que considere más adecuada para el desarrollo integral de hijas e hijos con diagnóstico.

Reparación:

Que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad deje sin efectos la restricción y condicionante establecida en el oficio enviado, y se reconozca la continuidad del apoyo por educación especial conforme a lo establecido en la cláusula 153 del CCT vigente, sin limitarlo al nivel educativo de primaria ni condicionarlo a alguna institución en específico. Asimismo, que la Dirección de Recursos Humanos reconozca que dicho apoyo se continuará otorgando mientras su hija curse su educación primaria en la institución en la que actualmente está inscrita, ya que, a la fecha, ha demostrado contar con las condiciones, personal capacitado y enfoque inclusivo adecuados para atender su diagnóstico, y que, en caso de que como padre, se determine en un futuro un cambio de institución educativa en función de las necesidades específicas de la menor, dicha decisión sea respetada, siempre que la institución elegida cuente con los apoyos necesarios para su atención educativa de forma inclusiva.

Respuesta Administración Institucional:

La Dirección de Recursos Humanos ha cumplido con el compromiso de pago al académico por concepto de apoyo de educación especial para su hija, aceptando comprobante fiscal de la institución educativa donde cursa el nivel básico de primaria. Se notificó por escrito que, el apoyo continuaría hasta concluir el nivel de primaria en donde se encuentra inscrita la menor; Posterior a concluir con el nivel primaria, el maestro podrá continuar gozando del apoyo económico por educación especial, conforme a lo establecido en la cláusula 153 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, previo dictamen de la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales STAUS-UNISON.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 9 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Institución se compromete a cumplir con lo establecido en la cláusula 153 del CCT que establece que la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (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 correspondiente 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. Además, se acuerda que no se soliciten dictámenes posteriores, si la condición es permanente.

30. CLÁUSULA 160 DEL CCT. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES; VIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió con estas cláusulas al contratar la realización de los estudios actuariales de los fondos de los programas complementario de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación, fuera del plazo establecido (mayo de 2025) y de no incluir en el estudio los escenarios actuariales para determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo, además de que no se han revisado 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.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula contratando la parte que falta de los estudios actuariales, para efecto de que se puedan determinar las acciones que permitan garantizar el sano desarrollo de ambos programas, incluyendo la modificación de los objetivos y reglamentos en función de los resultados de los estudios actuariales y la modificación de la ley 38 del ISSSTESON de junio de 2005, de forma que todos los trabajos queden concluidos antes del 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

El compromiso establecido fue "contratar y pagar un estudio actuarial del Fondo complementario de jubilaciones y pensiones, y otro del Fondo de Incentivo a la Jubilación..."

La Universidad ya cumplió con este compromiso al contratar en octubre de 2026, con el Despacho Valuaciones Actuariales del Norte S.C. ambos estudios con un costo de \$ 532,891.00 para que realice dichos estudios. Ambos estudios actuariales: (1) Incentivo a la Jubilación y (2) Fondo Complementario se entregaron a la dirigencia del STAUS. El día 24 de abril se tendrá reunión con el actuario para explicar los resultados de ambos estudios.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 14 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

En función de los estudios actuariales del Fondo Complementario de Jubilaciones y Pensiones y del Fondo de Incentivo a la Jubilación, ya entregados por el Despacho Valuaciones Actuariales del Norte S.C. en abril de 2026, la Universidad y el STAUS se comprometen a revisar los objetivos y reglamentos de ambos programas.

Las partes acuerdan que, en caso de requerirse una segunda etapa de dichos estudios actuariales, los recursos para financiarlos saldrán del Fideicomiso correspondiente.

31. CLÁUSULAS 161 SEGUNDO PÁRRAFO; 177 DEL CCT. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON; REGLAMENTO DE BECAS; ARTÍCULO 4 FRACCIÓN II DEL REGLAMENTO DE BECAS

Violación:

El docente **CUAUHTÉMOC GONZÁLEZ VALDEZ**, adscrito al departamento de Psicología y Cs. de la Comunicación, reclama que la Administración Institucional a través de la Dirección de Recursos Humanos actualmente le reconoce una antigüedad total de 27 años 06 meses, cuando en realidad el ingreso a la Universidad de Sonora el 26 de enero de 1998 como maestro de tiempo completo determinado, como consta en documentos oficiales de la Institución, por lo cual su antigüedad total real es de 28 años. Además, la Administración Institucional no ha cotizado ante el ISSSTESON la totalidad de los 28 años de antigüedad del docente, puesto que solo le reconocen 25 años 11.5 meses de tiempo cotizado, es decir, no le reconocen un período de dos años, lo cual es en detrimento de los derechos del docente. Cabe mencionar que el docente durante el período de 1999 a 2001 se fue a estudiar una maestría a El Colegio de Sonora, mediante una beca y convenio firmado por la Universidad de Sonora y el docente, tal y como obra en documentos probatorios.

Reparación:

Que la Administración Institucional a través de la Dirección de Recursos Humanos le reconozca al docente **CUAUHTÉMOC GONZÁLEZ VALDEZ** el derecho a contar a la fecha con su antigüedad completa de 28 años en la Institución y, por ende, gestione también a la brevedad posible que ese mismo tiempo de 28 años de antigüedad se reconozca ante ISSSTESON como tiempos cotizados.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional Informa que, se revisó el expediente académico Dr. Cuauhtémoc González Valdez encontrando que, actualmente en Sistema tiene un registro de antigüedad académica de 27 años 07 meses, es importante mencionar que en el semestre 2005-1, ocupó una plaza en el sector confianza en el cual no se le contabilizó la antigüedad correspondiente, por lo que se procederá a modificar el registro de antigüedad el cual quedará en 28 años 01 meses.

Por otra parte, se procederá a gestionar ante el ISSSTESON el reconocimiento del tiempo cotizado, asumiendo el compromiso de mantener informado al Dr. González Valdez y al STAUS la gestión y la respuesta correspondiente por el ISSSTESON.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta, pero se solicita agregar: "La Universidad se compromete, a través de la Dirección de Recursos Humanos, a gestionar ante el ISSSTESON el reconocimiento del semestre 2005-1 como tiempo cotizado, en un plazo que no exceda los diez días hábiles posteriores a la firma del convenio."

Acuerdo:

No hubo acuerdo

32. CLÁUSULA 162 DEL CCT. DERECHOS DEL TRABAJADOR ACADÉMICO AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE

Violación:

La Administración Institucional incumplió con esta cláusula al no realizar en tiempo y forma el pago único denominado "finiquito" al personal académico que se jubila o pensiona, ya que dicho pago se realiza varios meses después de jubilarse o pensionarse.

Reparación:

La Universidad admite un retraso en el pago de esta prestación. A la fecha ya se realizó el pago de todos los finiquitos, con expediente completo, que habían quedado pendientes de 2025. También se avanza con lo correspondiente a los jubilados de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La Universidad admite un retraso en el pago de esta prestación. A la fecha ya se realizó el pago de todos los finiquitos, con expediente completo, que habían quedado pendientes de 2025. También se avanza con lo correspondiente a los jubilados de 2026.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta, se solicita agregar: "La Universidad se compromete a efectuar los pagos pendientes de finiquito en lo inmediato. Además, a no volver a retrasarse en los pagos de finiquitos tal como lo establece la cláusula 162 del CCT."

Acuerdo:

No hubo acuerdo

33. CLÁUSULA 186 DEL CCT. INFORMACIÓN DEL EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**Violación:**

La Administración Institucional incumplió con esta cláusula al no entregar durante todo el 2025 los informes trimestrales del ejercicio económico del CCT.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula y entregue trimestralmente el ejercicio económico del CCT.

Respuesta Administración Institucional:

Se hizo entrega de los desgloses analíticos por fondo-cuenta contable de cada mes del año 2025, así como de enero y febrero de 2026. Se cuidará que, en lo sucesivo, los informes se entreguen oportunamente.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta. Se solicita a la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa el apego a la cláusula del CCT en donde se establece que la Administración Institucional está obligada a enviar trimestralmente al STAUS un informe oficial del ejercicio económico de todas y cada una de las cláusulas del CCT.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

34. CLÁUSULA 168 DEL CCT APARATOS PARA ENFERMOS; VIGÉSIMA CUARTA. APARATOS PARA ENFERMOS DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 21 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025**Violación:**

La Administración Institucional incumplió su compromiso de cubrir el pago del 50% del costo de los aparatos para enfermos y de analizar en la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS) los casos que Recursos Humanos considere que excedan del costo promedio, para definir el monto que se pagará. Por otra parte, el área de prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos incumplió su compromiso de realizar un estudio de mercado para actualizar el costo promedio de los aparatos para enfermos contemplados en la cláusula 168, debido a que solo realizó una actualización de costos con base en los datos con los que contaba a partir de las solicitudes recibidas.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de cubrir el pago del 50% de los costos de aparatos para enfermos, y de analizar los casos que se presenten ante la CMGPS, y que Recursos Humanos considere que exceden el costo promedio, para definir el monto que se pagará. Asimismo, que el área de prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos realice un estudio de

mercado para actualizar el listado de costos promedio para los aparatos contemplados en la cláusula 168 del CCT, y esta sea validada por la CMGPS, a más tardar el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que la titular del Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos está en proceso de actualizar el listado de costos por procedimientos y/o aparatos para enfermos contemplados en la Cláusula 168 "APARATOS PARA ENFERMOS", el cual será analizado en el seno de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS), para determinar el costo promedio de las incidencias contempladas en la cláusulas, además los casos especiales que se presenten serán analizados por la CMGPS para determinar el monto a pagar.

Por otra parte, es importante informar que los prestadores de servicio no tienen facultades para la toma de decisiones en relación al procedimiento a seguir durante el procedimiento de la prestación.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente, se demanda que el compromiso establecido en la respuesta de la Universidad de Sonora se cumpla antes de que finalice el mes de junio del presente año.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

35. CLÁUSULA 213 NUMERAL 3 DEL CCT. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES

Violación:

La Administración Institucional incumplió su compromiso de depositar al STAUS el monto completo correspondiente al pago del sueldo de los tres instructores del gimnasio STAUS, para cubrir los turnos matutino, vespertino y nocturno, ya que solo depositó la parte correspondiente al salario tabular, bajo el argumento que así se establece en la cláusula 213 del CCT, lo cual no es correcto ya que en ninguna parte de la cláusula se hace referencia a salario tabular o sueldo tabular.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con lo acordado en esta cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo, y deposite al STAUS el sueldo completo de los tres instructores del gimnasio del STAUS, equivalente al sueldo de profesor de asignatura nivel A con 25 horas-semana-mes tal y como se calcula con la cláusula 121 del CCT, que incluye el salario tabular y el resto de conceptos como son nivelación salarial, rezonificación, etcétera. Asimismo, se deposite la parte faltante correspondiente al período del 20 de marzo al 31 de diciembre de 2025 y a lo que va del 2026, en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

Las Cláusulas 120 y 121 de CCT se refieren al Salario Integrado Mensual, no al Sueldo. En lo referente a la entrega del recurso correspondiente al pago de los 3 instructores del Gimnasio del STAUS, indicado en la Cláusula 213 del CCT, se aclara que tal y como está establecido en dicha Cláusula esos instructores no son empleados de la Universidad de Sonora, sino que son empleados del STAUS y el compromiso adquirido por la Universidad es aportarle en efectivo al STAUS un monto de dinero equivalente al sueldo de 25 HSM, nivel A, por cada uno de ellos.

A la fecha, incluyendo los primeros meses de 2026 la Universidad ha cumplido con la entrega de los recursos correspondientes.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

El STAUS exige que la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa cumpla con lo acordado en esta cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo, y deposite al STAUS el sueldo completo de los tres instructores del gimnasio del STAUS, equivalente al sueldo de profesor de asignatura nivel A con 25 horas-semana-mes tal y como se calcula con la cláusula 121 del CCT, que

incluye el salario tabular y el resto de conceptos como son nivelación salarial, revalorización, etcétera. Asimismo, se deposite la parte faltante correspondiente al período del 20 de marzo al 31 de diciembre de 2025 y a lo que va del 2026, en un plazo que no exceda del mes de junio de 2026.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

36. CLÁUSULA XI TRANSITORIA DEL CCT. PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS; Y LOS ARTÍCULOS 2, 3 Y 3 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Violación:

La Administración Institucional incumple con la cláusula XI transitoria del CCT y con los artículos 2, 3 y 3 bis de la Ley Federal del Trabajo, al utilizar un sistema de supervisión de asistencia no pactado bilateralmente y que utiliza de forma intimidatoria la toma de fotos en el aula de clases, provocando con ello un clima de hostigamiento laboral, y violando el precepto del respeto de la dignidad humana del trabajador o trabajadora que establece la Ley Federal del Trabajo.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con la cláusula XI transitoria del CCT y con los artículos 2, 3 y 3 bis de la Ley Federal del Trabajo, y deje de utilizar formas intimidatorias, como la toma de fotos en el aula de clases, asimismo, deje de provocar un clima de hostigamiento laboral, y cumpla con el precepto del respeto de la dignidad humana del trabajador o trabajadora que establece la Ley Federal del Trabajo.

Respuesta Administración Institucional:

El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.

Se reitera la invitación que hizo la institución durante la revisión contractual 2025, para revisar todo el procedimiento del Programa de Supervisión y que a la fecha no ha sido atendida por el STAUS.

La Universidad está abierta a analizar propuestas de modificación del programa de supervisión de asistencia que le presente el STAUS.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 15 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Universidad recibió propuesta de modificación del programa de supervisión de asistencia por parte del STAUS. La Universidad, 5 días hábiles después de que se reanuden las actividades, dará respuesta a dicha propuesta.

37. CLÁUSULAS XVII TRANSITORIA; 5; 6; 23; DEL CCT. DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA; OBLIGATORIEDAD; REQUISITOS DE OBLIGATORIEDAD; PERSONAL DE CARRERA, DE ASIGNATURA Y AYUDANTES; DÉCIMA CUARTA. ESTABILIDAD LABORAL, INCISO b). DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; DÉCIMA NOVENA. ASIGNACIÓN Y PROMOCIÓN DE NIVEL PARA PERSONAL ACADÉMICO DETERMINADO DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; ARTÍCULOS 14, 16, 123 APARTADO A FRACCIÓN VII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; Y LOS ARTÍCULOS 3, 56, 57, 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Violación:

La Administración Institucional incurrió en una violación directa a los principios de igualdad laboral, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Convenio de Revisión Contractual 2025, a través de la Dirección de Recursos Humanos al hacer una interpretación en franco detrimento a los derechos del personal académico de asignatura, al negar el ascenso de nivel exclusivamente por el mecanismo de ingreso, ignorando que el CCT y el Convenio vigente reconocen el derecho de asignación temporal de nivel para todo el personal de asignatura. En un régimen convencional de mérito y progresividad, la vía de ingreso no puede suprimir derechos escalafonarios o de ascenso que la norma otorga expresamente, por lo que la resolución debe revocarse para garantizar la igualdad plena y efectiva de trato en condiciones laborales. La interpretación unilateral que realizó la Administración Institucional se aparta por completo del derecho a que las situaciones laborales se resuelvan en el plano más favorable para el trabajador. La simple manifestación "no procede la asignación temporal de nivel para la/el maestra/maestro...por no ingresar por el mecanismo de asignación", emitida en cada una de las resoluciones negativas, causa agravio directo porque carece de una debida fundamentación y motivación, al sustentarse en una condición no prevista en el ordenamiento laboral universitario vigente, ni en el Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Convenio de Revisión STAUS-UNISON 2025, vulnerando con ello el derecho de progresión académica de cada uno de las y los docentes afectados. De manera específica, el inciso b) de la Cláusula Décima Cuarta del Convenio de Revisión STAUS-UNISON 2025, autoriza expresamente la promoción por asignación temporal de nivel para personal académico de asignatura (remitámonos a la cláusula 23 del contrato colectivo de trabajo que se define como Profesor de Asignatura a quien tiene como función básica la impartición de una o varias cátedras durante un número determinado de horas, incluyendo tareas de la misma, sin importar el mecanismo de ingreso), y modifica para tal efecto la Cláusula XVII Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, permitiendo valoración objetiva por méritos, sin hacer alusión al mecanismo de ingreso. Continuando, del contenido de la Cláusula Transitoria XVII numeral 1.2.6. y 1.3.6 del Tabulador para Profesores de Asignatura, se establece puntualmente que a partir del semestre 2025-2 la asignación automática en este nivel requiere verificación de la titulación correspondiente (licenciatura, maestría, doctorado), y la experiencia docente en educación superior, por lo que esta Dirección de Recursos Humanos debe analizar si el académico solicitante cumplió o no con los requisitos establecidos en dicha cláusula, no simplemente negar bajo el argumento de que el ingreso no fue por el mecanismo de asignación, pues la normatividad NO ESTÁ SUJETA A UNA INTERPRETACIÓN DISTINTA EN DETRIMENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Sin embargo, contrario a ello, la Dirección de Recursos Humanos omite realizar un análisis ponderado de los requisitos documentales exhibidos, omite analizar los méritos y aplicar el tabulador, omitiendo, además, justificar bajo qué disposición contractual se excluye al personal que ingresó por un mecanismo diverso al de asignación, constituyendo una decisión arbitraria y carente de motivación conforme a los artículos 14 y 16 constitucionales.

La negativa viola, además, los principios de progresividad, igualdad y promoción profesional que rigen la normatividad universitaria vigente, por lo que procede la REVOCACIÓN de la determinación impugnada y el reconocimiento del derecho solicitado, ordenando la asignación temporal del nivel correspondiente solicitado por las y los docentes afectados.

La interpretación unilateral de la Administración Institucional vulnera de manera directa los principios de igualdad y no discriminación reconocidos en los artículos 3, 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, pues la Dirección de Recursos Humanos al emitir el oficio en el que se establece como criterio de exclusión para la asignación temporal de nivel, el hecho de que el beneficio laboral convenido en el inciso b) de la CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA del convenio de revisión 2025, es procedente para los maestros de asignatura que ingresaron por el mecanismo de asignación, creando con ello una distinción laboral que no existe en el marco normativo aplicable, ni en el Contrato Colectivo, mucho menos en la cláusula transitoria XVII que se modificó, pues excluye del beneficio a maestros de

asignatura cuyo mecanismo de ingreso fue diverso al de asignación, lo que es carente por completo de un análisis lógico y jurídico y una distinción sin fundamento alguno, pues la propia cláusula DÉCIMA CUARTA del convenio STAU-UNISON 2025, inciso b) reconoce expresamente el derecho del personal académico de asignatura de acceder a un ascenso temporal de nivel, redacción que es del tenor siguiente:

En ese tenor, en un acto por demás ilegal, esta Dirección de Recursos Humanos para negar el beneficio, introduce una interpretación restrictiva y unilateral (en detrimento de los trabajadores), sosteniendo que sólo procederá para ciertos grupos dentro de la misma categoría, diferenciando entre docentes de asignatura por asignación y los docentes con mecanismo de ingreso diverso. Tal diferenciación no sólo carece de fuente legal, sino que contraviene la propia Cláusula 23 del Contrato colectivo de trabajo, la cual define al Profesor de Asignatura como una categoría única, homogénea y sin subdivisiones por origen contractual.

En consecuencia, la negativa emitida genera trato desigual entre trabajadores de la misma categoría (de asignatura), atentando contra el principio jurídico básico de que quienes realizan el mismo trabajo deben recibir las mismas condiciones de desarrollo profesional y salarial, además de que se viola el principio de progresividad que contempla que los derechos NO pueden disminuir sino deben de ir en incremento, aplicable a los derechos laborales.

Robustece lo anterior el artículo 3 de la Ley Federal de Trabajo que prohíbe actos discriminatorios que limiten derechos laborales sin justificación objetiva; el artículo 56 de la misma Ley que obliga al patrón a otorgar condiciones iguales a trabajadores que desempeñan funciones similares. Finalmente, el artículo 86 de esa misma normatividad establece que a trabajo igual corresponde salario igual, lo que se extiende al derecho de progresión tabular, pues negar ascenso implica negar incremento salarial a un trabajador que cumple con los mismos requisitos académicos que otros docentes de asignatura, diferenciados por el mecanismo de ingreso que no debería de ser un parámetro para ser acreedor a un beneficio de asignación de nivel.

Reparación:

Que la Administración Institucional con base en los principios de igualdad de salario en igualdad de condiciones, protección más amplia y favorable para el trabajador, y lo establecido en cada uno de los dispositivos normativos mencionados con anterioridad, reconozca el derecho de todo el personal de asignatura a que se le asigne un nivel temporal, sin importar su mecanismo de ingreso u otra condición laboral, tal cual lo establece la cláusula XVII Transitoria del CCT, puesto que en un régimen convencional de mérito y progresividad, la vía de ingreso no puede suprimir derechos escalafonarios o de ascenso que la norma otorga expresamente.

Por lo anterior, que la Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, reconsidere todas y cada una de las solicitudes de asignación de nivel realizadas por el personal de asignatura a quienes se les negó la misma, por tener un mecanismo de ingreso distinto al de asignación, es decir, se revoque la resolución para garantizar la igualdad plena y efectiva de trato en condiciones laborales, se asigne el nivel correspondiente en base a la documentación presentada por el personal de asignatura afectado y se efectúe el pago retroactivo correspondiente a la fecha de la solicitud de asignación de nivel realizada en tiempo y forma por el personal de asignatura afectado.

Respuesta Administración Institucional:

El artículo 43 del Estatuto del Personal Académico establece que "Las comisiones dictaminadoras son las responsables de evaluar y calificar las solicitudes de promoción y asignación de nivel del personal académico...". La Administración Institucional no está facultada para tomar acuerdos (y por consiguiente, tampoco a operarlos), que contravengan la normatividad aprobada por el máximo órgano colegiado. En ese sentido, la Dirección de Recursos Humanos no puede suplantar las funciones que realizan las Comisiones Dictaminadoras.

Lo que está firmado en el inciso b) de la Cláusula Décimo Cuarta del Convenio de Revisión Salarial 2025 es el acuerdo de modificar la cláusula XVII Transitoria del CCT, lo que efectivamente sucedió. En dicha cláusula se establece que la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática cuando se cumplan determinados requisitos.

Como se puede apreciar dicha cláusula no obliga a la Dirección de Recursos Humanos a realizar en todos los casos la asignación temporal de nivel. Dado que tanto los profesores de asignatura, con carácter indeterminado como los profesores que participan en concursos de evaluación curricular ya tienen definido el mecanismo de promoción o asignación por parte de las Comisiones Dictaminadoras, la Dirección de Recursos Humanos solo está realizando esa asignación a los académicos que no se encuentran en esa situación, que son los académicos que ingresaron por el mecanismo de asignación.

Respuesta STAU:

La respuesta de la Universidad de Sonora en este punto sigue siendo violatoria de la cláusula XVII transitoria del CCT, ya que se utiliza una interpretación insostenible y se niega el derecho al personal de asignatura que cumple los requisitos, solo por tener una contratación indeterminada o determinada con concurso de evaluación ganado o con derecho de prórroga, lo cual es discriminatorio y violatorio del principio pro-persona establecido en la Constitución de nuestro país. La interpretación que hace la Universidad de Sonora del verbo "podrá" es incorrecta, ya que no significa que la Dirección de Recursos Humanos pueda incluir requisitos adicionales para negar este derecho, sino que se debe entender como la atribución que se le otorga de asignar nivel de manera temporal. Se reitera la propuesta de acuerdo.

Propuesta de acuerdo

La Universidad de Sonora se compromete a respetar la cláusula XVII transitoria del CCT, sin hacer distinción entre el personal de asignatura por tipo de contratación, es decir se aplicará por igual al personal de asignatura indeterminado, determinado con concurso de evaluación ganado, determinado con derecho de prórroga y determinado programado por asignación. Además de que no se establecerán criterios adicionales para el goce de este derecho.

La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Recursos Humanos (DRH), se compromete a revisar las solicitudes de asignación de nivel que realice el personal de asignatura, a través de las Jefaturas de Departamento correspondiente, considerando solo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta cláusula, dando respuesta fundada y motivada al profesor o profesora en un plazo que no exceda 5 días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud en la DRH. A su vez las Jefaturas de Departamento deberán remitir a la DRH, las solicitudes de asignación de nivel que reciban en un plazo que no exceda 5 días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud.

Con base en lo anterior, la DRH revisará de nuevo las solicitudes negadas anteriormente, y resolverá su procedencia, notificando su resolución al personal de asignatura afectado en un plazo que no exceda 5 días hábiles posteriores a la firma del convenio de revisión salarial.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

38. CLÁUSULA XVII TRANSITORIA DEL CCT. DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

Violación:

El docente **GILBERTO GARCÍA ROCHA**, adscrito al departamento de Ciencias Económico Administrativas campus Nogales, reclama que la Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, incumple con lo establecido en la cláusula transitoria XVII del CCT vigente al condicionar el acceso al derecho a la asignación automática de nivel temporal al personal académico

de asignatura que cumple con los requisitos de grado y acredite los años de experiencia académica a nivel superior para nivel B o C, respectivamente.

Reparación:

Que la Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, cumpla con lo establecido en la cláusula transitoria XVII del CCT vigente, y deje de condicionar el acceso al derecho a la asignación automática de nivel temporal al personal académico de asignatura, de forma que otorgue el nivel B o C a todo el personal de asignatura que haya realizado o realice su solicitud y cumpla con los requisitos de grado y acredite los años de experiencia académica a nivel superior correspondiente, en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

El artículo 43 del Estatuto del Personal Académico establece que "Las comisiones dictaminadoras son las responsables de evaluar y calificar las solicitudes de promoción y asignación de nivel del personal académico...". La Administración Institucional no está facultada para tomar acuerdos (y por tanto ni operarlos), que contravengan la normatividad aprobada por el máximo órgano colegiado. En ese sentido, la Dirección de Recursos Humanos no puede suplantar las funciones que realizan las Comisiones Dictaminadoras.

Lo que está firmado en el inciso b) de la Cláusula Décimo Cuarta del Convenio de Revisión Salarial 2025 es el acuerdo de modificar la cláusula XVII Transitoria del CCT, lo que efectivamente sucedió. En dicha cláusula se establece que la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática cuando se cumplan determinados requisitos.

Como se puede apreciar dicha cláusula no obliga a la Dirección de Recursos Humanos a realizar en todos los casos la asignación temporal de nivel. Dado que tanto los profesores de asignatura, con carácter indeterminado como los profesores que participan en concursos de evaluación curricular ya tienen definido el mecanismo de promoción o asignación por parte de las Comisiones Dictaminadoras, la Dirección de Recursos Humanos solo está realizando esa asignación a los académicos que no caen en esa situación, que son los académicos que ingresaron por el mecanismo de asignación.

Respuesta STAUS:

La respuesta de la Universidad de Sonora en este punto sigue siendo violatoria de la cláusula XVII transitoria del CCT, ya que se utiliza una interpretación insostenible y se niega el derecho al personal de asignatura que cumple los requisitos, solo por tener una contratación indeterminada o determinada con concurso de evaluación ganado o con derecho de prórroga, lo cual es discriminatorio y violatorio del principio pro-persona establecido en la Constitución de nuestro país. La interpretación que hace la Universidad de Sonora del verbo "podrá" es incorrecta, ya que no significa que la Dirección de Recursos Humanos pueda incluir requisitos adicionales para negar este derecho, sino que se debe entender como la atribución que se le otorga de asignar nivel de manera temporal. Se reitera la propuesta de acuerdo.

Propuesta de acuerdo

La Universidad de Sonora se compromete a respetar la cláusula XVII transitoria del CCT, sin hacer distinción entre el personal de asignatura por tipo de contratación, es decir se aplicará por igual al personal de asignatura indeterminado, determinado con concurso de evaluación ganado, determinado con derecho de prórroga y determinado programado por asignación. Además de que no se establecerán criterios adicionales para el goce de este derecho.

La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Recursos Humanos (DRH), se compromete a revisar las solicitudes de asignación de nivel que realice el personal de asignatura, a través de las Jefaturas de Departamento correspondiente, considerando solo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta cláusula, dando respuesta fundada y motivada al profesor o profesora en un plazo que no exceda 5 días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud en la DRH. A su vez las

Jefaturas de Departamento deberán remitir a la DRH, las solicitudes de asignación de nivel que reciban en un plazo que no exceda 5 días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud. Con base en lo anterior, la DRH revisará de nuevo las solicitudes negadas anteriormente, y resolverá su procedencia, notificando su resolución al personal de asignatura afectado en un plazo que no exceda 5 días hábiles posteriores a la firma del convenio de revisión salarial.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

39. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024: TRIGÉSIMA PRIMERA RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió el compromiso de revisar y acordar posibles modificaciones a los criterios de reconocimiento de antigüedad laboral en la Universidad, en un plazo que no exceda de la finalización del semestre 2025-1

Reparación:

Que la Administración Institucional reconozca como antigüedad laboral todos los períodos laborados para la institución por parte de todos y cada uno de las y los académicos, en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

El compromiso establecido en el Convenio de Revisión contractual 2025 es que "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. Se trata de un compromiso bilateral; la parte institucional continúa dispuesta a revisar cualquier propuesta que le presente la parte sindical.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la administración institucional a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 16 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Universidad de Sonora acepta realizar la revisión de los criterios para el reconocimiento de la antigüedad laboral, y en particular a aceptar modificar el lineamiento 4, de manera que a partir del acuerdo preliminar realizado en el seno de la CMGAA, quedaría de la siguiente manera: "La Universidad reconocerá al personal académico todos los períodos laborados previamente en la Institución, siempre y cuando no exista resolución firme emitida por autoridad competente que determine recisión justificada, renuncia expresa o finiquito legalmente válido. Para negar dicho reconocimiento, la Universidad deberá acreditar mediante documento oficial la existencia de recisión justificada, renuncia expresa o finiquito correspondiente". A partir de la firma de dicho acuerdo, se revisarán los casos de reconocimiento de antigüedad laboral planteados por miembros del personal académico, y los que se presenten en el futuro.

En reunión de la subcomisión de la CMGGA, el día 13 de mayo de 2026, se acordó el contenido del documento, mismo que se envió a la dirigencia del STAUS con la firma autógrafa de las y los integrantes de la parte institucional de dicha comisión.

40. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024

Violación:

La Administración Institucional incumplió con esta cláusula al no incluir la normatividad de Técnicos Académicos en el Estatuto de Personal Académico, con base en el documento acordado por la comisión mixta STAUS-UNISON.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula y someta a aprobación del Colegio Universitario el documento aprobado por la Comisión Mixta para efecto de que la normatividad de Técnicos Académicos quede incorporada el EPA.

Respuesta Administración Institucional:

La conformación de propuestas y aprobación de normatividad corresponde a los órganos personales y colegiados de la Institución. Existe una normatividad para Técnicos Académicos aprobada por el órgano colegiado competente. Tal como está pactado en dicha cláusula, cuando el Colegio Universitario se encuentre en proceso de revisión de dicha normatividad se analizará su actualización o la pertinencia de incorporarla al Estatuto de Personal Académico.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la administración institucional a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 20 del anexo, siendo la siguiente:

Acuerdo:

La Administración Institucional, se compromete a proponer al órgano colegiado correspondiente, en el marco del proceso de reforma al Estatuto de Personal Académico (EPA), que la normatividad para Técnicos Académicos se incorpore a dicho documento normativo, así como turnar el documento de modificación de los técnicos académicos, acordado en la comisión Mixta en 2022 (y actualizado el 2026 conforme a la Ley 169) a la Secretaría Técnica del Colegio Universitario para su consideración en el proyecto de reforma correspondiente, atendiendo la Cláusula Vigésima Séptima del Convenio de Revisión salarial STAUS-UNISON 2024: 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. Durante el proceso de discusión y aprobación del dictamen correspondiente en el Colegiado Permanente de Asuntos Normativos se le solicitará audiencia a este órgano colegiado para integrantes de la Comisión Mixta.

En caso de que el grado de avance del análisis y discusión del EPA sea insuficiente, se considerará promover la discusión y aprobación, por separado, de la modificación de la Normatividad de Técnicos Académicos.

41. NUMERAL 14 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 31 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; DERECHO A UNA VIDA DIGNA; DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y A LA SEGURIDAD SOCIAL

Violación:

La Administración Institucional incumplió su compromiso de elaborar una propuesta de modificación a la ley 38 del ISSSTESON sobre la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se realiza a las y los académicos pensionados y jubilados de la Universidad de Sonora y, en el tema de afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas, presentar una propuesta para la afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas al H. Congreso del Estado, antes de concluir el semestre 2025-1.

Reparación:

Que la Administración Institucional y el STAUS se comprometan a elaborar una propuesta de modificación a la ley 38 del ISSSTESON sobre la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se realiza a las y los académicos pensionados y jubilados de la Universidad

de Sonora, y en el tema de afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas, puede ser presentada al H. Congreso del Estado, antes de concluir el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

En el convenio de Revisión Contractual, dicha propuesta se señala como No acuerdo. En todo caso el STAUS la puede presentar por sí mismo.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se insiste en que la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, debe respetar el acuerdo del Convenio de Revisión Salarial 2024 anexo 2 punto 14 que a la letra dice:

"La Universidad y el STAUS acuerdan elaborar una propuesta de modificación de la Ley 38 del ISSSTESON sobre la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se realiza a los académicos pensionados y jubilados de la Universidad de Sonora, y en el tema de afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas, que pueda ser presentado al H. Congreso del Estado de Sonora, antes de concluir el semestre 2024-1."

Acuerdo:

No hubo acuerdo

42. NUMERAL 20 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 34 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Universidad de Sonora a través de la Administración Institucional incumplió su compromiso de conformar una comisión especial, responsable de dar seguimiento a la atención y resolución por las Comisiones Mixtas competentes de atender las problemáticas de los campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa.

Reparación:

Que la Administración Institucional y el STAUS formen una comisión especial, responsable de dar seguimiento a la atención y resolución por las Comisiones Mixtas competentes a las problemáticas laborales-académicas de los campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa. Asimismo, que antes del 29 de abril del 2026 se defina una agenda de trabajo y se rinda un informe mensual del avance que se presente en cada campus.

Respuesta Administración Institucional:

El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado de las problemáticas de los Campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa, con el fin de revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.

Se trata de un compromiso bilateral. Se acepta formar una comisión especial bilateral integrará una comisión especial analizar, y en su caso, brindar atención a las problemáticas planteadas.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la administración institucional a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 17 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

a) Atención a problemática del Campus Santa Ana:

La Administración Institucional y el STAUS, se comprometen a formar una Comisión Especial Bilateral para analizar, y en su caso, brindar atención a las problemáticas planteadas del Campus Santa Ana. El STAUS se compromete a hacer llegar previamente a la parte institucional el listado de dicha problemática. La Comisión se reunirá antes de que finalice el mes de junio de 2026.

b) Atención a problemática del Campus Nogales:

La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a formar una comisión especial bilateral para analizar, y en su caso, brindar atención a las problemáticas planteadas del Campus Nogales. El

STAUS se compromete a hacer llegar previamente a la parte institucional el listado de dicha problemática. La comisión se reunirá antes de que finalice el mes de junio de 2026.

43. NUMERAL 24 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 36 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió su compromiso de que, la Dirección de Recursos Humanos, la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas nombren una comisión que incluya a los Doctores Ramón Héctor Barraza Guardado, Martín Pérez Velázquez y Pedro Ortega Romero, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, con el fin de regular la actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos; para determinar la comisión responsable de revisar las funciones de los puestos de cada uno del PAS, antes de que finalizará el mes de mayo de 2025, y en el transcurso del mes de junio iniciar con la atención a la problemática planteada para su resolución.

Reparación:

Que la Administración Institucional y el STAUS, formen una comisión tripartita, que incluya a la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, la representación sindical, y a la representación del personal administrativo y de servicios, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, con el fin de regular la actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos, para que antes del 29 de abril de 2026 inicie con la atención a la problemática planteada para su resolución.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, la Dirección de Recursos Humanos, la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas nombren una comisión que incluya a los Doctores Ramón Héctor Barraza Guardado, Martín Pérez Velázquez y Pedro Ortega Romero, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, así como la Secretaría de Previsión Social y la Secretaría de Trabajo y Conflictos, con el fin de regular la actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos.

La determinación de la Comisión responsable de revisar las funciones de los puestos de cada uno del PAS se nombrará antes de que finalice el mes de mayo, y en el transcurso del mes de junio se iniciará con la atención a la problemática planteada para su resolución.

Respuesta STAUS:

De acuerdo con la respuesta.

Acuerdo:

La Administración Institucional informa que, la Dirección de Recursos Humanos, la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas nombren una comisión que incluya a los Doctores Ramón Héctor Barraza Guardado, Martín Pérez Velázquez y Pedro Ortega Romero, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, así como la Secretaría de Previsión Social y la Secretaría de trabajo y Conflictos, con el fin de regular la actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos.

La determinación de la Comisión responsable de revisar las funciones de los puestos de cada uno del PAS se nombrará antes de que finalice el mes de mayo, y en el transcurso del mes de junio se iniciará con la atención a la problemática planteada para su resolución.

44. CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA ESTABILIDAD LABORAL INCISO a) DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió con lo pactado en el inciso a) de la cláusula décima cuarta del Convenio de Revisión Contractual de 2025, al no establecer un mecanismo permanente para la indeterminación del personal académico de asignatura, ya que no impulsó de manera conjunta con el STAUS, 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)

Reparación:

Que la Administración Institucional se comprometa a impulsar, de manera conjunta con el STAUS, ante el Colegio Universitario, la propuesta de mecanismo permanente para la indeterminación del personal académico de asignatura aprobado por la CMGAA, para efecto de que se lleven a cabo los concursos de indeterminación en cada uno de los departamentos en donde exista carga a indeterminar, durante el mes de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

En primer lugar, se aclara que ya existe un mecanismo para la indeterminación del personal académico de asignatura aprobado por el órgano colegiado correspondiente que son los concursos por oposición contemplado en el Estatuto de Personal Académico.

Por otra parte, el compromiso plasmado en esa cláusula consistió en establecer una propuesta de mecanismo de indeterminación del personal académico de asignatura, a través de la CMGAA, y de "someter esta propuesta al Colegio Universitario, antes del 15 de junio de 2025." Este compromiso ya fue cumplido al someter dicha propuesta ante el Colegio Universitario en su sesión del 13 de junio de 2025. Dicho órgano aprobó tal mecanismo, "...dejando reservado el Artículo 112 TER-C, para consulta a los Colegios Departamentales y envíen sus propuestas al Colegiado Permanente de Asuntos Normativos para su análisis, dictaminación y presentación al Colegio Universitario". En este contexto, el Colegiado Permanente de Asuntos Normativos es la instancia a quien se le debe dirigir propuestas de conformación de ese Artículo 112 TER-C.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la administración institucional a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 7 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a someter a consideración del Colegiado Permanente de Asuntos Normativos, y en su momento al Colegio Universitario para su consideración y en su caso aprobación, la propuesta de criterios de evaluación y asignación de carga indeterminada (Artículo 112 TER-C) acordada y firmada por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos. La Universidad, a través de la Secretaría General Académica, se compromete a solicitar la participación en el Colegiado Permanente de Asuntos Normativos y en el Colegio Universitario para explicar la naturaleza y los alcances de dicha propuesta, así como promover su aprobación en los términos acordados. Dicho documento se presentará para la consideración y aprobación en la primera sesión del semestre 2026-2 del Colegio Universitario.

45. CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA. NOM-035-STPS-2018 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 38 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió su compromiso de determinar, a través de la Comisión Mixta General de Riesgo Laboral, la forma en que se implementaría la NOM-035-STPS-2018 en la Universidad de Sonora, en un plazo que no excediera el semestre 2025-2.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de determinar, a través de la Comisión Mixta General de Riesgo Laboral, la forma en que se implementará la NOM-035-STPS-2018 en la Universidad de Sonora, para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, estrés, hostigamiento, acoso, violencia laboral y promover un entorno favorable para la salud mental de las y los académicos, antes del 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La comisión mixta se reúne semanalmente y se ha dedicado, en primera instancia, a revisar los riesgos laborales por sustancias y elementos químicos peligrosos. Se está de acuerdo que ambas partes, en el marco de los trabajos de dicha comisión prioricen el tema y cumplan con lo comprometido. Asimismo, la Administración Institucional tiene la disposición a brindar el apoyo a la Comisión Mixta para que lleve a cabo dicha labor.

Respuesta STAUS:

La respuesta de la Universidad de Sonora es incompleta, se demanda que el compromiso se cumpla en un plazo que no exceda el mes de junio del 2026. Además, que la Dirección de Recursos Humanos se compromete a estar enviando avances mensuales a la secretaría de Previsión Social del STAUS.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

46. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA. REGULARIZACIÓN DEL PAGO DE ISR DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 33 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió su compromiso de 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. La falta de solución a este tema está afectando al conjunto de la planta académica, siendo históricamente la administración institucional la directamente responsable de esta situación

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de 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, y procurando la menor afectación posible a la planta académica, en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La cláusula establece que: "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, 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."

La Universidad cumplió con el compromiso de realizar dicha gestión, mediante oficios dirigidos a la Secretaría de Hacienda (SH) y, a la Secretaría de Educación y Cultura (SEC), con copia a la Secretaría general del STAUS (el oficio R/1A.1-547/2025, de fecha 27 de septiembre de 2025, y el R/1A.1-

055/2026 con fecha de 8 de enero de 2026), Además, la Rectoría llevó a cabo una reunión con el Secretario de Hacienda, el día 17 de septiembre de 2025, con el único propósito de tratar dicho asunto. A partir de ello, ya se realizó la reunión el día 4 de febrero de 2026 entre la SEC, SH, el STAUS y la Universidad para tratar ese tema, quedando el compromiso, por parte del representante de la Secretaría de Hacienda de gestionar reunión con el SAT. El día 24 de febrero la Rectoría envió oficio No. R/A.1-174/2026, a dicho funcionario preguntando por el estatus de dicha gestión, sin obtener respuesta a la fecha. Ante ello, la Universidad volvió a mandar un oficio R/1A.1-261/2026, de fecha 9 de abril de 2026, solicitándole a los titulares de la SEP y SH, la gestión de una reunión que incluyera al SAT, STAUS y la UNISON para analizar las condiciones y viabilidad de la propuesta de regularización gradual ante el SAT, que elaboró dicha organización gremial. Como respuesta a dicho oficio, el Subsecretario de Ingresos, en su oficio No. 02.SSI.P00/2026/000252 de fecha 13 de abril de 2026, indicó que debería ser la Universidad quien convocará a dicha reunión, manifestando su disposición a participar en ella.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 19 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

En reunión realizada entre las partes, la Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado se comprometió a gestionar ante el SAT un programa gradual de adecuación a la Ley del ISR, incluyendo el tema de los adeudos pendientes de 2021 a 2025.

A partir de lo anterior, y con aceptación por parte del Gobierno del Estado, las partes acuerdan instalar una mesa tripartita STAUS-UNISON-Gobierno del Estado, para darle seguimiento a las gestiones ante el Gobierno Federal sobre el Programa de adecuación a la Ley del ISR. Se gestionará que la primera reunión se realice en junio de 2026. Las partes acordarán la periodicidad de dichas reuniones. Asimismo, la Universidad, a través del Departamento de Contabilidad, ofrecerá servicios de capacitación y apoyo al personal académico en el proceso de formulación de sus declaraciones de impuestos, durante el resto del año 2026.

47. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025

Violación:

La Administración Institucional incumplió con esta cláusula al estar trabajando en una propuesta unilateral de modificación o reforma al Estatuto de Personal Académico, sin incluir el seguimiento de la CMGAA.

Reparación:

Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula y dé a conocer a la CMGAA los avances que tiene en la propuesta de reforma o modificación al EPA, y de esta forma se lleve a cabo un proceso participativo, democrático y transparente de cambio del EPA, tal y como lo establecen los principios democráticos de la Ley 169, antes del 29 de abril de 2026. Además, que a través de ese proceso participativo se logren cambios en el EPA que permitan resolver los múltiples problemas generados por el actual EPA, tales como, plazas vacantes que no pueden ocuparse, estancamiento en la carrera académica de muchos docentes, entre otros.

Respuesta Administración Institucional:

La conformación de propuestas y aprobación de normatividad corresponde a los órganos personales y colegiados de la Institución. En el marco de esas facultades, la Secretaría General Académica ha informado a la representación sindical de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos que se trabaja en la reforma al Estatuto de Personal Académico.

En el marco de lo establecido en dicha cláusula, el STAUS puede presentar propuestas de modificación de aspectos específicos del EPA, a través de la CMGAA, mismas que en caso de alcanzar consenso con la parte institucional, serían integrados en la propuesta que se sometería al Colegio Universitario. También, de acuerdo a lo establecido en dicha cláusula, el STAUS puede enviar propuestas de modificación del EPA.

Respuesta STAUS:

En este punto la respuesta de la Universidad de Sonora no es satisfactoria ya que no se compromete a elaborar de manera bilateral el proyecto de modificación del Estatuto del Personal Académico (EPA), por lo que se reitera la siguiente propuesta de acuerdo.

Propuesta de acuerdo:

La Universidad de Sonora, por conducto de la Secretaría General Académica, y el STAUS acuerdan la integración de una comisión mixta para elaborar, mediante mecanismos de consulta y participación de la planta académica, un proyecto de modificación del Estatuto de Personal Académico (EPA) en un plazo que no exceda 6 meses a partir de la firma del presente acuerdo. La Universidad de Sonora por conducto de la Administración Institucional se compromete a someter y defender el proyecto, para su aprobación, ante el Colegio Universitario siguiendo el procedimiento establecido en la normatividad.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

48. CLÁUSULA 4, 11, 185 Y 193 DEL CCT. INSTANCIAS; DERECHO DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; DERECHO A LA INFORMACIÓN; RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Violación:

El académico **WALDO RODRIGO RAMÍREZ ASTUDILLO**, delegado sindical del campus Cajeme, expone que, no se le presentó el cálculo para el pago de la compensación por atención al programa de medicina en el Departamento de Ciencias de la Salud durante el semestre 2025-2, aun cuando este fue solicitado a recomendación del maestro MARTÍN MANOSALVAS, obteniendo la negativa por parte del Secretario General Administrativo el maestro GUILLERMO CUAMEA, declarando por parte del jefe de Departamento de Ciencias de la Salud que durante una negociación para finiquitar el pago de esta compensación a él sí se le hizo de conocimiento dicho cálculo.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se entregue el cálculo al académico **WALDO RODRIGO RAMÍREZ ASTUDILLO** como se solicitó en un principio, esto como parte del seguimiento al pago de la compensación del programa de medicina.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correo electrónico de fecha 05 de noviembre del 2025 en el que se le hace de su conocimiento el monto de compensación correspondiente a apoyo de prácticas de laboratorio.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de recibo ordinario de fecha 30 de octubre del 2025, adjunto en correo electrónico de fecha 05 de noviembre del 2025.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correo electrónico de fecha 10 de noviembre del 2025 en el que el docente WALDO RODRIGO RAMIREZ ASTUDILLO solicita corrida de nómina por la cantidad de 18 HSM, para categoría de Técnico Académico General "B"; correo electrónico de fecha 13 de noviembre del 2025 en el que se anexa corrida de nómina con base a la cláusula 88 del CCT. En la que se comenta que para adecuar dicha corrida es necesario enviar más detalles de las condiciones de la nueva asignación.

- D) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correo electrónico de fecha 13 de noviembre del 2025 en donde el docente WALDO RODRIGO RAMIREZ ASTUDILLO explica brevemente la situación y solicita de nueva cuenta una corrida de nómina correspondiente a 18 HSM con base a su nivel y categoría, para tener punto de referencia del cálculo y conocer el monto de compensación mensual; correo electrónico de fecha 13 de noviembre del 2025 respuesta de la C. CLAUDIA ELISA ORTIZ ZEPEDA en el que expone que es necesario conocer cómo se hizo el reporte de las horas ante Recursos Humanos para el cálculo del retroactivo; correo electrónico de fecha 01 de diciembre del 2025 en el cual la C. CLAUDIA ELISA ORTIZ ZEPEDA agrega que necesita que Recursos Humanos haga llegar la información correspondiente para llevar a cabo el cálculo de la situación particular.
- E) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correo electrónico de fecha 19 de noviembre del 2025 en el que el jefe de departamento de Ciencias de la Salud el C. Joel Arias Martínez solicita la confirmación de la aceptación o la cancelación del trámite.
- F) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correo electrónico de fecha 20 de noviembre del 2025 en el que el docente WALDO RODRIGO RAMIREZ ASTUDILLO hace llegar al departamento de Ciencias de la Salud, en el cual informa la presentación de su queja formal ante Rectoría, así como, detalle de la situación de la compensación reclamada.
- G) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correo electrónico de fecha 01 de diciembre del 2025 en el que el docente WALDO RODRIGO RAMIREZ ASTUDILLO comenta que ya se vio la situación de Recursos Humanos con el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica C. MARTÍN DE JESÚS MANOSALVAS LEYVA, y la instrucción que este planteó fue se solicitara la corrida de nóminas al área correspondiente de Recursos Humanos; correo electrónico de fecha 09 de diciembre del 2025 dirigido a la Secretaría de Trabajo y Conflictos en el que se hace de conocimiento la solicitud de cálculo de nómina a Recursos Humanos.
- H) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correo electrónico de fecha 23 de enero del 2026 emitido por el jefe de departamento de Ciencias de la Salud en turno, Dr. MARIO HIRAM URIARTE MONTOYA en el que hace de conocimiento al docente WALDO RODRIGO RAMIREZ ASTUDILLO el monto que se estableció como compensación mensual de \$4,500 MN; correo electrónico de fecha 23 de enero del 2026 emitido por el docente WALDO RODRIGO RAMIREZ ASTUDILLO como respuesta al jefe de departamento respecto a falta de cálculo correcto y su inconformidad.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, de común acuerdo entre el académico Ramírez Astudillo y el titular de la Secretaría General Administrativa, se determinó el monto a pagar por el servicio prestado, mismo que ya fue ejecutado.

Respuesta STAU:

La respuesta de la Universidad de Sonora se considera incompleta, ya que el académico WALDO RODRIGO RAMIREZ ASTUDILLO solicita se le entregue el cálculo de lo devengado por el trabajo adicional realizado.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

49. CLÁUSULAS 10, 11 Y 12 DEL CCT Y DEL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS; DERECHO DE PETICIÓN DE AUDIENCIA; DERECHOS MÍNIMOS.

Violación:

El documento emitido por el Director de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora en el que notifica a los agremiados el inicio de la investigación administrativa prevista en la cláusula 225 del CCT, vulnera en perjuicio de los docentes el principio de presunción de inocencia, el cual constituye una garantía fundamental que debe observarse en todo procedimiento del que pueda derivar una sanción o afectación a los derechos laborales de una persona trabajadora.

En efecto, la autoridad administrativa universitaria realiza afirmaciones en las que anticipa conclusiones sobre la supuesta comisión de conductas constitutivas de causales de rescisión de la relación laboral, previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, imputando de manera directa la realización de actos bajo expresiones escritas como "que usted incurrió en la causal de rescisión prevista en ...", sin que previamente exista una resolución firme derivada de un procedimiento seguido con pleno respeto al debido proceso y a las garantías de audiencia y defensa, en franco apego a la cláusula 225 del Contrato Colectivo.

Dicha actuación resulta contraria a lo dispuesto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ha sostenido que el principio de presunción de inocencia no sólo es aplicable en materia penal, sino también en procedimientos administrativos o laborales de naturaleza sancionadora, en los que la autoridad debe abstenerse de prejuzgar o presentar como acreditados hechos que aún se encuentran sujetos a investigación o análisis.

La violación descrita también transgrede lo dispuesto en la cláusula 10 del Contrato Colectivo de Trabajo, que establece que los derechos y disposiciones del contrato que favorezcan a las y los trabajadores son irrenunciables, y que la Universidad deberá respetar en todo momento las garantías de audiencia del personal académico, así como el apego a la Ley, al Estatuto del Personal Académico, a los reglamentos derivados, al propio contrato colectivo y a los usos y costumbres institucionales en todo trámite que tenga implicaciones en los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo, se actualiza una violación a la cláusula 11 del contrato colectivo, relativa al derecho de petición y a las garantías de audiencia, pues al emitir determinaciones o afirmaciones que prejuzgan sobre la supuesta responsabilidad de los docentes sin haber agotado un procedimiento respetuoso de dichas garantías, la autoridad universitaria vulnera el derecho de la persona trabajadora a ser escuchada y a que su situación sea resuelta mediante un procedimiento imparcial en el cual desde el inicio es considerado culpable.

De igual forma, la actuación descrita contraviene la cláusula 12 del propio contrato colectivo, que establece que en ningún caso los derechos reconocidos al personal académico podrán ser inferiores a los previstos en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en la legislación universitaria aplicable. En ese sentido, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y el debido proceso constituyen derechos mínimos de carácter constitucional y laboral, que deben ser respetados en cualquier procedimiento que pueda derivar en una afectación a la relación de trabajo.

Por tanto, la emisión del documento referido, en los términos en que fue formulado, configura una actuación que prejuzga la responsabilidad del trabajador y vulnera sus derechos laborales y contractuales, motivo por el cual se hace valer como violación los formatos de inicio de investigación administrativa que se utilizan, pues son violatorios en los términos señalados.

Reparación:

Que el documento emitido por el Director de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora en el que notifica a los agremiados el inicio de la investigación administrativa prevista en la cláusula 225 del CCT, cumpla con el principio de presunción de inocencia, y las cláusulas 10, 11 y 12 del Contrato Colectivo de Trabajo, y se abstenga de incluir afirmaciones en las que anticipa conclusiones sobre la supuesta comisión de conductas constitutivas de causales de rescisión de la relación laboral, previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional se compromete a revisar el documento referido y hacer los ajustes que se consideren procedentes, en atención a la solicitud del STAUS.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta, aunque se señala que está incompleta, por lo que se propone agregar lo siguiente:

La Universidad de Sonora, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos se compromete a revisar la propuesta de modificación que realice el STAUS, y llegar a un acuerdo antes de que finalice el mes de junio del 2026.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

50. CLÁUSULA 11; 43; 82 DEL CCT. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS

Violación:

El maestro **JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ** adscrito al departamento de Derecho reclama que se le violentó su derecho de prórroga y por lo tanto, de programación académica en los semestres 2025-1, 2025-2 y 2026-1, toda vez que en el primero solo se le programaron 15 HSM, en el segundo 17 HSM y en el tercero 13 HSM, a pesar de existir carga disponible y de haber realizado en tiempo y forma las solicitudes de prórroga de contratación de las áreas de Derecho Administrativo, Derecho Internacional, Social Laboral y Jurídico Formativo en las que fue declarado apto derivado de concursos de evaluación curricular y que se puede constatar en acta de acuerdos de la sesión ordinaria 22/22 del H. Consejo Divisional de fecha 30 de junio del 2022. Cabe mencionar que el docente manifestó su inconformidad vía escritos, sin embargo, no recibió respuesta y además, se realizó la contratación de personal de asignatura con menor antigüedad y derecho que el docente. Por último, que es un departamento que ha limitado la posibilidad de participar a concursos de evaluación curricular, lo cual deja a las y los docentes en desventaja.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se realice el pago del salario y prestaciones correspondientes al docente **JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ**, considerando la afectación en sus derechos de programación y la carga que se le debió programar en el departamento de Derecho del campus Hermosillo, en las áreas de trabajo académico de Derecho Administrativo, Derecho Internacional, Social Laboral y Jurídico Formativo en los semestres 2025-1, 2025-2, y 2026-1.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple del resultado de fecha 24 de junio del 2022 de la Convocatoria URC-DCS-DD-002 de Concurso de Evaluación curricular Abierto para impartir carga académica en el semestre impar 2022-2 en el área de Derecho Administrativo, en la cual el docente quedó en el lugar 11 de los aptos.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple del resultado de fecha 24 de junio del 2022 de la Convocatoria URC-DCS-DD-007 de Concurso de Evaluación curricular Abierto para impartir carga académica en el semestre impar 2022-2 en el área de Derecho Social Laboral, en la cual el docente quedó en el lugar 8 de los aptos.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple del resultado de fecha 03 de enero del 2023 de la Convocatoria URC-DCS-DD-010 de Concurso de Evaluación curricular Abierto para impartir carga académica en el semestre impar 2023-1 en el área de Derecho Administrativo (171), en el cual el docente quedó en el lugar 9 de los aptos.

- D) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple del resultado de fecha 03 de enero del 2023 de la Convocatoria URC-DCS-DD-013 de Concurso de Evaluación curricular Abierto para impartir carga académica en el semestre impar 2023-1 en el área de Derecho Internacional (174), en el cual el docente quedó en el lugar 9 de los aptos.
- E) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple del resultado de fecha 03 de enero del 2023 de la Convocatoria URC-DCS-DD-016 de Concurso de Evaluación curricular Abierto para impartir carga académica en el semestre impar 2023-1 en el área de Derecho Social Laboral (177), en la cual el docente quedó en el lugar 5 de los aptos.
- F) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple del resultado de fecha 03 de enero del 2023 de la Convocatoria URC-DCS-DD-017 de Concurso de Evaluación curricular Abierto para impartir carga académica en el semestre impar 2023-1 en el área de Jurídico Formativa (180), en el cual el docente quedó en el lugar 19 de los aptos.
- G) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de escrito de fecha 06 de octubre del 2025, con sello de recibido el 08 de octubre del 2025, en el cual el docente JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ solicita al jefe de departamento la prórroga de contratación y carga académica para el semestre 2026-1.
- H) DOCUMENTAL PRIVADA: correspondiente en impresión de correo electrónico de fecha 15 de diciembre del 2025 en el cual el docente JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ solicita apoyo a la maestra VILMA YASMIN CHA MORENO para que se le respete su derecho a prórroga y programación para el semestre 2026-1.
- I) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 15 de diciembre del 2025, en el cual la maestra REGINA ISABEL MIRANDA MARÍN responde en nombre del maestro HÉCTOR GUILLERMO CAMPBELL ARAUJO, jefe de departamento de derecho, en el cual le notifica al docente JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ su carga académica programada para el semestre 2026-1, dando un total de 13 HSM.
- J) DOCUMENTAL PRIVADA: correspondiente en copia simple de fecha 16 de diciembre del 2025 en el cual el docente JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ y la docente MARÍA ADELINA VALDEZ DEL CID solicitan apoyo a la maestra VILMA YASMÍN CHA MORENO para que se atienda sus solicitudes de carga académica adicional solicitada en tiempo y forma
- K) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 15 de enero del 2026, en el cual la maestra VILMA YASMÍN CHA MORENO solicita a la maestra REGINA ISABEL MIRANDA MARÍN que le informe cómo va la programación del maestro JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ.
- L) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 22 de enero del 2026 en el cual el docente JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ le informa a la maestra VILMA YASMIN CHA MORENO las materias que puede impartir como carga adicional a las ya programadas para el semestre 2026-1.
- M) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 28 de enero del 2026 en el cual el docente JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ le manifiesta a las autoridades del departamento que con fecha 15 de diciembre del 2025 envió un correo electrónico dirigido al Jefe de departamento de Derecho, en el cual manifestaba su inconformidad por la carga académica programada, toda vez que no era suficiente al derecho de prórroga y de antigüedad que le asiste al docente; como respuesta a un correo electrónico de fecha 27 de enero del 2026 en el cual el maestro RODRIGO DANIEL CABALLERO VALENCIA responde a la solicitud de carga adicional del maestro JESÚS ALFREDO RUIZ VALDEZ de fecha 23 de febrero del 2026, señalando que en su momento se le puso a su consideración la carga académica programada y que había manifestado estar conforme con la misma y sin observaciones.

Respuesta Administración Institucional:

En relación con los señalamientos formulados, se informa que el maestro Ruiz Valdez fue programado por el Departamento de Derecho en el semestre 2022-2, como ganador del concurso de evaluación curricular correspondiente al Área de Trabajo Académico DERECHO SOCIAL-LABORAL (0177), con 4 HSM. Para el semestre 2023-2 el maestro Ruiz no solicitó prórroga, por lo que, en los semestres pares subsecuentes, el docente ha sido programado por el Departamento de Derecho mediante el mecanismo de asignación en dicha ATA tal como lo establece el Contrato Colectivo de Trabajo.

Finalmente se procederá a revisar las programaciones de los periodos 2025-1, 2025-2 y 2026-1, con base en la solicitud realizada por el profesor Ruiz Valdez, por lo que se solicita proporcionar los escritos entregados a la Jefatura del Departamento de Derecho.

No existe evidencia de que en los periodos 2025-1 y 2025-2 haya solicitado conforme a lo establecido en la cláusula 83 revisión de su programación mediante un recurso de inconformidad; en relación al periodo 2026-1, el profesor Ruiz Valdez solicitó en tiempo y forma revisión de su programación, resultando que, el académico tiene programadas 13 HSM, y revisando la programación del Departamento de Derecho, se observa que en las Áreas de Trabajo de adscripción del Académico, existe personal de asignatura con menor antigüedad programados en cursos de las Áreas antes mencionadas y en los horarios en que el académico ha prestado servicio, por lo anterior es procedente la violación.

Finalmente, conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de Trabajo y Conflictos darán seguimiento al caso, y se procederá a realizar el pago retroactivo correspondiente.

Respuesta STAUS:

La respuesta de la Universidad de Sonora es incompleta y aunque se acepta la parte que corresponda al reconocimiento de la afectación al docente ALFREDO RUIZ del semestre 2026-1, se insiste en que se revise la información que presentó el docente, respecto de los semestres 2025-1 y 2025-2, la información incluye solicitudes de prórroga y de programación académica y con ella se debe de determinar si también hubo afectación al docente en su derecho de programación, en esos semestres.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

51. CLÁUSULAS 11, 82 DEL CCT. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; PROGRAMACIÓN ACADÉMICA PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS

Violación:

La docente **DULCE RAQUEL REYES MONTOYA** adscrita al departamento de Geología, reclama que se violentó su derecho a carga académica al no asignarle conforme a su perfil, experiencia y antigüedad de 2 años 11 meses, la asignatura de Micropaleontología, para el semestre 2026-1, a pesar de haber realizado la solicitud en tiempo y forma y de que tanto Recursos Humanos y este Sindicato determinaron que no existe impedimento alguno para su asignación a la docente y que la solicitud es procedente. Además, reclama que el no obtener respuesta institucional y la falta de resolución sobre su solicitud de carga académica le generan incertidumbre laboral y afectación directa a sus condiciones de trabajo.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se realice la asignación de la carga solicitada por la docente en tiempo y forma, y de no ser posible por lo avanzado del semestre, se realice el pago del salario y prestaciones correspondientes a la docente **DULCE RAQUEL REYES MONTOYA**, considerando la afectación en sus derechos de programación y la carga que se le debió programar en el departamento de Geología del campus Hermosillo, en las materias de Micropaleontología, Geografía, Paleontología Avanzada, y Cuencas Sedimentarias y Ambientes de Depósito solicitadas en tiempo y forma para el semestre 2026-1. Además, que la Jefatura del

Departamento se comprometa a que en futuras programaciones académicas se dará una respuesta formal a sus solicitudes; que se realizará la asignación de carga académica de conformidad con la cláusula 82 del CCT, es decir, se tomará en cuenta la antigüedad, el perfil y experiencia en el área de la docente. Que se dé seguimiento por parte del área de programación académica de Recursos Humanos y del Sindicato.

Pruebas:

A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de historial de correo electrónico de fechas: 08 de diciembre del 2025, 05 de enero de 2026, 12 de enero de 2026, 23 de enero de 2026, 03 de febrero de 2026, en la cuales se evidencia que la docente DULCE RAQUEL REYES MONTOYA solicitó en tiempo y forma la asignación de carga académica.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, en la reunión correspondiente a la Primera y Segunda Etapa de la Programación del período 2026-1 del Departamento de Geología, con fecha de 10 de noviembre de 2025, el subdelegado Sindical del Departamento manifestó que se atendieron las solicitudes recibidas, por lo que se estaba de acuerdo con dicha etapa.

En la reunión de la Tercera Etapa de la Programación del período 2026-1, con fecha 12 de diciembre de 2025, el subdelegado presentó el caso de la maestra Reyes Montoya, quien solicitó carga adicional, por lo que la Comisión Departamental Verificadora de la Programación acordó dejar pendiente la aprobación de dicha etapa, en virtud de que existía carga académica aún no reflejada en el sistema. Asimismo, se acordó que los ajustes a la programación se analizarán de manera conjunta entre la Jefatura del Departamento y la Delegación Sindical.

Por otra parte, se tiene constancia de que la docente Reyes Montoya ha solicitado en diversas ocasiones a la Jefatura del Departamento de Geología ser considerada para impartir asignaturas en las cuales ha sido programada en semestres anteriores, así como otras asignaturas acordes con su formación y experiencia profesional, tales como Micropaleontología entre otras.

Finalmente, en la programación del Departamento se detecta que la asignatura de Micropaleontología fue programada a una docente con menor antigüedad, por lo que es procedente la violación.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta, aunque se señala que está incompleta, por lo que se solicita que quede explícito el pago retroactivo de las 4 hsm y la fecha de cuándo se realizará.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

52. CLÁUSULAS 11, 82, 229 DEL CCT. DERECHO DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; OBLIGATORIEDAD DE NOTIFICAR MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

Violación:

La Dra. IDANIA EMEDITH QUINTERO REYES adscrita al departamento de Ciencias de la Salud del Campus Cajeme, reclama la desprogramación continua durante más de 4 semestres, sin previo aviso por parte de la jefatura de departamento anterior y actual, afectando laboralmente a la docente, así como a los estudiantes, específicamente para el semestre 2026-1, ya que se estaba a una semana de evaluarse el primer parcial. En este mismo sentido, la docente reclama que los grupos desprogramados han provocado que cuente con carga académica menor a 5 HSM, inclusive semestres que queda sin carga académica durante el semestre. Las horas desprogramadas han sido asignadas a docentes con menor derecho que lo que a ella le corresponde.

Reparación:

- A) Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se reconozca la carga académica como corresponde en cada semestre que la profesora ha sido desprogramada, dentro de las franjas de horario en las que ha venido impartiendo la carga académica, así como, se le reprograma el grupo de Virología 8 para el semestre 2026-1. En caso de que no se restituya la asignación de la materia en cuestión, se le realice el pago retroactivo del salario integrado y prestaciones correspondientes por dicha violación.
- B) Que se atienda y resuelva la solicitud de la docente de cambio del campus Cajeme al campus Hermosillo, específicamente al Departamento de Ciencias Químico-Biológicas derivado de la situación que la ha afectado en los ámbitos profesional, personal, físico y emocional.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en carta dirigida al Secretario General STAUS, Secretario de Trabajo y Conflictos, Secretario de Asuntos Académicos y Comisión de Vigilancia y Fiscalización, se presenta la denuncia sindical y expone hechos que podrían constituir una posible violación al CCT.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correo del departamento de ciencias de la salud informando que, por baja de inscripción y escrito de inconformidad de estudiantes, se procedió a desprogramarla de fecha 04 de febrero.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión serie de correos por inconformidad estudiantil por los cambios promovidos por la coordinación y jefatura con fecha del 01 febrero y 05 de febrero.
- D) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de evidencia de captura de mensajes donde se promueve la no inscripción, así como la falta de respuesta por parte de la coordinación a solicitud de inscripción al grupo de la docente.
- E) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en evidencia de captura de mensajes por parte del coordinador a los estudiantes promoviendo la apertura del grupo 10 de virología.
- F) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en evidencia de solicitud de inscripción de estudiantes a encargado escolares.
- G) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correos de la Dra. IDANIA EMEDITH QUINTERO REYES con la jefatura del departamento de ciencias de la salud quien en reiteradas ocasiones no responde, con fechas del 04 de enero 2026, 08 de enero 2026, 09 de enero 2026.
- H) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correos entre estudiante y el departamento de ciencias de la salud, respondiendo la solicitud de la docente.
- I) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correos electrónicos del semestre 2024-2, donde la Dra. IDANIA EMEDITH QUINTERO REYES expone la falta de grupos en el sistema para subir calificaciones ante la jefatura del departamento de ciencias de la salud.
- J) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de correos electrónicos dirigidos a la rectora Dra. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ con fechas del 02 de diciembre de 2024, 27 de marzo de 2025, 04 febrero de 2025, 10 de marzo de 2025.
- K) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correos electrónicos emitidos por la Dra. IDANIA EMEDITH QUINTERO REYES a la titular de la Defensoría de Derechos Universitarios con fecha del 30 de enero de 2024 y 31 de enero de 2024.
- L) DOCUMENTAL PRIVADA: impresión de queja de la Dra. IDANIA EMEDITH QUINTERO REYES sobre el proceso de programación académica, así como del hostigamiento y acoso recibido por no firmar la entrega de equipo en resguardo de equipo y el ambiente de trabajo.
- M) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia de oficio DCS/6C.4/649/2025 de fecha de 28 de octubre del 2025 de asunto control patrimonial emitido por el departamento de ciencias de la salud campus Cajeme, en el cual se reitera la entrega de los equipos adquiridos en su periodo de coordinadora de programa de Químico Biólogo Clínico; oficio DCS/6C.4/673/2025 de fecha 03

de noviembre del 2025 de asunto control patrimonial emitido por el departamento de ciencias de la salud campus Cajeme, en el que se responde el correo del 29 de octubre del 2025 en el que se envía listado de equipos adquiridos por el fondo 11200.

- N) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia del Formato de compromiso de uso compartido del equipo científico especializado emitido por la docente a la Secretaría General Académica con fecha de 21 de mayo de 2021.
- O) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo enviado por el departamento de ciencias de la salud solicitando la entrega del equipo, así como observando ausencia en el campus, con fecha del 03 de septiembre de 2025.
- P) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en el acta del Colegio Departamental del Departamento de Ciencias de la Salud, campus Cajeme del 29 de abril de 2024.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional hace el compromiso de atender esta situación que se ha presentado en otros semestres.

Se procederá a una reunión con la académica Quintero Reyes con el fin de atender la problemática que exponen estudiantes y buscar estrategias que garanticen la solución de este caso.

El Departamento de Ciencias Químico-Biológicas, en el campus Hermosillo, no cuenta con plazas vacantes disponibles para ofrecer. Las plazas vacantes al 20 de marzo de 2026, se encuentran en proceso de convocatoria.

Respuesta STAUS:

La parte sindical no está de acuerdo con la respuesta, ya que no se está considerando la afectación académica y el hostigamiento laboral que la docente IDANIA QUINTERO ha manifestado de manera reiterativa los últimos semestres.

Por lo cual, se realiza la propuesta de acuerdo siguiente:

"La Universidad de Sonora, a través de la Administración Institucional y el STAUS se comprometen a integrar una mesa de trabajo, en la que participen el Secretario General Académico, la Dirección de Recursos Humanos, la jefatura del campus Cajeme, la delegación sindical de Cajeme, integrantes del Comité Ejecutivo del STAUS, y la docente afectada académica y laboralmente. La mesa deberá reunirse las veces que sea necesaria para que antes de que finalice el mes de junio del presente año, se resuelva el caso."

Acuerdo:

No hubo acuerdo

53. CLÁUSULA 11, 184 DEL CCT. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES.

Violación:

La académica ELENA DESIRÉ CASTILLO ZARAGOZA adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras del campus Hermosillo, reclama que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos ha sido omisa en contestación a correos enviados, así como a una audiencia realizada, lo que impidió que se pudiera solucionar la ocupación de una plaza de Tiempo Completo determinado por el semestre 2023-1. Así como, no se recibió respuesta del oficio enviado en el mes de abril del 2023, fecha en que la institución se comprometió a responder.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se haga llegar una disculpa por escrito a la delegación por la omisión a la delegación por haberla afectado por no haberse otorgado una respuesta en tiempo y forma.

Pruebas:

- A) **DOCUMENTAL PRIVADA:** consistente en impresión de correo electrónico de fecha 17 de enero del 2023 por la C. ELENA DESIREE CASTILLO ZARAGOZA, dirigido a la Comisión Mixta de Asuntos Académicos, en el cual se hace de conocimiento el acuerdo tomado en la CDVP, mismo que consistió en solicitar la reconsideración del punto de vista de la Comisión Mixta de Asuntos Académicos.
- B) **DOCUMENTAL PRIVADA:** consistente en impresión de correos electrónicos de fecha 19 de enero del 2023, y 19 de diciembre del 2022, en los que se solicita la respuesta que dio la Comisión Mixta de Asuntos Académicos a la División de Humanidades y Bellas Artes respecto a la convocatoria URC-DHBA-DLE-007.
- C) **DOCUMENTAL PRIVADA:** consistente en impresión de correo electrónico de fecha 24 de enero del 2023 y 03 de febrero del 2023, en el primero solicitando audiencia en la reunión de la Comisión Verificadora de la Programación y posteriormente, reiterando solicitud de respuesta a la Comisión Mixta de Asuntos Académicos respecto a la convocatoria URC-DHBA-DLE-007.

Respuesta Administración Institucional:

La administración se compromete a citar a la CMGAA y a la Dra. Castillo Zaragoza para atender esta situación, una vez que se firme el convenio.

Respuesta STAU:

Se acepta parcialmente la respuesta, se solicita que se cambie la parte donde dice "atender esta situación" por "aprobar y firmar la disculpa que se le otorgará a la docente".

Acuerdo:

No hubo acuerdo

54. CLÁUSULA 40 DEL CCT. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES

Violación:

La Jefatura de departamento de Ciencias Químico Biológicas del campus Hermosillo ha sido omisa para iniciar los procesos señalados en la cláusula 40 y demás relativas del Contrato Colectivo de Trabajo STAU-UNISON vigente, para sustituir las plazas vacantes derivadas de la jubilación de la C. **REYNA ISABEL SÁNCHEZ MARÍNEZ** y de la renuncia del C. **RAMÓN ENRIQUE ROBLES ZEPEDA**, las cuales se suscitaron a inicios del semestre 2025-2.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se inicien los procesos de ocupación de las plazas señaladas del departamento de Ciencias Químico Biológicas del campus Hermosillo, conforme a lo establecido en la cláusula 40 del CCT.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, ambas partes de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), acordaron, el pasado 31 de octubre de 2025, el "Procedimiento para la elaboración, aprobación y publicación de convocatorias", documento en el que se basan los titulares de las Jefaturas de Departamento para la ocupación de las plazas vacantes. A raíz de la observación de la titular de la Secretaría de Trabajo y Conflictos, en sesión de la CMGAA, se acordó modificar el citado documento en el que se incluya lo establecido en la cláusula 40 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Se asume el compromiso de actualizar el documento "Procedimiento para la elaboración, aprobación y publicación de convocatorias", para que se firme en un plazo máximo de 10 días hábiles posteriores a la firma del convenio.

Es importante señalar que la administración Institucional ha señalado a los titulares de la Jefaturas de Departamento atender lo establecido en la Cláusula 40.

Respuesta STAU:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa, por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 6 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

En reunión de la subcomisión de la CMGAA, el día 13 de mayo de 2026, se acordó el contenido del documento, mismo que se envió a la dirigencia del STAUUS con la firma autógrafa de las y los integrantes de la parte institucional de dicha Comisión.

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

Violación:

El docente **CUAUHTÉMOC MARTÍNEZ SIRAITARE** adscrito al campus Nogales, reclama que se violentó su derecho a carga académica este semestre 2026-1 al asignarle solo 24 HSM de carga académica, aun cuando existía carga disponible para poder completar sus 25 HSM o hasta 30 HSM. Aún y cuando existen antecedentes en su carga académica de hasta 30 HSM en semestres anteriores.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se realice la asignación de la carga solicitada por la docente en tiempo y forma, y de no ser posible por lo avanzado del semestre, se realice el pago del salario y prestaciones correspondientes al docente **CUAUHTÉMOC MARTÍNEZ SIRAITARE** considerando la afectación en sus derechos de programación y la carga que se le debió programar en el departamento de Nogales para el semestre 2026-1.

Pruebas:

A) **DOCUMENTAL PRIVADA:** consistente en capturas de pantalla de conversación del docente **CUAUHTÉMOC MARTÍNEZ SIRAITARE** con el Jefe de departamento respecto a su programación este semestre 2026-1.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, el maestro Martínez Siraitare es profesor de asignatura indeterminado en 22 HSM para el semestre impar y fue programado en 24 HSM. Al ser miembro de la Comisión Revisora y/o Negociadora, se le otorgó una Licencia con Goce de Salario en los términos establecidos en la cláusula 196 del Contrato Colectivo de Trabajo, cuyo período es de inicio a fin del semestre 2026-1.

Es importante señalar que, el maestro Martínez Siraitare el día 13 de febrero de 2026 solicitó ser programado en 30 HSM, lo cual no procede ya que contaba con Licencia con Goce de Salario.

Respuesta STAUUS:

No se acepta la respuesta.

Se realiza la propuesta de acuerdo siguiente:

La Universidad de Sonora por conducto de la Administración Institucional reconoce el derecho que tenía el docente a completar al menos 25 hsm de carga académica en el semestre 2026-1, por lo tanto, se proceda a su reparación.

Acuerdo:

No hay acuerdo

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

Violación:

La docente **ESMERALDA VELARDE QUIJAS** adscrita al departamento de Ciencias Económico Administrativas (CEA) del Campus Caborca reclama la omisión por parte de la persona titular de la jefatura del departamento de haber sido excluida de la notificación oficial sobre la materia de trabajo disponible para su asignación. Asimismo, reclama que, aún y cuando, tras enterarse extraoficialmente de la disponibilidad de carga, solicitó ser considerada en la programación académica para el 2026-1; el 12 de enero 2026 momento en que solicitó las materias de Taller de Formación Empresarial, Taller de Proyectos de Inversión, Fundamentos de Costos y Crea Ventaja Competitiva y Análisis Financiero y el 14 de enero de 2026 mostró su interés por la materia de Taller de Habilidades Directivas. La jefatura de departamento negó el derecho de la docente **ESMERALDA VELARDE QUIJAS** a la programación de las materias mencionadas, bajo el argumento de que los tiempos ya habían pasado, situación provocada por la propia omisión de notificación por parte de la Jefatura del Departamento. De igual forma, reclama la violación a los principios de legalidad y transparencia en la asignación de la carga académica previstos en la cláusula 82 del CCT, toda vez que la autoridad administrativa, con su omisión, favoreció la asignación discrecional de la materia de trabajo en perjuicio de su antigüedad y derechos escalafonarios, a pesar de tener conocimiento expreso del interés de la docente por impartir carga académica en el semestre actual, misma que fue manifestada vía correo electrónico.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se revise y reconozca que la docente **ESMERALDA VELARDE QUIJAS** manifestó su interés por ser programada vía correo electrónico tan pronto tuvo conocimiento extraoficial de la carga académica disponible en ese momento, subsanando ella misma la omisión por parte de la jefatura del departamento. De igual forma, demanda la asignación inmediata de las horas solicitadas en dichos correos, o en su defecto, la reposición del procedimiento de asignación para esa materia de trabajo específica, invalidando cualquier asignación hecha a profesores con menor derecho, dado que el proceso estuvo viciado de origen por la falta de notificación y la omisión de atender la solicitud escrita. De no restituirse la asignación de la carga académica correspondiente, se efectúe el pago retroactivo de su salario integral, prestaciones y antigüedad académica correspondiente por la omisión y afectación a la carga laboral de la misma.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en impresión de correo enviado el 12 de enero 2026 solicitando las materias, taller de formación empresarial, taller de proyectos de inversión, fundamento de costos y crea. ventaja competitiva y análisis financiero.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en impresión de correo enviado el 14 de enero 2026 solicitando la materia taller de habilidades directivas.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en impresión de correo enviado el 12 de enero 2026 por la delegada sindical de CEA Caborca a jefatura dando aviso de que no estaba incluida en el correo donde se ofertan las materias disponibles del cual se hizo caso omiso ya que posterior al correo se ofertó la materia taller de habilidades directivas del cual tampoco se le envió correo.
- D) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 28 y 22 de enero del 2026, en el cual la delegada sindical de CEA Caborca solicita a la jefatura de departamento se revise la solicitud realizada por la docente **ESMERALDA VELARDE QUIJAS**.
- E) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de carta detallada de trabajo de la docente **ESMERALDA VELARDE QUIJAS** expedida por la Dirección de Recursos Humanos con fecha 27 de enero del 2026.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional asume el compromiso de revisar el planteamiento que hace la docente **Velarde Quijas**, conjuntamente con la Secretaria de Trabajo y Conflictos, con el fin de resolver en un plazo máximo de 10 días hábiles posteriores a la firma del convenio.

En la asignatura Taller de Habilidades Directivas se programó a Ortiz Celaya Eva Vannesa (36948, antigüedad 0.02) que en el período 2026-1 resultó ganadora de concurso de evaluación curricular para el ATA 271.

ESMERALDA VELARDE QUIJAS (36256, antigüedad 0.10) es MHS determinada, ingresó mediante concurso de evaluación curricular en 2024-2 y se prorrogó en 2025-2; adicionalmente participó en los concursos de evaluación curricular (5) del período 2026-1 y fue declarada no apta.

Se propone que todo el personal académico realice su solicitud de programación de carga académica, estableciendo el número de HSM y las ATA correspondientes, además se enviará mediante boletín electrónico el calendario del proceso de programación el cual incluye el inicio de la programación académica en los departamentos de la Institución.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta ya que está incompleta, por lo que se solicita agregar lo siguiente: La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Recursos Humanos, notificará a la jefatura del departamento de Ciencias Económicas y Administrativas Caborca que es su obligación el notificar en cada una de sus etapas la programación académica a todo el personal académico del departamento. Además, a la misma jefatura se le hará un llamado de atención por haber incumplido con lo anterior en el caso de la maestra Esmeralda Velarde Quijas en el semestre 2026-1, y durante la programación del semestre 2026-2.

Asimismo, la dirección de Recursos Humanos y la secretaria de Trabajo y Conflictos del STAUS dará seguimiento a la solicitud de prórroga y de programación del semestre 2026-2 realizada por la docente VELARDE QUIJAS, para efecto de que se respete sus derechos de programación.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

57. CLÁUSULAS 82, 83, XLI TRANSITORIA DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

Violación:

La académica **GUADALUPE AMANDA LÓPEZ AHUMADA**, adscrita al Departamento de Investigación y Posgrado en Alimentos (DIPA), expone que el día 13 de octubre del 2025, se comunicó con ella la jefa de departamento para preguntarle si estaba de acuerdo en impartir 2 horas de la materia de microbiología de fermentaciones, a lo que ella de primer momento aceptó, por considerar que dicha materia estaba relacionada con sus líneas de investigación; sin embargo, después de revisar el programa de la materia se percató de que era diferente, y que había compañeras y compañeros con más experiencia en el área, por lo que al día siguiente acudió a la jefatura de departamento para renunciar a la materia de fermentaciones y solicitar se le asignará materias de seminario que ya había impartido en semestres anteriores, y que no tendría problema en compartir la materia con otros docentes en semestres anteriores, (2 horas el de mayor antigüedad y 1 hora el de menor antigüedad, a lo que la jefatura del departamento le contestó que no se podía porque en el semestre 2026-1 los seminarios sólo serían de 2 horas. Posteriormente, con fecha 20 de octubre del 2026 la jefa de departamento citó a reunión a las y los docentes para revisar la programación, reunión a la cual no pudo asistir la docente por encontrarse en actividades académicas, por lo que el día 25 de octubre del 2026 envió un correo electrónico dirigido a la jefa de departamento en el que le manifiesta su inconformidad con la programación, a lo que no obtuvo una respuesta favorable. Por último, reclama que al revisar la programación de clases de posgrado aparecían dos docentes, uno en maestría y otro en doctorado con 2 horas de seminario (sin compartirse, es decir, seguían con tres horas los seminarios), y que, además, se programó en seminarios a docentes con menor antigüedad que ella.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se proceda a realizar el pago retroactivo de la carga reclamada, así como las prestaciones correspondientes, a la académica **GUADALUPE AMANDA LÓPEZ AHUMADA**, lo anterior con base en la constatación de lo planteado por la académica, al revisar la programación en el posgrado del DIPA.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresiones de correos electrónicos de fecha 25 de octubre del 2025, donde la docente GUADALUPE AMANDA LÓPEZ AHUMADA manifiesta su inconformidad en la programación, así como la respuesta de la jefatura de departamento de fecha 27 de octubre del 2025 en la que se le detalla el proceso de asignación de las materias y se le hace un recordatorio para presentar las inconformidades que se tengan en un plazo no mayor a 5 días hábiles después de su publicación.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de escrito presentado por la docente, dirigido a la Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS, de fecha 12 de enero del 2026 en el que se relata la falta de programación con anexo consistente en impresión de grupos disponibles en posgrado.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de la carga académica asignada en el posgrado del DIPA.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional asume el compromiso de revisar el planteamiento que hace la docente López Ahumada, en conjunto con la Secretaria de Trabajo y Conflictos para resolverse en un plazo máximo de 10 días hábiles, posteriores a la firma del convenio.

Después analizar la Programación de su Departamento de adscripción, que existe personal de académico con menor antigüedad programado en cursos de Seminario con las dos particiones, por lo que se acepta el reconocimiento de 2 HSM de posgrado, el registro se hará en el sistema de programación por la Dirección de Recursos Humanos.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta. Se solicita que se elimine el primer párrafo de la respuesta de la Universidad de Sonora. En cuanto al segundo párrafo agregar al final "Asimismo, la Universidad de Sonora se compromete a revisar con el Secretario General Académico y el Director de la Dirección de Apoyo Docente, Investigación y Posgrado (DADIP) alguna alternativa para que el reconocimiento de esta carga le cuente a la docente para su solicitud al Programa de Estímulos al Desempeño Docente, en un plazo de cinco días hábiles a partir de la firma del Convenio de Revisión Salarial 2026."

Acuerdo:

No hubo acuerdo

58. CLÁUSULA 82, 89 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA**Violación:**

El docente **GILBERTO GARCÍA ROCHA** adscrito al departamento de Ciencias Económicas y Administrativas del campus Nogales, reclama el incumplimiento de la jefatura del departamento para atender su solicitud oportuna de acceder a carga adicional de hasta 30 HSM para el semestre 2025-2 y 2026-1, habiendo en su momento carga disponible que, por el perfil y disponibilidad de horario se le podía otorgar al docente en mención, de conformidad con las cláusulas 82 tercera etapa numeral 3 y 89.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se proceda a realizar el pago retroactivo de la carga reclamada, así como las prestaciones correspondientes, al docente **GILBERTO GARCÍA ROCHA**.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en oficio de fecha 14 de mayo de 2025 con acuse de recibido de solicitud oportuna de sobrecarga.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de escrito de fecha 11 de noviembre del 2025 dirigido a la jefa del Departamento de Ciencias Económico-Administrativas Campus Nogales en el que se hace solicitud de carga académica adicional, con sello de recibido de fecha 12 de noviembre del 2025.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 26 de enero del 2026 en el que la C. MARÍA GUADALUPE TORRES FIGUEROA jefa del departamento de Ciencias Económico-Administrativas Campus Nogales notifica que es necesaria la contratación de la C. BERENICE CUEVAS SÁNCHEZ para atención de 3 grupos por incapacidad de la C. GUADALUPE VALLE ARREDONDO.
- D) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 26 de enero del 2025 en el que la C. MARÍA GUADALUPE TORRES FIGUEROA jefa del departamento de Ciencias Económico-Administrativas Campus Nogales, detalla la contratación de la C. BERENICE CUEVAS SÁNCHEZ, y hace de conocimiento la negativa de carga adicional al docente debido a que la normativa no lo permite y que dicho análisis se respalda por Recursos Humanos.
- E) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 26 de enero del 2025 en el que el C. GILBERTO GARCIA ROCHA, reitera su interés de que se le asigne sobrecarga para tope de 30 HSM cumpliendo con el tope establecido en el CCT.
- F) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 27 de enero del 2025 en el que se responde por parte de la jefa del departamento de Ciencias Económico-Administrativas Campus Nogales al C. GILBERTO GARCIA ROCHA, en el que se señala que las horas que solicita como carga adicional no cumplen con las características para asignársele ya que serán asignadas por sustitución.

Respuesta Administración Institucional:

El maestro García Rocha se encuentra programado con 18 horas, más 10 horas comisión, derivadas de desempeñar el cargo de delegado Sindical de su Departamento, con fundamento en la Cláusula 195 del CCT STAU vigente, lo que suma un total de 28 horas.

El 26 de enero de 2026, la Jefatura del Departamento de Ciencias Económico-Administrativas, Campus Nogales, envió un correo al maestro García Rocha, en su carácter de delegado, solicitando su Visto Bueno, ante la necesidad de contratar personal de nuevo ingreso para atender 3 grupos asignados a la maestra Valle Redondo quien se encuentra con incapacidad médica.

En respuesta, el maestro García Rocha solicita que, previo a la contratación de personal de nuevo ingreso, las materias fueran ofrecidas a toda la planta docente. Asimismo, manifestó su interés en sustituir una de las materias; no obstante, la Jefatura del Departamento le informó que ya contaba con 28 horas asignadas, por lo que se excedería del límite de horas permitidas dando un total de 32 horas. De igual manera, la Jefatura del Departamento precisó que las materias a sustituir fueron previamente ofrecidas a todo el personal académico.

Después de revisar analizar el caso de programación planteado y en estricto apego a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, se acepta se aplique el pago de 02 HSM a partir de la fecha en que programa la materia de trabajo que genera la sustitución.

Respuesta STAU:

De acuerdo con la respuesta, se solicita el pago retroactivo al docente García Rocha, en un plazo que no exceda tres días hábiles posteriores a la firma del Convenio de Revisión Salarial 2026.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

59. CLÁUSULA 99 DEL CCT. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

Violación:

Se actualiza una violación grave, directa y continuada a los derechos laborales, contractuales y humanos del docente **MIGUEL ARTURO CERVANTES MONTOYA**, adscrito al Departamento de Investigación en Física (DIFUS), quien cuenta con cincuenta y cuatro años de servicio efectivo, al habersele retirado de manera unilateral, arbitraria y sin procedimiento previo la responsabilidad del Laboratorio de Óptica, así como el resguardo del equipo, e instrumental científico, funciones que venía desempeñando de forma continua, regular y reconocida institucionalmente.

Tal determinación se ejecutó sin notificación personal previa, sin otorgar derecho de audiencia, sin causa justificada, sin procedimiento administrativo o laboral, y sin resolución fundada y motivada, vulnerando los principios de seguridad jurídica, legalidad, estabilidad en el empleo y debido proceso, consagrados en los artículos 14 y 16 constitucionales, así como en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS).

Lo anterior se acredita con el oficio DIFUS/1A.1-41/2025, de fecha 30 de enero de 2025, suscrito por el Jefe del Departamento de Investigación en Física, mediante el cual se reconoce expresamente que, desde el 30 de septiembre de 2024, se había designado a una tercera persona como responsable del laboratorio, y que en consecuencia se procedería a la transferencia del resguardo del equipo y mobiliario, sin que en ningún momento se haya acreditado que dicha decisión fue previamente notificada, consensuada o sometida a procedimiento alguno en el que el trabajador pudiera ejercer su derecho de defensa.

La autoridad universitaria pretende justificar el acto únicamente en disposiciones de la Ley Orgánica de la Universidad de Sonora, ignorando que la relación entre la Universidad y el Dr. Miguel Cervantes es estrictamente laboral, y por tanto se rige por la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo, debiendo de respetar y prevalecer sobre disposiciones las disposiciones de la Ley 169, en el tema específico de cuando se trata de modificar condiciones de trabajo, responsabilidades funcionales y derechos adquiridos.

La responsabilidad del laboratorio y el resguardo de bienes institucionales no constituyen una función accesoria o discrecional, sino una condición de trabajo consolidada, vinculada directamente con la trayectoria académica, la especialización científica, la experiencia técnica y la antigüedad excepcional del trabajador, por lo que su remoción constituye una modificación unilateral de las condiciones laborales, prohibida por la legislación laboral y por el propio Contrato Colectivo.

Resulta especialmente grave que dicha afectación se haya cometido en perjuicio de un trabajador que, por su edad y antigüedad, se encuentra protegido por un estándar reforzado de estabilidad laboral, toda vez que cuenta con 54 años de servicio, lo que le confiere una expectativa legítima de respeto a su función, dignidad profesional y permanencia en las condiciones que históricamente ha desempeñado.

Asimismo, la actuación de la autoridad universitaria vulnera de manera directa los derechos de las personas adultas mayores, reconocidos en la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, al excluirlo de manera injustificada de una función que ha desarrollado por décadas, sin considerar su experiencia, sin valoración objetiva de su desempeño y sin adoptar medidas de protección reforzada, constituyendo un acto de discriminación por edad, trato indigno y menoscabo a su desarrollo profesional.

La remoción del Dr. Miguel Cervantes del laboratorio no solo carece de sustento legal, sino que configura un acto de violencia laboral institucional, al afectar su prestigio académico, su identidad

profesional y su estabilidad emocional y laboral, particularmente grave tratándose de un trabajador próximo a la culminación de su vida laboral activa y con una trayectoria que forma parte del patrimonio académico de la propia Universidad de Sonora.

Reparación:

Que la Administración Institucional, a través de la jefatura del departamento del DIFUS, le otorgue al docente **MIGUEL ARTURO CERVANTES MONTOYA** la restitución de sus condiciones de trabajo a través de las acciones para resarcir el daño causado y demandado por parte del académico, antes del 29 de abril del 2026, atendiendo que se trata de un trabajador que, mantiene un estatus activo, y que por su edad y antigüedad, se encuentra protegido por un estándar reforzado de estabilidad laboral, toda vez que cuenta con 54 años de servicio, lo que le confiere una expectativa legítima de respeto a su función, dignidad profesional y permanencia en las condiciones que históricamente ha desempeñado.

Respuesta Administración Institucional:

En este caso no se advierte una violación de los derechos establecidos para realizar sus actividades académicas, según la cláusula 99 del CCT. La Jefatura de Departamento, en el ejercicio de las facultades establecidas en la normatividad institucional, tomó las decisiones correspondientes. El maestro, en el momento que lo decida tiene acceso a dicho laboratorio para realizar sus actividades de investigación.

Por otra parte, se conformará una comisión para que analice la situación planteada por el profesor Cervantes Montoya y que resuelva garantizando el acceso al espacio físico asignado, dicha comisión se conformará a más tardar 10 días hábiles posteriores a la firma del convenio.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta. Se solicita que se elimine el primer párrafo de la respuesta de la Universidad de Sonora. Además, en el segundo párrafo que se agregue: "la comisión estará integrada por el jefe del departamento, un representante de RH, el delegado sindical del Departamento de Investigación en Física de la Universidad de Sonora (DIFUS), la secretaria de Trabajo y Conflictos del STAUS".

Acuerdo:

No hay acuerdo

60. CLÁUSULAS 119; 120: 121 NUMERAL 9; 122; 129; 138 DEL CCT. HOMOGENEIZACIÓN SALARIAL; SALARIO INTEGRADO MENSUAL; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS SALARIO INTEGRAL; PRIMA POR AÑOS DE SERVICIOS; PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES

Violación:

El docente **ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ** adscrito al departamento de Administración, reclama la regularización y pago retroactivo del salario y prestaciones correspondientes tomando en cuenta su antigüedad real, toda vez que, desde el año 2019, el sistema de nómina mantuvo de forma errónea e inalterada un registro de 14 años de servicio, sin realizar las actualizaciones anuales obligatorias. Esta situación persistió hasta el mes de octubre de 2025, fecha en la que, mediante oficio presentado por el docente ante la Dirección de Recursos Humanos, se aportaron las evidencias documentales que demostraron que, durante dicho período, el monto percibido correspondió únicamente al porcentaje estipulado en el CCT para antigüedad estática de 14 años. Con ello, la Universidad omitió aplicar el incremento anual automático que por derecho le correspondía al docente, contraviniendo lo dispuesto en la normativa contractual vigente. Concluye señalando que hasta la fecha la Dirección de Recursos Humanos no le ha dado una respuesta de la forma en la cual se subsanará la afectación realizada, excediendo el plazo establecido en la cláusula 138 del CCT.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo, la Dirección de Recursos Humanos o la instancia correspondiente de la Universidad de Sonora le realice un cálculo desglosado del monto total adeudado al docente **ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ**, así como el pago retroactivo de su salario integrado y prestaciones adeudadas por la falta de actualización de su antigüedad académica real.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de escrito de fecha 09 de septiembre del 2025 en el cual el docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRIGUEZ solicita a la Dirección de Recursos Humanos la aclaración y ajuste en el pago por conceptos de antigüedad.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 03 de septiembre de 2025, en el que la C. CLAUDIA ELISA ORTIZ ZEPEDA, le informa al docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ su antigüedad registrada en sistema y el desglose de su salario integral a la fecha; en respuesta a correo electrónico de fecha 02 de septiembre del 2025, enviado por el docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ a la C. CLAUDIA ELISA ORTIZ ZEPEDA.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de hoja de servicio del docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ expedida por la Dirección de Recursos Humanos con fecha 04 de septiembre del 2025.
- D) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de captura de pantalla de la consulta de nómina de la segunda quincena de agosto del 2019 del docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ a través del portal de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora con fecha 08 de septiembre del 2025.
- E) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de captura de pantalla de la consulta de nómina de la segunda quincena de agosto del 2020 del docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ a través del portal de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora con fecha 08 de septiembre del 2025.
- F) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de captura de pantalla de la consulta de nómina de la segunda quincena de agosto del 2021 del docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ a través del portal de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora con fecha 08 de septiembre del 2025.
- G) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de captura de pantalla de la consulta de nómina de la segunda quincena de agosto del 2022 del docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ a través del portal de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora con fecha 08 de septiembre del 2025.
- H) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de captura de pantalla de la consulta de nómina de la segunda quincena de agosto del 2023 del docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ a través del portal de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora con fecha 08 de septiembre del 2025.
- I) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de captura de pantalla de la consulta de nómina de la segunda quincena de agosto del 2024 del docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ a través del portal de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora con fecha 08 de septiembre del 2025.
- J) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de captura de pantalla de la consulta de nómina de la segunda quincena de agosto del 2025 del docente ISAAC SHAMIR ROJAS RODRÍGUEZ a través del portal de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora con fecha 08 de septiembre del 2025.
- K) DOCUMENTAL PRIVADA. consistente en copia simple de tabla con salario desglosado percibido del 2019 al 2025.

Respuesta Administración Institucional:

La administración Institucional solicita al STAUS proporcionar la información completa para su revisión y análisis del caso.

La Administración Institucional se compromete a revisar el caso y brindar respuesta a más tardar 15 días hábiles posteriores a la firma del convenio.

Respuesta STAUS:

La respuesta no es satisfactoria, toda vez que la Universidad de Sonora ya cuenta con la información solicitada, además de que no se compromete a efectuar el pago correspondiente. Por lo anterior, se solicita que la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, se comprometa a efectuar el pago retroactivo de los últimos 12 meses previos a la solicitud de la regularización del pago de su antigüedad, presentada por el docente a la Dirección de Recursos Humanos con fecha 09 de septiembre del 2025, en los términos planteados, toda vez que la afectación fue por un error administrativo.

Además, la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora se comprometa a proporcionar:

- a) El desglose detallado del cálculo que integra dicho pago retroactivo, para verificar que coincida con la antigüedad reconocida bajo las cláusulas de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) La fecha estimada o el mecanismo mediante el cual se hará efectivo el depósito de dicho monto.

Acuerdo:

No hay acuerdo

61. CLÁUSULA 141 DEL CCT. ISSSTESON SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES

Violación:

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora incumple con su compromiso de afiliar a todo el personal de asignatura de la Universidad, sin importar la duración de su jornada laboral, ni su nivel de ingreso.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se proceda a afiliar al ISSSTESON a todo el personal de asignatura de la Universidad de Sonora.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional cumple con lo pactado en la cláusula XIII transitoria del Contrato STAUS-UNISON. SERVICIO ISSSTESON VOLUNTARIO A MAESTROS DE HORAS SUELTAS.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la administración institucional a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 1 inciso d) del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

Las partes acuerdan que, para el caso de lo establecido en la Cláusula XIII Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, se considerará como carga académica programada de al menos 12 HSM, al promedio de carga de los semestres par e impar, siempre y cuando en ninguno de ellos se tenga una carga inferior a 6 horas.

62. CLÁUSULA 152 DEL CCT. GUARDERÍA

Violación:

La docente **DULCE RAQUEL REYES MONTOYA** adscrita al departamento de Geología, reclama que el Centro de Desarrollo Infantil (CDI) de la Universidad de Sonora le negó la carta de no cupo durante el semestre 2025-2 y 2026-1, misma que necesitaba para acceder a la prestación de cuidados en casa, pese a haber acudido oportunamente y a que sus condiciones laborales dificultan el cuidado directo de su hijo.

Reparación:

Que a la docente **DULCE RAQUEL REYES MONTOYA** no se le vuelva a negar la expedición de la carta de no cupo del CDI, permitiendo el acceso a la prestación de cuidados en casa para mi hijo menor de edad, y se autorice la prestación de cuidados en casa teniendo en cuenta la edad del menor y la incompatibilidad de sus horarios laborales con el servicio del CDI.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, no se tiene registro de la solicitud de pago de guardería en el Área de Prestaciones. La docente puede enviar la solicitud para su revisión y el área de prestaciones solicitará la información a CDI. En caso de que no se cuente con espacio disponible para recibir a su hijo, se autorizará el pago de guardería externa.

Respuesta STAU:

Se acepta parcialmente la respuesta, pero se solicita agregar en un segundo párrafo: "La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora verificará con el CDI que la docente si había solicitado la carta de no cupo y procederá a otorgarle la prestación".

Acuerdo:

No hay acuerdo

63. CLÁUSULA 152 DEL CCT. GUARDERÍA

Violación:

El docente **ALAN EDUARDO GUZMÁN LEÓN** reclama que el Centro de Desarrollo Infantil (CDI) de la Universidad de Sonora le negó la carta de no cupo durante el semestre 2026-1, misma que necesitaba para acceder a la prestación de cuidados en casa, ya que sus condiciones laborales dificultan el cuidado directo de su hija.

Reparación:

Que al docente **ALAN EDUARDO GUZMÁN LEÓN** no se le vuelva a negar la expedición de la carta de no cupo del CDI, permitiendo el acceso a la prestación de cuidados en casa para su hija menor de edad, y se autorice la prestación de cuidados en casa teniendo en cuenta la edad de la menor.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que, actualmente, el docente Guzmán León recibe los pagos por apoyo de guardería de su dependiente

Respuesta STAU:

Se acepta la respuesta, pero se solicita que la Universidad de Sonora se comprometa a garantizar que para futuras ocasiones no se le negará al maestro la carta de no cupo.

Acuerdo:

No hay acuerdo

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

Violación:

La académica **ELENA DESIREÉ CASTILLO ZARAGOZA** adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras del campus Hermosillo, evidencia el incumplimiento del compromiso de la realización de las gestiones ante el ISSSTESON que concluyan con el reconocimiento del tiempo de cotización de los períodos 1996-1998 y 1999-2006.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora realice la gestión de manera efectiva ante ISSSTESON, para que dicho instituto le reconozca a la académica **ELENA DESIREÉ CASTILLO ZARAGOZA**, como tiempo cotizado, previo pago correspondiente, los períodos antes mencionados.

Pruebas:

A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de acuerdo al numeral 14 del anexo 4 del Convenio de Revisión Contractual 2025, así como de la cláusula décima octava del mismo convenio.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional se compromete a seguir gestionando reuniones con el ISSSTESON en la que se revisen este y otros casos de solicitudes de reconocimiento de antigüedad ante dicho instituto.

Respuesta STAU:

Se acepta la respuesta, pero se solicita agregar en un segundo párrafo:

"La Universidad de Sonora se compromete, a través de la Oficina del Abogado General, a firmar un convenio ante la Junta Especial de Asuntos Universitarios, en el que la Universidad reconoce los períodos reclamados (16 de Septiembre 1996 al 30 de septiembre de 1998 y 01 de septiembre de 1999 hasta el 15 de septiembre del 2006) por la docente para efectos de solicitarle al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON) el cálculo de la cuota y aportaciones que debieron enterarse por dichos períodos para efecto de que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON) le reconozca a la docente esos períodos como tiempo cotizado; en un plazo que no exceda de diez días hábiles posteriores a la firma del Convenio de Revisión Salarial 2026."

Acuerdo:

No hay acuerdo

65. CLÁUSULAS VI TRANSITORIA DEL CCT. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN

Violación:

La docente **CECILIA AVIÑA BUELNA** adscrita al departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana reclama que en el 2015 no se le consideró que cumpliera los requisitos para el programa de indeterminación por no tener continuidad en el semestre 2011-2 siendo que estaba trabajando, sin embargo, que por cuestiones de salud (embarazo de alto riesgo) estuvo incapacitada, violación al artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo.

Posteriormente en el semestre 2021-1, el jefe del departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana. C. **FELIX AYALA ALVAREZ**, convocó a concurso de evaluación curricular abierto por 15 horas-semana-mes en el área de inglés, carga que la docente impartía. Se le solicitó al jefe de departamento la suspensión en tiempo y forma del concurso por parte de la delegación sindical, sin embargo, se procedió con el concurso. En el semestre 2022-1, se incurrió de nueva cuenta en afectación a la docente ya que se le prorrogó la carga académica a la C. **ROSA ARMIDA VALDEZ ARÁMBULA** quien resultó ganadora del concurso antes mencionado.

En el 2021 no se generó carga para indeterminar horas a las que la C. **CECILIA AVIÑA BUELNA** tenía derecho por historial de carga del 2017-2 al 2021-1, por lo que en el semestre 2024-2 se dictaminaron 25 HSM comprometidas a la C. **CECILIA AVIÑA BUELNA** sin embargo, solo se le asignaron 20 HSM en el semestre 2026-1 a lo cual el jefe de departamento argumentó que no hubo suficiente número de alumnos inscritos en el grupo faltante.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se proceda a reconocer la indeterminación de la docente **CECILIA AVIÑA BUELNA**, en 25 HSM en ambos semestres.

Pruebas:

A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de la carta detallada de la docente emitida por la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, con fecha del 30 de enero de 2026.

- B) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión del dictamen aprobado para la Tercera Etapa del Programa de Regularización emitido por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, incluyendo el Anexo 1, Anexo 2, Anexo 3, Anexo 4 y Anexo 5, dirigido al Jefe de Departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias, Dr. FELIX AYALA ÁLVAREZ, con fecha de 18 de septiembre de 2015.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de la página 13/23 de los acuerdos del Colegio Académico 09-137/2015.
- D) DOCUMENTAL PRIVADA: impresión de copia de solicitud de interconsulta emitida por ISSSTESON a la C. CECILIA AVIÑA BUELNA, con fecha de 08 enero de 2013.
- E) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la copia del oficio No. 148/2011 enviado a la Directora de Recursos Humanos por el Director de División informando sobre la incapacidad médica por 30 días de la docente, con fecha del 15 de agosto de 2011.
- F) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la copia del oficio No. 170/2011 enviado a la Directora de Recursos Humanos por el Director de División informando sobre la incapacidad médica por 60 días de la docente, con fecha del 13 de septiembre de 2011.
- G) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la copia del oficio enviado a la Directora de Recursos Humanos por el Jefe de Departamento de Contabilidad campus Santa Ana, solicitando la asignación de actividades a la C. CECILIA AVIÑA BUELNA, con el fin de evitar afectaciones a los profesores y estudiantes debido a lo avanzado del semestre, con fecha de 17 de noviembre de 2011.
- H) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la copia de la incapacidad médica por 60 días emitida por ISSSTESON con fecha del 12 de septiembre de 2011. DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de comprobantes de pago de la C. CECILIA AVIÑA BUELNA correspondientes a 1a y 2a quincena de agosto 2011, 1a y 2a quincena de septiembre 2011, 1a y 2a quincena de octubre 2011, 1a y 2a quincena de noviembre 2011, 1a y 2a quincena de diciembre 2011.
- I) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión del Anexo 1 del formato análisis de carga indeterminada realizada por la delegación de Santa Ana para el departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias en el 2021.
- J) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la copia del oficio No. CDAA/13/2021 de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos dirigida al Jefe del Departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, Dr. FÉLIX AYALA ÁLVAREZ, con información del número de horas a indeterminarse por Área de Trabajo Académico y las correspondientes observaciones, con fecha del 03 de diciembre de 2021.
- K) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en el Anexo 2 el Análisis de Carga Académica 2017-2 al 2020-1.
- L) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia de escrito dirigido a M.C. ISIDRO MANZANO TORRES, Director de la División de Cs. Administrativas Sociales y Agropecuarias, Unidad Regional Norte y Pte. del H. Consejo Divisional, por parte de la representación delegacional sindical, expresando su inconformidad con respecto al concurso de evaluación curricular, con fecha del 21 de junio de 2021.
- M) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia de escrito enviado al Jefe del Departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, Dr. FÉLIX AYALA ÁLVAREZ, por parte de la representación delegacional sindical manifestando el desacuerdo con la asignación de carga para la primera y segunda etapa de programación académica por no haber atendido las observaciones realizadas a la asignación de la carga académica para el semestre 2021-2, con fecha del 8 de junio de 2021.
- N) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia del oficio No. R/262/2021 al Jefe del Departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, Dr. FÉLIX AYALA

ÁLVAREZ por el rector DR. ENRIQUE FERNANDO VELÁZQUEZ CONTRERAS, externado su opinión con respecto al problema recurrente de programación académica y solicitando se exploren posibilidades y se presente alguna propuesta para resolver el problema que se presenta, con fecha del 09 de junio de 2021.

- O) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia del escrito enviado al Jefe del Departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, Dr. FÉLIX AYALA ÁLVAREZ por parte de la representación delegacional sindical en donde se rechaza la programación académica para el semestre 2021-2 por no atender las observaciones emitidas, con fecha del 21 de mayo de 2021.
- P) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia del escrito enviado al Jefe del Departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, Dr. FÉLIX AYALA ÁLVAREZ por parte de la representación delegacional sindical con respecto a la opinión de los proyectos de convocatorias para concursos de evaluación curricular abiertos, en donde se manifiesta el rechazo ya que las observaciones de la segunda etapa de programación no han sido atendidas, habiendo profesores con déficit de carga programada, con fecha del 21 de mayo de 2021.
- Q) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en la impresión de pantalla de las evaluaciones de la docente de los semestres 2025-2 (5 grupos), 2025-1 (4 grupos), 2024-2 (3 grupos), 2023-1 (3 grupos), 2022-2 (2 grupos), 2022-1 (3 grupos), 2021-2 (3 grupos), 2021-1 (5 grupos), 2020-2 (4 grupos), 2020-1 (3 grupos), 2019-1 (3 grupos), 2018-2 (3 grupos), 2018-1 (3 grupos), 2017-2 (1 grupo), 2017-1 (1 grupo), 2016-2 (2 grupos), 2016-1 (1 grupo).

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional informa que se revisará puntualmente el caso y se dará respuesta en un plazo que no exceda los 10 días hábiles posteriores a la firma del convenio.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta, se solicita que se agregue que la revisión sea bilateral entre la Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

66. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025.

TERRENOS

Violación:

La Administración universitaria incumplió con finalizar el levantamiento topográfico para la subdivisión del terreno Valmo, y posterior aprobación de su desincorporación por el Colegio Universitario, para la titulación a nombre del STAUS.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de abril del presente año, la administración universitaria proceda a finalizar el levantamiento topográfico para la subdivisión del terreno Valmo, se apruebe su desincorporación por el Colegio Universitario, y se titule el terreno a nombre del STAUS.

Respuesta Administración Institucional:

- 1) Con fecha 15 de octubre de 2025, mediante oficio No. 1075/25, se solicitó a la Síndico Municipal de Hermosillo la validación del plano del inmueble de 70 hectáreas, ubicado al Suroeste de la Presa Abelardo L. Rodríguez, también conocido como terreno Valmo.
- 2) Con fecha 21 de octubre de 2025, mediante oficio No. AH7SM/2369/2025, la Síndico Municipal, nos informó que se validó el polígono correspondiente según las medidas y colindancias.
- 3) Validado el plano y elaborado el polígono correspondiente, con fecha 19 de enero de 2026, se ingresó a la Dirección de Catastro Municipal la solicitud para la subdivisión de dicho terreno.
- 4) Con fecha 20 de enero de 2026, se suspendió el trámite de la subdivisión en catastro, ya que esta dependencia detectó diferencias entre las escrituras de propiedad de la Unison y la ubicación real

del terreno, por lo que solicitó realizar un deslinde para la corrección de la escritura, además de actualizar la carta de no adeudo al municipio.

5) Al respecto, el municipio informó que se contaba con adeudo de pago de predial respecto de dicho terreno, a lo que la Universidad argumentó que los bienes inmuebles de la institución están exentos- de acuerdo con la Ley 169- de toda clase de impuestos estatales y municipales. Tesorería municipal desestimó el argumento de la Universidad por lo que fueron necesarias diversas reuniones a fin de llegar a un acuerdo para reconocer la exención de dicho pago.

6) Con fecha 11 de febrero de 2026, mediante oficio No. 143/26, se solicitó de nueva cuenta a la Síndico Municipal, ahora por indicaciones propias de Catastro, que girara oficio a dicha dependencia, ya que el que debía de validar el citado plano era el propio Catastro Municipal y no la sindicatura.

7) Con fecha 25 de febrero de 2026, se actualizó la constancia de no adeudo de la Universidad de Sonora con el municipio para cumplir con lo solicitado.

8) Con fecha 27 de febrero de 2026, mediante oficio No. AH-SM-450-2026, la Síndico Municipal nos indicó que ya se encontraba un trámite de subdivisión en catastro el cual se había suspendido debido a varias observaciones, situación de la cual ya se tenía conocimiento y que se describe en el número 4) de esta ficha informativa.

9) Con fecha 02 de marzo de 2026, se acudió de nueva cuenta a Catastro y nos solicitaron una carta de la notaría donde se llevará a cabo el trámite de la subdivisión, la cual deberá estar dirigida a Catastro Municipal y en la que se especifique que en el mismo acto deberá de hacerse la corrección de la escritura y las subdivisiones.

10) Con fecha 11 de marzo de 2026, acudió a la oficina de la Abogacía General, el Ing. Miguel Zamora de la Dirección de Infraestructura, para proceder con el deslinde solicitado.

11) Se tiene previsto que durante el mes de abril en curso se encuentre listo el deslinde y entonces estaremos en posibilidad de acompañarlo junto con la carta de la notaría para ingresar de nueva cuenta el trámite de la subdivisión.

12) Una vez efectuada la corrección de la escritura y la correspondiente subdivisión se estará en posibilidad de solicitar al Colegio Universitario su desincorporación a fin de concluir el trámite en notaría.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora por conducto de la Secretaría General Administrativa, a través del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 12 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Universidad de Sonora se compromete a concluir, antes de que finalice el mes de septiembre de 2026, el proceso de donación del terreno Valmo al STAUS. La Universidad y el STAUS se comprometen a gestionar ante el Gobierno del Estado y demás instancias competentes, el derecho de paso de dicho terreno hacia el Boulevard Canaderos.

67. CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE

Violación:

La Administración universitaria incumplió con la modificación del instrumento de evaluación docente de acuerdo con el resultado del análisis realizado de las propuestas elaboradas por las partes, para aplicarlo en el semestre 2025-2.

Reparación:

Que antes de que finalice el semestre 2026-1, la CMGAA, a través de la subcomisión proceda a poner a prueba las propuestas y a partir del resultado se modifique el instrumento de evaluación docente para que se aplique en el semestre 2026-2.

Respuesta Administración Institucional:

En la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos se acordó que durante el semestre 2026-1, una vez que hayan concluido los cursos, se pilotarán los instrumentos de evaluación que trabajaron la parte institucional (Dirección de Apoyo a Programas Académicos) y la parte sindical (Docentes de STAUS). Este pilotaje será en una muestra representativa de las seis facultades (con apoyo de la Dirección de Tecnologías de la Información) y se utilizará la misma población para los dos instrumentos de evaluación.

Respuesta STAUS:

Se acepta parcialmente la respuesta por incompleta, se propone agregar lo siguiente:

"La Universidad de Sonora por conducto de la Secretaría General Académica, acepta que el resultado de las evaluaciones docentes no se utilice para efecto de negar prórrogas de contratación (punitivos), sino que será utilizada para establecer recomendaciones para mejorar la labor docente (formativos/mejora)."

Acuerdo:

No hubo acuerdo

68. CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025. SISTEMA PARA ASIGNACIÓN Y PROMOCIÓN DE NIVEL**Violación:**

La Administración universitaria incumplió con analizar el establecimiento de un sistema que facilite el trámite y resolución de solicitudes de asignación y promoción de nivel.

Reparación:

Que antes del 29 de abril del presente año, la CMGAA proceda a analizar la propuesta de sistema que facilite el trámite y resolución de solicitudes de asignación y promoción de nivel y que éste se empiece a utilizar antes de que finalice el semestre 2026-1.

Respuesta Administración Institucional:

Se trabaja con la DTI, así como con las Coordinaciones de las 6 facultades Interdisciplinarias, para que el sistema quede terminado y en funciones durante la tercera etapa de programación del semestre 2026-2.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta.

Acuerdo:

Se trabaja con la DTI, así como con las Coordinaciones de las 6 facultades Interdisciplinarias, para que el sistema quede terminado y en funciones durante la tercera etapa de programación del semestre 2026-2.

69. CLÁUSULA TRIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025. CONCURSOS DE INGRESO**Violación:**

La Administración universitaria incumplió con 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 y turnarse a la instancia correspondiente.

Reparación:

Que antes del 29 de abril del presente año, la CMGAA proceda a revisar la problemática que se presenta en los concursos de ingreso para laborar en la Universidad de Sonora y elabore propuestas para resolver dicha problemática y turnarlas a la instancia correspondiente. antes de que finalice el semestre 2026-1.

Respuesta Administración Institucional:

Se trabaja con la DTI, así como con las Coordinaciones de las 6 facultades Interdisciplinarias, para que el sistema quede terminado y en funciones durante la tercera etapa de programación del semestre 2026-2.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo realizada por la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, por conducto del Oficio No. SGAD/4C.13-330/2026, en el numeral 21 del anexo, siendo el siguiente:

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a solicitar a todas las Jefaturas de Departamento que, en cumplimiento de la normatividad institucional, todos los grupos disponibles después de culminar la segunda etapa de programación académica, se sometan a concursos de evaluación curricular.

70. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025. INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO MEDIANTE CONCURSO**Violación:**

La Administración universitaria incumplió con el compromiso de realizar 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, antes de finalizar el mes de junio de 2025.

Reparación:

Que antes del 29 de abril del presente año, la CMGAA proceda a realizar un diagnóstico sobre la contratación de personal académico que no ingresó mediante concurso de evaluación curricular, revisando 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 2026-1, para efecto de tomar medidas que permitan evitar la contratación de personal académico por asignación en el semestre 2026-2 y posteriores.

Respuesta Administración Institucional:

La Administración Institucional asume el compromiso de proporcionar el listado de personal académico que no ingresó mediante el mecanismo de evaluación curricular los períodos 2023-1 al 2025-1. La información se enviará, a más tardar, 30 días hábiles posteriores a la firma del convenio.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta, toda vez que no se asume el compromiso de realizar el diagnóstico solicitado. Se insiste que la Universidad de Sonora y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) realice un diagnóstico sobre la contratación de personal académico que no ingresó mediante concurso de evaluación curricular, revisando 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 2026-1, para efecto de tomar medidas que permitan evitar la contratación de personal académico por asignación en el semestre 2026-2 y posteriores.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

71. CLÁUSULA 53 DEL CCT; NOMBRAMIENTO DE JURADOS**Violación:**

La académica MARÍA DEL CARMEN CANDIA PLATA adscrita al departamento de Medicina, reclama que el titular del Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud no respetó el principio de rotatividad en los jurados para concursos de ingreso para el personal académico durante los semestres

2024-2, 2025-1 y 2025-2, al no incluirla como miembro de ningún jurado nombrado para la realización de concursos curriculares o por oposición a pesar de que la materia de trabajo de dichos concursos está en las áreas de trabajo académico a las que está adscrita la docente. Además, en los concursos asociados a dichas áreas de trabajo académico, otros profesores fueron asignados hasta en cinco jurados.

Por último, señala que no es la única docente afectada por esta situación.

Reparación:

Que la jefatura de departamento de Medicina y Cs. de la Salud se comprometa a respetar la Cláusula 53 del CCT a partir del semestre 2026-1, sin preferencias o sesgos de ningún tipo, garantizando la rotatividad de jurados, inclusión y oportunidad para todo el personal académico.

Pruebas:

A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de listado de jurados de los Concursos y jurados asignados durante el 2025 en el departamento de Medicina y Ciencias de la Salud, Campus Centro. Misma información que puede ser verificada en los enlaces siguientes:

<https://medicina.unison.mx/concurso-de-oposicion-abierto-para-una-plaza-de-pitc-por-tiempo-indeterminado-ata-0921/> <https://medicina.unison.mx/concursos-de-evaluacion-curricular-2026-1/>

<https://medicina.unison.mx/resultados-de-concursos-de-evaluacion-curricular-para-el-semestre-2025-2/>

<https://medicina.unison.mx/evaluacion-y-resoluciones-de-jurados-para-convocatorias-de-oposicion-cerradas-de-tiempo-completo-indeterminado-2025-1/>

<https://medicina.unison.mx/resolucion-del-jurado-del-concurso-de-t-a-g-indeterminado-2025-1/>

Respuesta Administración Institucional:

I. Sobre el proceso de integración y aprobación de jurado

Resulta pertinente señalar que la integración de jurados en los procesos de evaluación curricular y concursos de oposición se realiza con base a criterios académicos, disciplinares y operativos, considerando la adscripción del personal académico a las Áreas de Trabajo Académico (ATAS), el perfil profesional y la especialidad disciplinar, la experiencia en evaluación académica, así como la disponibilidad institucional.

Asimismo, las propuestas de integración de jurados son sometidas a revisión y, en su caso, aprobación por el H. Colegio Departamental, órgano colegiado que valida estos procesos conforme a la normatividad institucional vigente, lo que contribuye a asegurar su pertinencia, transparencia y apego a los criterios establecidos.

II. Sobre el señalamiento

El documento referido señala que, durante los semestres 2024-2, 2025-1 y 2025-2, no se habría observado el principio de rotatividad en la asignación de jurados, particularmente en relación con la participación de la académica María del Carmen Candía Plata, indicando además que otros docentes han sido designados en más de una ocasión.

III. Análisis técnico de la información

De la revisión de la información institucional correspondiente a los concursos de evaluación curricular y de oposición, se corrobora que los académicos referidos han participado como jurados en los períodos señalados, particularmente en los semestres 2024-2 y 2025-1, en donde:

En el semestre 2024-2:

- María del Carmen Candía Plata participó como Presidenta de jurado en el área 0043 Biomédica.
- Jesús Adriana Soto Guzmán participó como Presidenta de jurado en el área 0045 Fisiología.
- Luis Fernando López Soto participó como Secretario y Vocal en concursos de evaluación curricular; 0043 Biomédica y 0045 Fisiología.

- José Manuel Galván Moroyoqui participó de manera reiterada como representante de la comisión dictaminadora.

En el semestre 2025-1:

- Jesús Adriana Soto Guzmán participó como Presidenta de jurado en el área 0045 Fisiología.
- Luis Fernando López Soto participó como Secretario de jurado en el área 0045 Fisiología.
- José Manuel Galván Moroyoqui participó en diversos concursos como representante de la comisión dictaminadora.

A partir de lo anterior, se observa que los académicos referidos han tenido participación en la integración de jurados en más de un período lo que evidencia una incorporación en estos procesos.

IV. Sobre la adscripción a Áreas de trabajo Académico (ATAS):

Los docentes señalados cuentan con adscripción a las siguientes áreas:

Docente	0043 Biomédica	0045 Fisiología	0046 Morfología	0047 Salud Pública
Dra. María de Carmen Candia Plata	X	X	X	
Dr. Luis Fernando López Soto	X	X		X
Dra. Jesús Adriana Soto Guzmán	X	X	X	X
Dr. José Manuel Galván Moroyoqui	X	X		X

En este sentido, la participación en jurados se encuentra vinculada con la adscripción disciplinar, por lo que su integración en concursos de áreas distintas (como clínicas u odontológicas) no resulta procedente, considerando la especialización académica requerida en cada caso.

V. Sobre la distribución de concursos por área:

Del análisis de las convocatorias emitidas en los períodos señalados, se identifica que:

- Existe una mayor concentración de concursos por áreas clínicas y odontológicas.
- Las áreas de Biomédica, Fisiología, Morfología y Salud Pública presentan un número de concursos menor y variable por semestre.

En consecuencia, la frecuencia de participación en jurados se encuentra directamente relacionada con la disponibilidad de concursos por área, más que con criterios discrecionales.

VI. Sobre el principio de rotatividad:

El principio de rotatividad, previsto en la Cláusula 53 del CCT, constituye un criterio orientador que debe armonizarse con:

- El perfil del académico
- La especialidad disciplinar
- La experiencia en evaluación
- La disponibilidad institucional

VII. Sobre la suficiencia de la evidencia presentada:

El análisis presentado en el oficio del STAUS se sustenta en conteos agregados de participación, sin embargo, no incorpora elementos relevantes como:

- La adscripción a ATAS
- La naturaleza de los concursos
- La distribución real de convocatorias por área
- El historial completo de participación

Por lo anterior, la información presentada resulta parcial para determinar de manera objetiva un posible incumplimiento a la normativa aplicable.

Conclusión:

Derivado del análisis anterior, se identifica que:

- Los académicos señalados han participado en la integración de los jurados en los periodos referidos.

- La asignación de jurados responde a criterios académicos, disciplinarios y operativos.
- La participación está condicionada por la adscripción a ATAS y la disponibilidad de concursos por área.

En este sentido, no se identifican elementos suficientes que permitan establecer la existencia de exclusión, sesgo o incumplimiento normativo en términos de la Cláusula 53 del CCT.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad de Sonora a través de la Secretaría General Administrativa, debido a lo siguiente:

Sobre el punto I, de integración y aprobación del jurado:

En la respuesta de la Universidad de Sonora se afirma que “la integración de jurados para llevar a cabo los concursos de ingreso del personal académico se basa en criterios académicos, disciplinares y operativos, considerando la adscripción a las Áreas de Trabajo Académico (ATA), el perfil profesional y la especialidad disciplinar, la experiencia en la evaluación académica, así como la disponibilidad institucional”. Además, se afirma que “las propuestas de jurados son sometidas a revisión y en su caso, a la aprobación del H. Colegio Departamental, para asegurar su pertinencia, transparencia y apego a los criterios establecidos”.

En la respuesta institucional no se hace referencia a los derechos laborales consagrados en el CCT vigente, que establecen claramente cómo debe hacerse la integración de los jurados. Al respecto, la Cláusula 53 del CCT establece que: - “En la selección de los cuatro miembros del jurado deberá observarse el principio de rotatividad.” La cláusula 53 también establece que, de los académicos que podrían ser integrados a los 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”. Para revisar si se cumplió lo establecido en la cláusula 53, es importante fijar la atención en los concursos programados en los 2025-1 y 2025-2 en el Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud, Campus Hermosillo.

Lo que se observa en la siguiente Tabla, es que algunos profesores repiten su participación en concursos seguidos e inclusive participan en concursos simultáneos: **Tabla.** Concursos y jurados integrados en el 2025 en el Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud.

Fecha	Concurso	ATA	Jurado		Comisión dictaminadora	
Ago-25	Eval Curric Abierto CHER-FICBS-DMCS-074	0044 Clínica	María Elena Reguera Torres	Presidenta	Marcelino Herrera	Montiel
			Guillermo Hernández Chávez	Secretario		
			Felipe Méndez Velarde	vocal		
Oct-25	Oposición Abierto PTC indeterminado con cat Asoc CHER-FICBS-025	0921 Odontología Clínica	José Francisco Lam Feliz	presidente	Marcelino Herrera	Montiel
			Cesar Alejandro García Altamirano	secretario		
			Miguel Favio Saldaña Rodríguez	vocal		
Dic-25	Eval Curric Abierto CHER-FICBS-DMCS-078	0044 Clínica	María Elena Reguera Torres	presidente	Marcelino Herrera	Montiel
			Guillermo Hernández Chávez	secretario		
			Gonzalo Navarro Armendáriz	vocal		
Dic-25	Eval Curric Abierto CHER-FICBS-DMCS-079	0046 Morfología	Gustavo Miguel Ascona Arteaga	vocal	Marcelino Herrera	Montiel
			José Guillermo López Cervantes	presidente		
			Sayil Alejandra de la Torre Othon	secretario		
Jun-25	Eval Curric Abierto CHER-FICBS-DMCS-075	0045 Fisiología	Miriam Denisse García Villa	vocal	Marcelino Herrera	Montiel
			Sayil Alejandra de la torre Othon	secretario		
			Gustavo Miguel Ascona Arteaga	vocal		
Jun-25		0046 Morfología	Julio Montes Brown	vocal	Marcelino Herrera	Montiel
			Guillermo Hernández Chávez	presidente		
			Miriam Denisse García Villa	secretario		
			Gonzalo Navarro Armendáriz	vocal		

	Eval Curric Abierto CHER-FICBS-DMCS- O76		Henry Richard Viater Rubio	vocal	
Jun-25	Eval Curric Abierto CHER-FICBS-DMCS- O77	0047 Salud Pública	Gerardo Álvarez Hernández	presidente	Marcelino Montiel Herrera
			Héctor Francisco Duarte Tagles	secretario	
			María Elena Reguera Torres	vocal	
			Sayil Alejandra de la Torre Othon	vocal	
Abr-25	Oposición Abierto TAG Indeterminado	0046 Morfología	Guillermo Hernández Chávez	presidente	Reina Castro Longoria
			José Guillermo López Cervantes	secretario	
			Gonzalo Navarro Armendáriz	vocal	
Abr-25	Oposición Cerrado PTCI CHER-FICBS- DMCS-022	0044 Clínica	José Guillermo López Cervantes	Presidente	Marcelino Montiel Herrera
			María Elena Reguera Torres	secretario	
			Felipe Méndez Velarde	vocal	
Abr-25	Oposición Cerrado PTCI CHER-FICBS- DMCS-023	0044 Clínica	Gerardo Álvarez Hernández	presidente	Marcelino Montiel Herrera
			Guillermo Hernández Chávez	secretario	
			José Guillermo López Cervantes	vocal	
			Gustavo Miguel Ascona Arteaga	vocal	

Fuentes de información: <https://medicina.unison.mx/concurso-de-oposicion-abierto-para-una-plaza-de-pitc-por-tiempo-indeterminado-ata-0921/> <https://medicina.unison.mx/concursos-de-evaluacion-curricular-2026-1/> <https://medicina.unison.mx/resultados-de-concursos-de-evaluacion-curricular-para-el-semester-2025-2/> <https://medicina.unison.mx/evaluacion-y-resoluciones-de-jurados-para-convocatorias-de-oposicion-cerradas-de-tiempo-completo-indeterminado-2025-1/> <https://medicina.unison.mx/resolucion-del-jurado-del-concurso-de-t-a-g-indeterminado-2025-1/>

Es necesario destacar que, a diferencia de los profesores de los jurados, la docente MARÍA DEL CARMEN CANDIA PLATA no ha sido convocada para integrar ninguno de los jurados desde junio de 2024 (tres semestres consecutivos), a pesar de haber construido una óptima relación institucional de 42 años, mediada por su disposición absoluta de participar en todos los procesos institucionales que son su derecho y obligación como maestra de tiempo completo. No se le integró a ninguno de los jurados de los semestres 2025-1 y 2025-2, a pesar de estar adscrita a las ATA en las que se realizaron ocho (8) de los 10 (diez) concursos que se llevaron a cabo en ambos semestres. En cambio, otros profesores participaron hasta en 5 de esos jurados, en concursos seguidos o en concursos simultáneos:

Académico/a	Participaciones en el 2025
Guillermo Hernández Chávez	5
María Elena Reguera Torres	4
José Guillermo López Cervantes	4
Gonzalo Navarro Armendáriz	3
Gustavo Miguel Ascona Arteaga	3
Sayil Alejandra de la Torre Othon	3
Miriam Denisse García Villa	3
Felipe Méndez Velarde	2

Sobre el punto II, en el que la institución responde a mi señalamiento

Con base en la información que la docente MARÍA DEL CARMEN CANDIA PLATA ha proporcionado hasta el momento, se reitera que no ha habido la rotatividad que se esperaba para el cumplimiento de la Cláusula 53 del CCT, ya que desde el mes de junio de 2024 no se le ha integrado a ninguno de los jurados, siendo en cambio que tan solo en los dos semestres del 2025 otros profesores participaron hasta en 5 jurados, tanto en concursos seguidos como en concursos simultáneos.

Sobre el punto III, en el que la institución brinda su análisis

Tal como puede apreciarse en el mismo documento, la Administración Institucional reconoce que el último jurado en el que la docente participó fue integrado en junio de 2024, hace más de tres semestres, mientras que en solo dos semestres (los del 2025) otros profesores han participado hasta en 5 jurados, tanto en concursos seguidos como en concursos simultáneos.

Sobre el punto IV, adscripción a la Áreas de Trabajo Académico

Como profesora de tiempo completo con 42 años de antigüedad, la docente está adscrita al Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud en cuatro ATA: 0043 Biomédica; 0044 Clínica; 0045 Fisiología; y 0046 Morfología, tal como se puede apreciar en los Bancos de Jurado proporcionados como evidencia (Bancos aprobados para los semestres 2022-1, 2023-2 y 2024-2). La docente MARÍA DEL CARMEN CANDIA PLATA, no proporcionó como evidencia el Banco de Jurados 2025-1, porque la jefatura del Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud no envió a la Academia de su adscripción la propuesta de Banco de Jurado para la programación del semestre 2025-1, incumpliendo con esto el acuerdo establecido en la Cláusula 32 del CCT vigente.

Para el semestre 2025-2, cuando la jefatura del Departamento de Medicina y Ciencia envió a las academias su propuesta de Bancos de Jurado, la docente se percató de que le fue suspendido unilateralmente su derecho de adscripción al ATA 0044 Clínica. Por esa razón, el 19 de septiembre de 2025, la Academia de Biomedicina (de la cual es miembro permanente) envió un oficio solicitando al jefe del Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud su integración a las cuatro ATA de adscripción, incluyendo el ATA 0044 Clínica (ver el anexo de nombre: Obs Banco de Jurado 2025-2). Esta violación fue corregida al siguiente semestre, tal como puede verse en el banco de jurados 2026-1 (ver Banco de Jurados semestre 2026-1) en el que nuevamente aparece su integración a la ATA 0043 Biomédica; 0044 Clínica; 0045 Fisiología; y 0046 Morfología. Con base en lo anterior, debe quedar claro que la docente MARÍA DEL CARMEN CANDIA PLATA tenía el derecho contractual de participar como jurado en cualquiera de los 8 jurados que se integraron en el año 2025.

Sobre el punto V, relativo a la distribución de concursos por área

Dada su adscripción y la disponibilidad de concursos en el año 2025, la conclusión fue que el Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud anuló su derecho contractual de participar como jurado en cualquiera de los 8 jurados que operaron en las ATA 0043 Biomédica; 0044 Clínica; 0045 Fisiología; y 0046 Morfología:

Los cuatro jurados del área 0044 Clínica

Tres jurados del área 0046 Morfología

Y un jurado del área 0045 Fisiología.

Se reitera el hecho de que, mientras la docente no fue integrada a un solo jurado, otros profesores participaron hasta en 5 jurados, ya sea en concursos seguidos o en concursos simultáneos.

Sobre el punto VI, del principio de rotatividad

En su calidad de profesora de tiempo completo, con 42 años de antigüedad en la institución, se solicita que su derecho contractual de ser integrada a los jurados de las ATA de adscripción sea respetado. Este principio al que apela es debido a que a los profesores que fueron integrados a los 8 jurados que he citado reiteradamente, no se les aplicó, evidentemente, el principio de rotatividad, en perjuicio de la posible participación de la docente en al menos un jurado.

Sobre el punto VII, de la suficiencia de evidencia presentada

Hasta ahora, se ha presentado suficiente evidencia para probar su adscripción a las ATA 0043 Biomédica; 0044 Clínica; 0045 Fisiología; y 0046 Morfología. Esas evidencias pueden encontrarse también en la Dirección de Recursos Humanos, en la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Biológicas y de Salud y en la Comisión Dictaminadora correspondiente. Sobre la naturaleza de los concursos y la distribución de las convocatorias por área, es importante señalar que el responsable de brindar esa información es el Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud, especialmente para demostrar las razones por las que otros profesores han sido programados hasta en 5 jurados, mientras que la docente no estuvo programada en ninguno del año 2025.

Sobre la Conclusión que dio la parte institucional en su oficio SGAD/4C.13-280/2026

La última participación de la docente MARÍA DEL CARMEN CANDIA PLATA en los jurados integrados por el Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud fue en junio de 2024, por lo que han pasado

ya tres semestres sin haber sido asignada en ningún jurado, mientras que en solo dos semestres (los del 2025) algunos profesores han participado hasta en 5 jurados. Con base en todos los elementos aportados, se afirma que: La integración de jurados en los que la docente podría haber participado por las ATA a las que está adscrita no se hizo apeguándose a los acuerdos contractuales vigentes entre la Universidad de Sonora y el STAUS.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

72. CLÁUSULA 230; RECURSO DE RECONSIDERACIÓN; Y AL ARTÍCULO 32 FRACCIÓN IX DEL ESTATUTO GENERAL

Violación:

La académica ROSSANA BASURTO ÁLVAREZ adscrita al campus Nogales, reclama que el Jefe de departamento de Ciencias Sociales violentó su derecho de promoción de nivel al no otorgarle la certificación de actividades académicas de conformidad con el artículo 32 fracción IX del Estatuto General. De igual forma, el Colegio Departamental del departamento de Ciencias Sociales del campus Nogales violentó también su derecho de promoción de nivel al no aprobar el certificarle sus actividades académicas, no tomando en consideración los dos dictámenes emitidos por la Comisión de Normatividad, además de violentar el derecho colectivo a interponer el "recurso de reconsideración" que contempla la cláusula 230 del CCT STAUS-UNISON vigente, al desconocer que este recurso se puede interponer y es vigente en tanto se contemple en nuestro CCT.

La docente sustenta su reclamo en los siguientes hechos:

1. La docente realiza una consulta ante la secretaría de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales y del Departamento de Ciencias Sociales del Campus Nogales, con relación al procedimiento de certificación de las actividades.
2. La docente atiende el proceso recomendado por las instancias mencionadas en el numeral 1, es decir, solicita carta-oficio a jefatura de departamento para que se genere la certificación de actividades pendientes.
3. La docente presenta la documentación ante la academia correspondiente.
4. La academia avala la solicitud.
5. La docente envía el aval de la academia para ser presentado ante el Colegio Departamental el 04 de junio del 2025.
6. A finales de agosto del 2025, la docente solicita a la jefatura de departamento respuesta, quien le indicó, vía telefónica, que no se presentará ante el Colegio Departamental, bajo el argumento de que solicitudes como éstas prescriben (sin presentar fundamento normativo al respecto).
7. La docente responde mediante escrito con fecha 10 de septiembre del 2025, señalando que no existe prescripción al respecto.
8. En acta 013/2025 del Colegio Departamental se hace mención de que el presidente del Colegio Departamental presentó el caso, y se decidió mandar la información a la Comisión de Normatividad del mismo para que se emitiera un dictamen al respecto.
9. El acta emitida por la Comisión de Normatividad con fecha 15 de octubre del 2025 recomienda se brinde la certificación, y se le informa a la docente que el día 21 de octubre del 2025 se presentará ante el pleno del Colegio Departamental.
10. El jefe de departamento le informa a la docente de manera verbal que en el Colegio Departamental se decidió no aprobar el dictamen, y que se solicitaría más información a otras instancias y se vería nuevamente el tema en el Colegio Departamental.
11. En acta 015/2025 con fecha 21 de octubre del 2025, el Colegio Departamental indica que se va a solicitar por parte del mismo la presentación del proyecto; oficio de comisión por autoridad

competente, informe de actividad, acta del órgano colegiado que avale la actividad, dado que no existen lineamientos para la acreditación de dicha actividad.

12. El Colegio Departamental de nueva cuenta solicita a la Comisión de Normatividad que revise el caso. Esta última, emite un nuevo dictamen el 15 de diciembre del 2025 (por segunda ocasión) solicita se brinden las certificaciones.

13. En acta 021/2025 del 19 de diciembre del 2025 del Colegio Departamental se señala que se presentó el caso, pero que no se sometió a votación debido a que no se contaba con el quórum requerido.

14. En el acta 02/2026 del 30 de enero del 2026 del Colegio Departamental, se señala que se presenta de nueva cuenta el caso y se resuelve no aprobar la certificación.

15. La docente presenta el recurso de reconsideración contemplado en la cláusula 230 del CCT STAU-UNISON vigente, en el cual se da respuesta a los argumentos presentados en el acta 02/2026 del Colegio Departamental.

16. En acta 04/2026 del 19 de febrero del 2026, el Colegio Departamental determina "que no es admisible el recurso de reconsideración debido a que no existe dicho recurso en la normatividad vigente ni es aplicable resolver o admitir por el Colegio Departamental. Por lo tanto, queda firme el acuerdo anterior".

17. Por todo lo anterior, se presenta por la docente y el Sindicato esta violación eminente a nuestro CCT vigente.

Reparación:

Que el Jefe de Departamento del departamento de Ciencias Sociales del campus Nogales y por ende el Colegio Departamental correspondiente consideren los dictámenes emitidos por la Comisión de Normatividad correspondiente y certifique las actividades que está solicitando la docente ROSSANA BASURTO ÁLVAREZ para poder promoverse de nivel, con efectos retroactivos a la fecha en que se solicitó; además, que estas instancias reconozcan el derecho a interponer recurso de reconsideración contemplado en la cláusula 230 del CCT STAU-UNISON vigente, toda vez, que este documento también es normativo y de aplicación obligatoria.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA. Consistente en copia simple del escrito con descripción de los proyectos que se solicitan sean certificados por el Jefe de departamento y el Colegio Departamental correspondiente.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en copia simple de evidencia de la gestión de la actividad.
- C) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en enlaces de vídeos y notas de la inauguración de la cámara de Gesell.
- D) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en copia simple de la solicitud de certificación de actividades a la academia de fecha 20 de mayo del 2025; del acta de academia de fecha 27 de mayo del 2025 y de la solicitud a la jefatura de departamento 04 de junio del 2025.
- E) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en copias simples de actas del Colegio Departamental 015/2025, 021/2025, 02/2026, 04/2026.
- F) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en copias simples de los dos dictámenes de la Comisión Normativa del Colegio Departamental de fechas 15 de octubre del 2025 y 15 de diciembre del 2025.
- G) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en copia simple de recurso de reconsideración presentado con fecha 10 de febrero del 2026.

Respuesta Administración Institucional:

Elementos que consideró el Colegio departamental: La académica Rossana Basurto Álvarez solicitó la certificación de dos actividades correspondientes al rubro "Diseño y organización de talleres".

laboratorios y otros proyectos de las unidades académicas" (Reglamento de Acreditación, rubro 3.5), con el fin de utilizarlas para su promoción de nivel.

Las actividades corresponden a:

- Sala de Capacitación (2007-2008)
- Cámara de Gesell (2016-2019)

El STAU presentó este caso como presunta violación al Contrato, argumentando negativa indebida del Colegio Departamental y desconocimiento del recurso de reconsideración.

Tras la revisión del expediente, el Colegio Departamental determinó que no existían los elementos documentales ni normativos necesarios para certificar las actividades, debido a:

1. Falta de videncia contemporánea

La académica no presentó:

- Actas de academia o consejo de periodo en que se realizaron los proyectos.
- Oficios de comisión emitidos por autoridad competente.
- Registros ante el Consejo Divisional (órgano vigente en esos años).
- Informes institucionales de la época.

La documentación entregada fue elaborada en 2025, lo que impide verificar la autoría y naturaleza académica de las autoridades.

2. Actividades realizadas en calidad de autoridad administrativa

Durante los periodos de gestión, la académica ocupaba cargos como:

- Encargada Administrativa del Campus Nogales
- Jefa de Departamento
- Coordinadora de Programa

Las gestiones de infraestructura realizadas corresponden a funciones administrativas, no académicas, por lo que no cumplen con el rubro 3.5 del Reglamento de Acreditación.

3. Imposibilidad normativa de certificar sin evidencia verificable

Certificar actividades sin documentos oficiales:

- Contraviene principios de legalidad y certeza administrativa.
- Expondría a la Universidad a observaciones en auditorías.
- Crearía un precedente institucional riesgoso.

El Colegio actuó conforme a sus atribuciones y a los procedimientos establecidos.

4. El recurso de reconsideración no es procedente ante el Colegio

El recurso presentado por la académica:

- No está previsto en la normatividad aplicable a los Colegios Departamentales.
- No puede ser admitido por un órgano sin competencia para resolverlo.
- No genera obligación para el Colegio.

Por lo tanto, no existe violación a la cláusula 230 del CCT.

En resumen

- El Colegio Departamental actuó conforme a la normatividad institucional.
- No se acreditaron los requisitos documentales indispensables para certificar la actividad.
- Las gestiones realizadas corresponden a funciones administrativas, no académicas.
- El recurso de reconsideración no es procedente ante ese órgano.
- No existe afectación a derechos laborales ni violación al CCT.
- En consecuencia, no se configura la violación señalada en el pliego.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta, toda vez que el recurso de reconsideración está contemplado en la Cláusula 230 del CCT vigente, el cual establece que cuando un miembro del personal académico se considere afectado en sus derechos laborales por alguna decisión de la Universidad, podrá solicitar la reconsideración de la misma por medio del STAU. Considerando lo anterior, los órganos

colegiados representan a la Universidad de Sonora en sus decisiones; por lo que, se debe respetar el derecho al recurso de reconsideración y emitir una respuesta al respecto.

Además, si bien es cierto que las actividades realizadas por la docente fueron realizadas en su periodo como jefa de departamento, no dejan de ser actividades académicas, aunado a que no existe en la normatividad algún impedimento para el reconocimiento de las mismas.

Acuerdo:

No hubo acuerdo

73. CLÁUSULA 11, 126, 137, numerales 6 y 10, y 138 DEL CCT: DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE; RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS; PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES

Violación:

El académico **GABRIEL NÚÑEZ OTHÓN**, adscrito al Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física, reclama que la Dirección de Recursos Humanos violentó el Contrato Colectivo de Trabajo al descontar del pago de la segunda quincena de abril, de manera unilateral, arbitraria e injustificada la cantidad de \$2,669.60 pesos, bajo el concepto "028 DESC. POR PAGOS DE MÁS". Dicha afectación salarial se ejecutó sin mediar notificación previa, sin presentar el desglose del supuesto adeudo. Por lo que no hay certidumbre del motivo del descuento ni de si se seguirán haciendo descuentos sin el consentimiento del académico, vulnerando su derecho fundamental al salario y la seguridad jurídica.

Reparación:

Que la Dirección de Recursos Humanos reembolse en lo inmediato la cantidad retenida de \$2,669.60 pesos en un pago complementario o, a más tardar, en la primera quincena de mayo del año en curso. Cese de futuros descuentos bajo el concepto "028" hasta que la institución acredite fehacientemente, mediante dictamen administrativo, la existencia del supuesto "pago de más". En caso de acreditarse algún adeudo, notificar los montos, conceptos y la formalización de un convenio de pago y se ajuste a la capacidad económica del trabajador.

Pruebas:

- A) DOCUMENTAL PRIVADA. Consistente en copia simple del comprobante de pago de la primera quincena de abril de 2026.
- B) DOCUMENTAL PRIVADA. Consistente en copia simple del comprobante de pago de la segunda quincena de abril de 2026.

Respuesta STAUS:

La Universidad de Sonora no ha dado respuesta a la violación al CCT presentada a través del escrito de fecha 05 de mayo del presente año, y recibida el 12 de mayo del presente año y, reiterada, el 05 de junio del presente año, a través del Oficio No. STC/128/2026. Se demanda se reembolse la cantidad descontada al académico Núñez Othón y se deje realizar descuentos adicionales.

Acuerdo:

No hubo acuerdo