

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las quince horas del día veinte del mes de marzo de dos mil uno, en las oficinas administrativas que ocupa la Rectoría de la Universidad de Sonora, se encuentran reunidos la representación legal de la Universidad por conducto del Rector, M.C. Jorge Luis Ibarra Mendivil, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, representado por su Secretario General, Profr. Francisco Montes Barajas y Secretario de Trabajo y Conflictos M.C. Irma Nancy Larios Rodríguez. Las partes aquí presentes manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminado el conflicto de huelga planteado, han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado en forma integral el Contrato Colectivo de Trabajo que existe celebrado entre las mismas, por lo que para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

### CLAUSULAS:

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

**SEGUNDA.-** La Universidad y el Sindicato convienen en que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo sean incrementados en un 10.5% en forma directa al salario tabular.

**TERCERA.-** El incremento salarial mencionado, se otorga a partir del 20 de marzo del año en curso, el cual se hará efectivo en la segunda quincena del mes de marzo del presente año, en que se pagará el salario considerando dicho incremento. Al efecto, se anexa a este convenio el tabulador para que forme parte del mismo.

**CUARTA.-** En cuanto a las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, la Universidad otorga el 2.5% de los actuales salarios tabulares, porcentaje que equivale a una bolsa de \$4,575,511.40, cantidad que se distribuye en las cláusulas 114 inciso j), 134, 136, 144, 146, 147, 152, 183, 185, 186, 188, 189, 190, 191 y 196 del Contrato Colectivo 1999-2001, conforme el anexo 2.

**QUINTA.-** En lo concerniente al pago por concepto de Reconocimiento para Personal de Asignatura por Carga Académica, previsto en el inciso c) de la cláusula 114 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad incrementará el pago de \$8.00 a \$10.00 pesos a partir del 20 de marzo del año en curso.

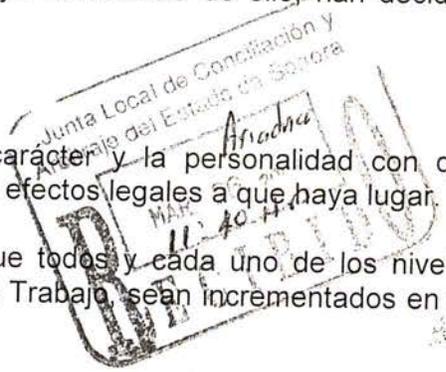
**SEXTA.-** Con relación a los estímulos a maestros de asignatura, previstos en la cláusula 130 del Contrato Colectivo, la Universidad a partir de la presente revisión, incrementará de \$2,100.00 a \$2,500.00 al año a maestros de asignatura que laboran 25 horas y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 horas.

A los profesores de asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, este estímulo se incrementará de \$70.00 a \$90.00 por hora-semana-mes de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de veinticinco horas por profesor. Estos estímulos se pagarán en los períodos pactados en tal cláusula.

**SÉPTIMA.-** La Universidad por esta ocasión depositará al Fondo de Pensiones y Jubilaciones pactado en la cláusula 150 del Contrato Colectivo de Trabajo, la cantidad de \$1,000,000.00 (un millón de pesos).

La Universidad y el Sindicato convienen en llevar a cabo los trámites necesarios para la creación de un fideicomiso para la administración del fondo de pensiones y jubilaciones a más tardar en 30 días a partir de la firma del convenio.

El Sindicato seleccionará la institución bancaria para llevar a cabo lo anterior.



J

2

Una vez realizados los estudios actuariales pertinentes y su reglamentación, se instrumentará el uso del fondo a más tardar en seis meses.

**OCTAVA.-** Con relación a lo pactado en la cláusula novena del convenio de revisión salarial del año 2000, la Universidad, por única ocasión, aportará un monto de \$1,000,000.00 (un millón de pesos) para ser distribuido con el propósito de estimular la asistencia, exclusividad, permanencia y cumplimiento de carga docente máxima de acuerdo a su categoría y nivel, de profesores y profesores investigadores de tiempo completo indeterminados, conforme a los criterios previamente definidos por la Institución y el Sindicato.

**NOVENA.-** En lo concerniente a la cláusula 125 relativa a la prima o estímulo por años de servicio, la universidad otorgará a los miembros del personal académico, un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25 ó 30 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se les cubrirá el 15 de Mayo del año que corresponda, conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍA DE SALARIO
15	10
20	15
25	20
30	25

Para el personal académico que cumpla 35, 40 ó 45 años de servicio, la Universidad le cubrirá un día de salario por año de antigüedad al cumplimiento de cada quinquenio.

**DÉCIMA.-** La Universidad de Sonora otorgará al Staus la cantidad de \$100,000 pesos para la realización del festejo del día del maestro que será organizado por el Staus en la fecha de su celebración.

Además la Universidad otorgará la cantidad de \$50,000 pesos para la compra de regalos, que serán distribuidos o rifados entre el personal académico de la Institución con motivo del día del maestro.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Con relación a la cláusula 160 relativa al programa de formación del personal académico, la Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$100,000.00 para apoyar el Programa General de Formación y Superación de Personal Académico.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Con relación a la cláusula 148 relativa al Programa de Vivienda, la Universidad incrementará el fondo revolvente contemplado en el penúltimo párrafo de esta cláusula de \$500,000.00 a \$800,000.00 para que se convierta a partir de la presente revisión en un fondo revolvente para el anticipo en adquisición, construcción, ampliación o remodelación de vivienda.

La Universidad en cumplimiento a lo pactado en el punto 2 de esta cláusula pondrá a disposición del sindicato la cantidad de \$600,000.00 para la adquisición de una superficie de terreno en la ciudad de Hermosillo, de una hectárea, que deberá ser utilizada para que el sindicato construya un Centro de Recreación al servicio de los trabajadores académicos de la Universidad.

~~La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$100,000.00 para el local sindical de la Unidad Regional Sur.~~

**DÉCIMA TERCERA.-** Con relación a la cláusula VII Transitoria relativa al Personal con Ajuste de Contratación, la Institución a partir de la presente revisión salarial autorizará 25 plazas para toda la Universidad. Los concursos para ajuste de contratación, se convocarán en un número de 13 en el semestre 2001-1 para ejercerse a partir del semestre 2001-2, el resto de los ajustes (12) se convocarán en el semestre 2001-2 para iniciar su ejercicio en el semestre 2002-1.

La distribución de estos ajustes en las diferentes Unidades Académicas se realizará por la Institución en base a criterios pactados.

**DÉCIMA CUARTA.**- Las partes convienen en adicionar el siguiente texto a la cláusula 157:  
La Universidad proporcionará a los siguientes trabajadores académicos para su superación, un vale anual que será entregado en el mes de enero de cada año y que será canjeable en la librería de la Universidad de Sonora, en los siguientes términos:

- a) Al personal académico de carrera un vale por \$300.00 pesos.
- b) Al personal de asignatura de al menos 15 hsm de carga académica, un vale por \$200.00 pesos.

**DÉCIMA QUINTA.**- Con relación a la cláusula 119, relativa a la forma de pago, la Universidad realizará el pago de salarios mediante tarjeta bancaria de nómina, conviniendo las partes en que este programa entrará en operación en un término de seis meses a partir de la firma del convenio, a fin de que la Institución realice los trabajos necesarios y esté en posibilidad de dar cumplimiento a lo pactado.

**DÉCIMA SEXTA.**- Por otro lado, con respecto a la cláusula 126 del CCT la Unison informa al sindicato que el ingreso por concepto de exámenes de regularización en el año 2000, fue de \$490,170.00, de los cuales se han ejercido a la fecha \$444,030.00, quedando pendiente de ser asignado para su distribución, un monto de \$46,140.00.

**DÉCIMA SÉPTIMA.**- Las partes acuerdan en solicitar al Isssteson la revisión del convenio existente entre la Unison y el Instituto de Seguridad Social, con la finalidad de precisar y en la medida de las posibilidades, ampliar y mejorar las prestaciones que en él se contemplan, como son: jubilación, préstamos a corto plazo y prendarios, servicio médico, entre otros. Dicha revisión se procurará se lleve a cabo dentro de 90 días posteriores a la firma del presente convenio de revisión contractual.

**DÉCIMA OCTAVA.**- Las partes convienen la modificación de las siguientes cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo:

#### **CLÁUSULA 4. INSTANCIAS**

Los representantes de las delegaciones sindicales y/o el interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con los responsables de la dependencia, excepto en donde exista un procedimiento específico acordado por las partes. Todas las peticiones deberán ser formuladas por escrito.

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

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

#### **CLÁUSULA 8. MATERIA DE TRABAJO**

Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los asuntos concernientes a las relaciones laborales de los trabajadores académicos con la Universidad de Sonora.

#### **CLÁUSULA 18. TRABAJADORES ACADÉMICOS POR TIEMPO INDETERMINADO.**

Los trabajadores académicos de base por tiempo indeterminado, son los trabajadores que realizan labores

académicas permanentes y cuya contratación es por tiempo indefinido.

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

#### **CLÁUSULA 21. CLASIFICACIÓN POR ACTIVIDAD**

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

- a) Profesor
- b) Profesor Investigador
- c) Técnico Académico
- d) Ayudante

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

#### **CLÁUSULA 22. PERSONAL DE CARRERA, DE ASIGNATURA Y AYUDANTES.**

El personal académico de carrera es el que dedica medio o tiempo completo a realizar actividades académicas en la Universidad.

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

De acuerdo a como lo señala el EPA los profesores podrán ser de carrera o de asignatura. Los profesores-investigadores y los técnicos académicos sólo podrán ser de carrera.

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

#### **CLÁUSULA 23. CLASIFICACIÓN POR LA FORMA DE INGRESO**

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

- a) Ordinario
- b) Visitante
- c) Extraordinario por ingreso

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

#### **CLÁUSULA 24. DE LAS DISTINCIONES**

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

- a) Grado de Doctor Honoris Causa.
- b) Nombramiento de Profesor Emérito.
- c) Reconocimiento de Profesor Extraordinario.

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



## **CLÁUSULA 25. CATEGORÍAS Y NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE CARRERA E INVESTIGADORES**

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

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

**CLÁUSULA 27. TÉCNICOS ACADÉMICOS Y AYUDANTES:** Se elimina.

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

Las Comisiones Dictaminadoras serán los órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular.

El jefe de departamento integrará un banco de jurados por academia o área de trabajo académico. Cuando la propuesta incluya personal de asignatura o externo a la Universidad, deberá asegurarse que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 44, fracción II del EPA.

La Comisión Dictaminadora verificará que los jurados cumplan con los requisitos contenidos en el artículo 44 del EPA.

El jefe de departamento entregará al delegado sindical y a la CDVP, junto con la programación, el banco de jurados que propone, en los formatos oficiales acordados por las partes en la revisión salarial del año 2000, en los plazos señalados en la cláusula 78 del CCT.

Una vez que el banco de jurados ha sido revisado por la CDVP, el jefe de departamento turnará una copia del mismo a la CMGAA y a la Comisión Dictaminadora correspondiente.

El Jefe del Departamento se compromete a actualizar semestralmente el banco de jurados en las instancias mencionadas y presentarla en la reunión de la Comisión Divisional Verificadora de la Programación (CDVP) señalada en la cláusula 78.

Todas las instancias involucradas en la selección de jurados (Jefes de Departamento, Comisiones Dictaminadoras, Consejos Divisionales, Directores de División) deberán observar el principio de rotatividad en los mismos y los criterios indicados en la cláusula 50 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

La no observancia de lo establecido en la presente Cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso establecidos en este Contrato, procediendo entonces el último párrafo de la Cláusula 48 del presente CCT. La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos vigilará el cumplimiento de esta Cláusula.

## **CLÁUSULA 40: INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL**

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

Los lineamientos e instructivos particulares de evaluación curricular aprobados por el Consejo Divisional deberán cumplir con lo establecido en el Reglamento General de Evaluación Curricular vigente, el EPA, el CCT y la Ley.

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

1. Si existen uno o varios académicos aptos para ocuparla, se procederá de acuerdo a lo que señala el Estatuto de personal académico.
2. Cuando se declare desierto un concurso de ingreso por evaluación curricular, y que existan puntajes mínimos como requisito adicional, y el Departamento decida asignar la plaza, (en tanto se realiza el nuevo concurso por evaluación curricular) esta asignación se hará por un máximo de un semestre. Para esta asignación se aplicarán los siguientes criterios de priorización:

Quando existan concursantes que hayan cumplido los requisitos que establece el EPA, la asignación

recaerá sobre el que haya obtenido el mayor puntaje. Si el concursante al que le corresponde la asignación no aceptara ocupar la plaza, se seguiría en el orden descendente en relación al puntaje obtenido.

Si aplicado el criterio anterior no hubiera algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza que pudiera ser sujeto de la asignación, podrá asignarse por el semestre a otro trabajador académico que reúna los requisitos mínimos, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre.

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

En el caso particular de las plazas por asignatura podrán asignarse hasta por un semestre, si después de realizado el concurso, éste se declara desierto.

#### **CLÁUSULA 41. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL**

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

- I) Sustitución de un trabajador académico a quien se le haya otorgado licencia para dejar de asistir a sus labores durante el término de ésta. En este caso, la necesidad se acreditará con la autorización escrita de la licencia de conformidad con el presente Contrato. Cuando la licencia sea por un período menor a un año, el tiempo de la contratación será por lo que dure la licencia.
- II) Para la sustitución de trabajadores académicos que se encuentren en período sabático, y durante el término de éste. La necesidad se acreditará con la constancia escrita de que el trabajador académico se encuentra haciendo uso de este derecho. La contratación será por el período sabático.
- III) Para cubrir las vacantes que se originen cuando al trabajador académico se le otorgue una licencia para la realización de estudios de postgrado, estancias de investigación, estancias postdoctorales y estudios de capacitación o especialización técnica. La contratación deberá llevarse a cabo en los términos establecidos en el EPA y el CCT referidos a contrataciones de carácter temporal.
- IV) Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido declarado incapacitado físicamente en forma temporal, de conformidad con lo establecido en el presente Contrato. La duración de la contratación será conforme al término de la incapacidad, siempre y cuando ésta no exceda de un año.
- V) Para sustituir un trabajador académico que haya fallecido, por el término necesario para cubrir la vacante. En este caso debe señalarse el nombre, categoría y adscripción del trabajador fallecido. Asimismo, de acuerdo con el EPA deberá acompañarse de la convocatoria a el concurso correspondiente.
- VI) Para sustituir a un trabajador académico de tiempo indeterminado que haya renunciado o a quien se haya rescindido su relación de trabajo por el tiempo necesario para cubrir la vacante, y el conflicto esté pendiente de resolver ante las instancias laborales correspondientes. El caso de renuncia se acreditará mediante el documento que señale el nombre, la categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como la copia de renuncia. En el caso de rescisión, se acreditará con el documento que señale el nombre, categoría y documentos que comprueben que el trabajador ha sido separado en los términos del presente Contrato y de la Ley. Asimismo, como lo señala el Artículo 96 del EPA, en los dos casos se acompañará la convocatoria al concurso de oposición correspondiente. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.
- VII) Para cubrir las vacantes originadas en concursos por oposición que hayan sido declarados desiertos o cuando ninguno de los concursantes declarados aptos para ocupar el puesto se presenten para establecer la contratación de trabajo. Se acreditará en el primer caso, con la copia del dictamen del jurado en donde se haya declarado desierto el concurso de oposición en referencia. En el segundo caso, se acreditará con los nombres de los concursantes que no se presentaron a establecer la contratación correspondiente, así como en el caso de ausencia del ganador el comprobante de que los candidatos aptos para ocupar el puesto fueron notificados oportunamente para que se presentaran a establecer dicha contratación. La contratación

será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.

- VIII) Para cubrir la creación no prevista de grupos adicionales y necesarios para satisfacer los requerimientos de la enseñanza. Se acreditará mediante copia de la convocatoria a el concurso correspondiente y el documento que demuestre las razones por las que se generaron los nuevos grupos.
- IX) Para sustituir a un trabajador académico que goce de licencia académica o sindical, o que pase a ocupar un puesto de confianza, o que es designado autoridad o que es comisionado por la Universidad para desarrollar funciones de medio o tiempo completo distintas de las previstas en su puesto y fuera de su unidad académica de adscripción. Se acreditarán estos casos, con copia del escrito de la designación. El período de la contratación será conforme al término de la designación y siempre y cuando éste no pase de un año.
- X) Para cubrir los casos de interposición de recursos que retarden la contratación. Se acreditará mediante copia del escrito de interposición del recurso y la demostración de que la fecha de ingreso señalada en la convocatoria no se pudo cumplir en virtud de la tramitación del recurso respectivo.
- XI) Para cubrir las vacantes por la imposibilidad de realizar oportunamente un concurso por oposición, lo cual podrá ocurrir una sola vez para un mismo puesto. Esta deberá acreditarse con las pruebas que presente el jurado, donde fundamente las razones por las cuales no es posible la realización oportuna del concurso de oposición. La contratación no podrá exceder de un semestre.

Cuando el personal contratado por tiempo determinado no pueda laborar por la no existencia de carga académica a la que pueda acceder, la Universidad extenderá, a solicitud del trabajador o la delegación sindical, una carta de suspensión temporal de relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad, por un semestre, extensible hasta por un año. En este periodo se entiende que su antigüedad acumulada no se pierde y que la Universidad no está obligada al término del mismo a asignarle carga alguna.

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

#### **CLÁUSULA 42. PRORROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL**

De acuerdo al Artículo 97 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del personal académico ordinario, el Consejo Divisional podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular.

Las plazas cuya contratación pueda ser prorrogada en los términos del artículo 97 del EPA y la CLÁUSULA 40 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga.

Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el Consejo Académico de cada Unidad, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad, esto deberá realizarse durante el semestre 99-2 y el STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.

En tanto el H. Consejo Académico de la Unidad Regional Centro defina los criterios antes señalados, los Consejos Divisionales de esta Unidad prorrogarán la contratación al trabajador académico si se cumplen los siguientes criterios transitorios:

- Deberá tratarse de la misma plaza
- Subsista la materia de trabajo
- Haya ingresado a la misma por evaluación curricular
- El tiempo de prórroga que ha laborado más la prórroga en cuestión en la misma, no abarque un período mayor a dos años, contados a partir de la fecha en que se inició la contratación.
- Haya cumplido, durante el semestre inmediato anterior, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 107 de este Contrato.
- No exista un procedimiento administrativo en contra del trabajador

De no cumplirse con alguno de estos criterios, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular.

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

Dado que los Consejos Académicos de las Unidades Regionales Norte y Sur ya acordaron los criterios generales a aplicarse para las prórrogas de contrataciones temporales, los establecidos anteriormente no serán aplicables. Para el caso de la Unidad Regional Centro, en un término de noventa días contados a partir de la firma del presente CCT, el H. Consejo Académico deberá establecer los criterios académicos generales para la procedencia de las prórrogas de las contrataciones temporales.

#### **CLÁUSULA 48. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA**

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

- a) El Jefe de Departamento redactará y firmará el proyecto de convocatoria de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Consejo Divisional. El proyecto de convocatoria deberá contener los requisitos establecidos en el EPA.
- b) Una vez que el jefe de departamento ha elaborado el proyecto de convocatoria, lo turnará al Director de División, a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical.
- c) El Director de División contará con cinco días hábiles, a partir de la fecha en que le fue entregado el proyecto de convocatoria, para revisar que el mismo se ajuste a lo establecido por el Consejo Divisional, así como en el EPA, respecto a la información y elementos que deben incluir tales convocatorias y la justificación de origen de la plaza.
- d) Revisado el proyecto por el Director de División, turnará la convocatoria con sus observaciones, si las hubiere, a la CMGAA. La comunicación a la Comisión Mixta deberá hacerse dentro del plazo señalado en el inciso c).
- e) Si transcurridos los cinco días hábiles señalados en el inciso c) de la presente cláusula, el Director de División no hace alguna comunicación a la CMGAA, se entenderá que las convocatorias, a su juicio, se ajustan a lo establecido por el Consejo Divisional y ésta procederá a evaluarlas para lo cual tendrá un plazo de 8 días hábiles y le comunicará al Director de División el resultado de la evaluación.
- f) Cuando la CMGAA reciba proyectos de convocatoria para plazas de nueva creación o en los que se propone el cambio de adscripción del área de trabajo académico o traslado de programa académico de la plaza, requerirá el punto de vista de las academias correspondientes para aprobarlos. Sin el punto de vista mencionado la CMGAA no aprobará la convocatoria.
- g) Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito al Director de División las observaciones que tuviere el proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Consejo Divisional para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 77, 79, 99 y 100 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta comunicará al Director de División, al Jefe de Departamento y al STAUS.

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

#### **CLÁUSULA 50. NOMBRAMIENTO DE JURADOS**

Una vez aprobada la convocatoria por el Consejo Divisional, el Director de División la turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente para que ésta proceda a la integración del jurado. El jurado deberá constar de 5 miembros, uno de los cuales será representante de la Comisión Dictaminadora y los cuatros restantes los seleccionará del banco de jurados, atendiendo el área del concurso.

En la selección de los miembros del jurado deberá observarse el principio de rotatividad en los mismos, para

lo cual se sujetarán a los siguientes criterios:

De los cuatro miembros que son seleccionados del banco de jurados, ninguno de ellos podrá repetir en dos concursos seguidos o simultáneos en una unidad académica.

El Presidente, el Secretario, vocal y suplente del Jurado, serán nombrados por la Comisión Dictaminadora. La Comisión Dictaminadora notificará el jurado designado al Director de División, al Jefe del Departamento, a la CMGAA y al STAUS.

Asimismo, con la finalidad de contar con una base para la conformación de los bancos de jurados, la Universidad, a través del Secretario General Académico, elaborará un banco general de académicos de la Universidad de Sonora, el cual contendrá las características del personal académico, como son: grado académico, perfil del posgrado, nivel en el tabulador, área en la que labora, entre otros criterios similares. Esta información se pondrá en la red computacional de la Universidad para que pueda ser consultada por los jefes de departamento y las diferentes instancias universitarias que lo requieran.

El banco general de académicos estará elaborado y puesto en la red computacional de la Universidad antes del inicio del periodo vacacional.

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

#### **CLÁUSULA 55. TÉRMINOS DE LAS EVALUACIONES**

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

#### **CLÁUSULA 57. EJERCICIO DE LAS PLAZAS E INICIO DE LA CONTRATACIÓN**

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

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

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

b) Si el ganador pertenece a la planta académica de la Universidad y:

- Se encuentra sustituyendo una plaza y desea seguir en ella o
- Se haya de licencia para la realización de estudios de posgrado para concluir su tesis o
- Se presente una situación que le impida ocuparla y que el CCT y demás leyes aplicables le otorguen el derecho a posponer el ejercicio de la misma, se le otorgará, a solicitud del interesado, una licencia en la plaza concursada, que será prorrogable, hasta que concluya la situación que generó la posposición del ejercicio de la misma, o bien, hasta que se agote el derecho conferido en el CCT y demás leyes aplicables. En el entendido de que al vencimiento de la licencia y, en su caso las prórrogas a las que tenga derecho, el trabajador deberá presentarse a laborar en los términos previstos en este contrato, en la ley laboral y demás reglamentación aplicable. De no hacerlo así, se entenderá que renuncia al ejercicio de la plaza y la Universidad estará facultada para convocarla nuevamente en los términos señalados en el EPA y en el CCT.

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

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

a) Si el académico tiene contratación por tiempo indeterminado y desea ejercer la plaza concursada, se le otorgará, previa solicitud, una licencia sin goce de salario en la plaza que es titular, hasta concluir el tiempo máximo que puede ocuparla de acuerdo a la Cláusula 42 del Contrato Colectivo de Trabajo. La licencia podrá extenderse nuevamente en caso de que la situación vuelva a presentarse.

- b) Si el trabajador académico tiene una contratación vigente por tiempo determinado, podrá ocupar y ejercer la plaza concursada, en cuyo caso la nueva contratación anulará la que tenía previamente.
3. En cualquiera de las situaciones señaladas la contratación de la plaza deberá de llevarse a cabo, a menos que se presente alguna de las siguientes situaciones que la retarden o modifiquen:
- a) Se encuentre interpuesto recursos de impugnación en el puesto respectivo.
  - b) Errores u omisiones en los dictámenes.
  - c) Causas imputables al trabajador académico.
4. La contratación y ejercicio de las plazas se llevarán a cabo como se indica en los puntos anteriores, excepto si existe una solicitud del jefe del departamento, con la aceptación del trabajador, para que el Consejo Divisional correspondiente apruebe una fecha de contratación y de inicio de actividades diferente a la establecida en la convocatoria.
5. Las plazas que se desocupen como producto de las situaciones contempladas en la presente cláusula, así como las no ejercidas o donde no se lleve a cabo la contratación en las fechas indicadas, de conformidad con lo que se indica en los puntos anteriores, se procederá de acuerdo a lo que señalan el EPA y el CCT.

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

#### **CLÁUSULA 58. FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA**

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

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

La Universidad se compromete a entregar una copia al Staus del proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico en el momento en que la Comisión correspondiente entregue su dictamen al Presidente del Colegio Académico.

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

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

#### **CLÁUSULA 70. DERECHO A SER READSCRITO**

Cuando por reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón que modifiquen o supriman áreas académicas de algún departamento y que afecten la materia de trabajo de miembros del personal académico de la Universidad, éstos tendrán derecho a ser readscritos en áreas académicas equivalentes o afines a su grado y área de trabajo que tenían antes de la modificación.

En caso de que se presente la situación indicada en el párrafo anterior, los académicos afectados a través del Delegado sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar al Jefe de Departamento la revisión de la situación, quien, basado en el análisis de la misma, hará la propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud. En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con el Jefe del Departamento, los académicos afectados a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quien en un término de 30 días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.

En todo caso se respetarán íntegramente sus derechos laborales y en su caso se estará a lo dispuesto por las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.

Todos los cambios de adscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el

consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador académico afectado.

### **CLÁUSULA 77. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS.**

Corresponde a los Jefes de Departamento, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, y del CCT, determinar la carga académica y los horarios de trabajo del personal académico del Departamento correspondiente.

En relación a la programación semestral de la carga académica, los Jefes de Departamento, aplicarán el siguiente procedimiento, en tanto no contravenga las normas y disposiciones reglamentarias que en esta materia emita el Colegio Académico.

La aplicación del siguiente procedimiento de programación semestral implica el deber de los jefes de departamento de realizar previamente los concursos por evaluación curricular de las plazas de carrera y asignatura que serán ocupadas temporalmente. En tal sentido tendrá la obligación de enviar a la CMGAA y demás instancias, los proyectos de convocatoria de las plazas que deberán concursarse, a más tardar 10 días hábiles antes del inicio de los exámenes ordinarios del semestre previo al que se programará.

#### **PRIMERA ETAPA. PROGRAMACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA ORDINARIA O NORMAL Y HORARIOS.**

En la primera etapa se programará la carga académica normal y los horarios correspondientes de los trabajadores académicos, debiéndose respetar el siguiente orden:

1. Los profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado en el Departamento donde se programa, dando prioridad en el orden de asignación de la carga académica y los horarios al de mayor antigüedad como docente en dicha unidad académica.

Para la aplicación de esta prioridad se tomarán como base los siguientes:

- a) Para la asignación de la carga académica se atenderá a las materias en las cuales son indeterminados los profesores de asignatura y, en el caso del personal académico de carrera, el área del trabajo académico a la que esté adscrito.
- b) Para la asignación de horarios de este personal, se considerarán los horarios en que haya venido laborando.

Es importante recalcar que en la programación académica semestral, el jefe de departamento deberá de tomar en cuenta que el personal de carrera está adscrito a un área de trabajo académico que cuenta con un conjunto de materias que le brindan opciones para la asignación de la carga académica semestral a este personal. Ese hecho deberá ser empleado para garantizar la programación del personal académico de asignatura en las materias donde tienen indeterminación.

2. El personal académico visitante y al extraordinario en la unidad, con carácter determinado.
3. Los profesores y profesores investigadores por tiempo determinado en el Departamento que hayan ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular para laborar en el semestre que se programa.
4. Los profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos y que hayan venido impartiendo clases en el Departamento de contratación durante al menos dos años anteriores al semestre 97-1. Esta prioridad se aplicará en las materias y cursos que haya impartido el investigador en cada semestre en el período mencionado.

Para la asignación de horarios de este personal también se considerará el horario en los que han venido laborando con anticipación. El horario deberá quedar comprendido dentro de su jornada de investigación y, de acuerdo a la Cláusula 81 inciso c), en cursos de licenciatura esta actividad no se remunerará económicamente.

5. El personal académico de carrera y de asignatura por tiempo determinado, para los cuales se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, y que hubiera ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular. La carga que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara la plaza de asignatura, sólo en caso de que la cantidad de horas disponibles de la materia de la plaza en cuestión no alcance para llevarlo a cabo.

#### **SEGUNDA ETAPA. PROGRAMACIÓN DE CARGA ACADÉMICA EXTRAORDINARIA O ADICIONAL Y HORARIOS.**

Si agotada la primera etapa aun existe carga académica en el departamento donde se programa, se procederá a llevar a cabo la segunda etapa, que será la asignación de carga académica adicional y los horarios correspondientes, la cual deberá ejecutarse en el siguiente orden:

1. Al personal de asignatura de tiempo indeterminado, en las materias con carácter determinado y que sean asignaturas en que tienen indeterminación, siempre que estén dispuestos a impartirlas, dándose preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en el Departamento.
2. Al personal de asignatura de carácter determinado, que haya ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de su contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, y que hubiere ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular, en materias de carácter determinado y que sean iguales a las que el personal de referencia haya concursado. En igualdad de condiciones se dará preferencia al académico de mayor antigüedad.
3. A los profesores-investigadores de Departamentos en la misma división en donde se programe y que no están contemplados en la cuarta prioridad de la Primera Etapa de la presente Cláusula. En concordancia a lo establecido en la Cláusula 81 inciso c), en cursos de licenciatura esta actividad no se remunerará económicamente.
4. Al personal de carrera con carácter indeterminado, en materias de carácter determinado y que pertenezcan a su área de trabajo académico. En todo caso se dará preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en el Departamento.
5. Al personal de carrera por tiempo determinado, en las materias del área de su plaza, que haya ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de su contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, y que hubiere ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular. En igualdad de condiciones se dará preferencia al académico de mayor antigüedad.

#### TERCERA ETAPA. CASOS NO PREVISTOS.

Si una vez agotada la segunda etapa, hubiera carga académica disponible, se procederá a efectuar el siguiente procedimiento:

1. Se reparará nuevamente el orden de asignación establecido en la segunda etapa de la presente cláusula.
2. Si llevado a cabo el paso previo, aun quedara carga que programar, se reunirán el Jefe del Departamento y el Delegado Sindical para que acuerden lo que procederá sobre el particular, tomado como base: el perfil del académico en relación a las materias que se programan, las prioridades de la presente cláusula, entre otros.

En la programación académica y los horarios, se atenderá el siguiente principio general:

Si al ejecutar cualquiera de las prioridades contenidas en las diferentes etapas de esta Cláusula, se presentan igualdad de condiciones entre trabajadores académicos que son programados, la prioridad será para el que es más antiguo en la unidad académica donde se lleva a cabo el proceso.

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

#### CLÁUSULA 78. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN.

Aplicando las prioridades de la CLÁUSULA 77 del CCT, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, estableciéndose el siguiente procedimiento para su revisión y aprobación:

1. El jefe de departamento deberá concluir el proyecto de programación a más tardar al inicio de los exámenes ordinarios del semestre inmediato anterior al que se programa e inmediatamente lo entregará al delegado sindical en los formatos oficiales acordados por las partes, en el domicilio sindical, y simultáneamente, puesta en la red computacional de la Universidad.
2. Los docentes que se sientan afectados en sus derechos establecidos en el EPA y el CCT, tendrán 5 días hábiles, contados a partir de la fecha de la entrega y publicación de la programación que se indica en el punto 1, para que presenten sus objeciones a través del Delegado sindical o personalmente, debidamente fundamentadas, ante el propio Jefe de Departamento.

3. La Comisión Divisional Verificadora de la Programación (CDVP) se reunirá a más tardar quince días antes de que inicie el semestre que se programa, con el objetivo de verificar que los proyectos de programación se ajusten a lo establecido en la CLÁUSULA 77 y demás aplicables del presente Contrato, así como cumplir con la función señalada en la Cláusula 32 del CCT. La reunión deberá ser convocada con la anticipación pertinente por el Director de la División.

4. La (CDVP) estará conformada por: Los Jefes de Departamento, los Delegados Sindicales y el Director de División, así como el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS y la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora.

5. En la reunión de la CDVP, el jefe del departamento correspondiente deberá entregar, además del banco de jurados, el proyecto de programación en los formatos oficiales acordados por las partes.

6. En caso de que existan diferencias entre el delegado y el jefe de departamento, en relación al proyecto de programación, la CDVP acordará sobre el particular, apegándose a lo que establece el CCT, el EPA y demás reglamentaciones aplicables.

7. Una vez que la CDVP correspondiente haya verificado que la programación se ajusta a lo que establece el CCT, el jefe de departamento presentará el proyecto final al Consejo Divisional, junto con las observaciones realizadas, el cual ajustándose a las prioridades de la CLÁUSULA 77, aprobará la programación semestral antes de que inicie el semestre que se Programa.

Los formatos oficiales de programación y banco de jurados, acordados en el convenio de la revisión salarial de abril del 2000, serán entregados a los jefes de departamento por la Universidad en versión para computadora.

#### **CLÁUSULA 79. DÍAS DE DESCANSO SEMANAL**

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

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

#### **CLÁUSULA NUEVA SEIS. PAGO POR TRABAJOS EN DÍAS DE DESCANSO.**

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

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

**CLÁUSULA 80. PRIMAS SABATINAS Y DOMINICALES:** Se incorpora a la cláusula 79

**CLÁUSULA NUEVA SIETE. PAGO DE LOS TRABAJOS SEÑALADOS EN LAS CLÁUSULAS 79, NUEVA SEIS Y 84.**

En el caso de los trabajos que señalan las cláusulas 79, nueva seis y 84, el pago correspondiente deberá efectuarse dentro de las dos quincenas que sigan al tiempo laborado.

#### **CLÁUSULA 81. CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA**

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

MAR 23 2000

RECIBIDO

**a) Para profesores de tiempo completo:**

- 1) Los profesores Asistentes tendrán una carga académica de 14 horas aula a la semana.
- 2) Los profesores Asociados tendrán una carga académica de 10 a 12 horas aula a la semana.
- 3) Los profesores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.

**b) Para los profesores de medio tiempo:**

- I) Los profesores Asistentes tendrán una carga académica de 12 horas aula a la semana.
  - II) Los profesores Asociados tendrán una carga académica de 10 horas aula a la semana.
  - III) Los profesores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.
- c) Los profesores investigadores cualquiera que sea su categoría y nivel, tendrán una carga académica de 3 a 6 horas aula a la semana.

**d) Los técnicos académicos, cualquiera que sea su categoría, no tendrán carga académica normal.**

La carga académica señalada en los incisos anteriores, que debe impartir el personal académico de carrera, se considera como parte inherente a su nombramiento y no tendrá remuneración adicional.

**CLÁUSULA 82. SOBRECARGA ACADÉMICA**

Para que un trabajador académico de carrera adquiera carga académica adicional a la señalada en la CLÁUSULA 81 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, deberá hacerlo mediante un concurso de evaluación curricular, de acuerdo a lo que señala el EPA, y conforme a lo que señalan los siguientes incisos:

1. Los profesores investigadores y los profesores de carrera de tiempo completo, podrán tener una sobrecarga dentro de la Universidad, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten de hasta 4 h/s/m.
2. Bajo las mismas condiciones señaladas en el punto 1, los profesores investigadores y los profesores de carrera de medio tiempo podrán tener una sobrecarga de hasta 6 h/s/m.
3. Los técnicos académicos, siempre que cumplan con los requisitos señalados en el EPA y el CCT podrán laborar tiempo adicional, bajo las siguientes consideraciones: cuando se contraten además como maestros de asignatura, cuando las necesidades de la unidad académica así lo ameriten podrán tener esta contratación hasta por 4 horas semana mes.

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

**CLÁUSULA 87. SERVICIOS DE APOYO EN VACACIONES.**

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

**CLÁUSULA 89. PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL**

La Universidad se compromete a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral 5 días de su salario integrado mensual a los trabajadores académicos, junto con la prima vacacional de verano. Cuando el año sea bisiesto se pagarán seis días por ese mismo concepto en la fecha señalada.

**CLÁUSULA 91. LICENCIA DE MATERNIDAD**

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

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

En el período de lactancia, las trabajadoras académicas tendrán dos descansos extraordinarios por día, de 45 minutos cada uno de ellos, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos. Estos períodos serán computados como tiempo efectivo del trabajo. En el caso de personal académico de carrera, a solicitud de la interesada, estos serán al inicio y/o al final de la jornada.

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

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

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

#### **CLÁUSULA 92. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO**

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias, con goce de sueldo, en los siguientes casos:

- I) Hasta por 8 días hábiles, en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos, debidamente comprobada.
- II) Hasta por 5 días hábiles consecutivos, para asuntos particulares debiéndose tramitar por el Jefe de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atiende en forma oportuna. Estos permisos no podrán exceder de dos en un semestre.
- III) Hasta por dos meses para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura, para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Consejo Divisional y estará sujeta al Reglamento que para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, a la Universidad.
- IV) Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado, hasta por un semestre para la conclusión de la Tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado.

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

- V) Cuando los trabajadores académicos sufran un riesgo de trabajo que los incapacite para el desempeño de su trabajo, tendrán derecho a recibir de la Universidad 15 meses de salario integrado.

En caso de continuar la incapacidad, el ISSSTESON seguirá cubriendo el salario correspondiente, obligándose la Universidad a aportar la diferencia que hubiere en caso de que el Instituto no lo cubra en forma íntegra.

Los trabajadores académicos que sufran un riesgo de trabajo, tendrán los derechos establecidos en la Ley Laboral, la Ley 38 y demás convenios y reglamentos aplicables.

En el caso de las enfermedades no profesionales, tendrán derecho a recibir su salario integrado completo

durante los seis primeros meses, y el 80% durante los siguientes seis meses.

Transcurridos los plazos señalados anteriores, el afectado disfrutará de los beneficios que le concede la Ley del ISSSTESON en su Artículo 23 y demás relativos.

VI) Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor de acuerdo a las siguientes bases:

El Consejo Divisional decidirá sobre la solicitud que realice el interesado basado en el cumplimiento de los siguientes requisitos que serán avalados por la Dirección Investigación y Posgrado de la Universidad:

- a) Exista congruencia disciplinaria entre el área de trabajo del investigador y la investigación que realizará en su estancia.
- b) Exista un proyecto de investigación avalado por la Institución receptora, del o los investigadores con los que trabajará el académico de la Universidad de Sonora, otorgándosele los créditos correspondientes a la Universidad de Sonora.
- c) Se presente un plan de trabajo por parte del académico, avalado por el o los investigadores con los que laborará y la Institución receptora.
- d) Exista aceptación de la institución receptora para que el trabajador académico realice su estancia de investigación.
- e) Hayan transcurrido tres años o más de haber obtenido el grado de Doctor y haya laborado 3 años consecutivos como académico, posteriores a la obtención de su grado de doctor. En caso de haber sido becado para la obtención de este grado; ya sea por la Universidad de Sonora u otro organismo que requiera el aval de la institución, por ser miembro de la misma, para el disfrute de esta licencia deberá laborar en la institución un tiempo igual al del disfrute de su beca, de acuerdo a los convenios suscritos para tal fin.

La licencia con goce de salario que se indica en la fracción I de la presente cláusula, se solicitará por escrito por el interesado o a través del delegado sindical respectivo, anexando la comprobación señalada, al Jefe de Departamento, quien en base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contado a partir de que el jefe recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

Las licencias con goce de salario que se indica en la fracción II de la presente cláusula, se solicitarán por escrito por el interesado o el delegado sindical respectivo, ante el Jefe de Departamento, quien decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos en un plazo que máximo de dos días hábiles, contado a partir de que el Jefe recibió la petición. En caso de que no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico elaborará los lineamientos para la asignación de las licencias establecidas en las fracciones III y IV de la presente cláusula, en un plazo que no exceda 30 días hábiles, contado a partir de la firma de convenio de la presente revisión contractual.

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

### **CLÁUSULA 93. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO**

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

- I) Hasta 15 días en un semestre o 30 en un año, siempre y cuando no se afecten en forma grave las actividades académicas, disponiendo de ellos en una o repartidos en varias ocasiones, por razones particulares.
- II) Hasta por seis meses, para asuntos particulares, sin que pierda sus derechos y prestaciones otorgadas por este Contrato, los que tan sólo quedan suspendidos durante el lapso de disfrute de la licencia. Esta licencia no podrá prorrogarse ni volverse a disfrutar, a menos de que el trabajador académico acumule dos años de

servicio más desde que se hizo uso de esta prestación.

- III) Hasta por un año a los trabajadores académicos con antigüedad en la Universidad mayor o igual a 4 años, en los mismos términos que la de seis meses. Este tipo de licencias se disfrutarán sin alterar la programación normal de los semestres. Los casos particulares se tratarán bilateralmente. El trabajador que haya disfrutado este tipo de licencia no podrá disfrutar de la señalada en la Fracción II de esta misma CLÁUSULA en un plazo menor del señalado.
- IV) Hasta por un año, a las trabajadoras académicas madres de hijos menores de dos años, con el objeto de que se dediquen a la crianza de éstos.
- V) Hasta por un año a los trabajadores académicos que realicen estudios de postgrado, sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad, siendo prorrogable por el tiempo que duren los estudios. El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Desarrollo Académico el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. Este tiempo se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de antigüedad, año sabático, sin que contravenga lo que para ello establezca el Estatuto de Personal Académico, y demás que señala el Contrato, siempre y cuando a su regreso sirva a la Universidad durante un número de años igual al que estuvo disfrutando la licencia.
- VI) Hasta por un año a los Técnicos Académicos para concluir estudios de Licenciatura sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad. El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Desarrollo Académico el buen desarrollo de sus estudios cada 6 meses. El año de estudios se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de la antigüedad y beneficios que se reconozcan en el Reglamento de Técnicos Académicos, sin que contravenga lo que para ellos se establezca en el EPA y demás consideraciones que señala el CCT, siempre y cuando al reincorporarse a sus funciones sirva a la Institución durante un tiempo igual al que estuvo disfrutando de licencia.

#### CLÁUSULA 94.

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

En caso de que al distribuir los cubículos entre el personal de carrera queden aún disponibles, se asignarán al personal académico de asignatura con al menos 20 horas indeterminado, empleando los criterios antes señalados.

Para el cumplimiento de este inciso, las partes se sujetarán a lo que establece la CLÁUSULA NUEVA 13.

k). Que el número máximo de alumnos inscritos por grupo sea de 40. Para verificar el cumplimiento de lo anterior, se procederá a llevar a cabo el siguiente mecanismo:

- ❖ Se conformará una Comisión Mixta que se reunirá a más tardar una semana después de concluido el proceso de reinscripción, para tratar los casos de los grupos que excedan el límite y la necesidad de creación de nuevos grupos. Los Jefes de Departamento se comprometen a entregar la listas de los alumnos de primer ingreso inscritos. La Dirección de Servicios Escolares entregará la información correspondiente a dicha comisión, para que ésta pueda llevar a cabo el trabajo antes señalado.
- ❖ En los primeros 2 días hábiles de inicio del semestre, el jefe de departamento entregará las prelistas a los profesores, de los grupos a su cargo.
- ❖ Los profesores que mediante las prelistas u otro medio detecten grupos con más de 40 alumnos, acudirán y entregarán la información al delegado y/o el Comité Ejecutivo, para que la presenten ante el

Coordinador de Programa correspondiente para que a su vez regularice la situación antes descrita.

En el caso particular de materias que requieran atención individualizada como son talleres, laboratorios y seminarios, o cuando las limitaciones de infraestructura (equipo, materiales, espacios, etc.) no permitan el adecuado desempeño de las actividades académicas, el número de alumnos por grupo será de acuerdo a las condiciones existentes. Cuando este tipo de grupos sea solicitado por el jefe de departamento y/o el delegado respectivo, la CDVP será la instancia encargada de revisar las condiciones de tales materias, así como la infraestructura de las instalaciones correspondientes y aprobará, en su caso, la apertura de tales grupos, los que tendrán como máximo 25 alumnos inscritos en cada uno de ellos.

l). A que se le proporcione, si el desempeño normal de su trabajo lo requiere, ropa, uniformes y el equipo necesario.

Para cumplir con lo que establece este inciso, las partes se sujetarán a lo que establece la CLÁUSULA NUEVA 16.

ñ) La Universidad asignará estacionamiento exclusivos para el personal académico y administrativo. Para el cumplimiento de este inciso, las partes se sujetarán a lo establecido al anexo correspondiente al programa de estacionamiento.

### CLÁUSULA 103. ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO.

Cuando el trabajador académico sea comisionado por el jefe de departamento, previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos a realizar actividades académicas fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrá derecho a:

- a) Recibir notificación por escrito.
- b) Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
- c) Recibir los viáticos diarios correspondientes, de acuerdo a la zona y el tiempo de que se trate.
- d) Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos.
- e) El equipo y viáticos correspondientes deberán ser entregados al trabajador académico por el Jefe de Departamento o el responsable de la dependencia que corresponda, tres días antes del inicio de la actividad, de lo contrario, quedará liberado de la comisión sin responsabilidad a su cargo.
- f) Que los viáticos que se le entreguen estén de acuerdo al tabulador de viáticos que se muestra en el anexo 3 (pendiente precisar aspectos del tabulador) del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- g) A contar con un seguro de viaje en cada ocasión que su trabajo requiera que viaje. Los Jefes de Departamento, Directores de División, etc. autorizarán las pólizas de seguro, mismas que deberán estar a disposición en dichas dependencias, con el fin de garantizar que quede asegurado el maestro al momento de su salida. El costo de la póliza será con cargo al presupuesto del departamento.
- h) El monto por el cual se asegure el trabajador será de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.). El monto de este seguro de viaje será revisable de manera anual.
- i) Que se le paguen las compensaciones establecidas en las cláusulas 79 y/o Nueva Seis del CCT vigente, en caso de que la comisión que realice el trabajador académico implique su derecho a gozar de las mismas.

### CLÁUSULA 104. ACCIDENTES DE TRÁNSITO

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

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

II. Cuando un trabajador académico, manejando un vehículo de su propiedad o de su cónyuge, sufra un accidente, en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, la Institución lo apoyará de conformidad con los siguientes casos:

a) Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para que el trabajador académico pueda lograr la reparación del daño de su vehículo.

b) Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la

Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador académico.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el costo del deducible. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

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

d) En el caso que exista concurrencia de culpa, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde cubrir al trabajador, y otorgará financiamiento por la otra mitad.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el 50% del costo del deducible. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

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

Los apoyos a que se refieren las fracciones I II y III, no se otorgarán cuando el trabajador académico se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes en el momento de ocurrir el accidente, salvo que exista prescripción médica.

IV. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento de esta CLÁUSULA es el siguiente:

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

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

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

d) En caso de que la UNISON no concurra al lugar del accidente o el trabajador se vea imposibilitado para dar aviso, se considerará para todos sus efectos, el parte de tránsito, el cual deberá ser entregado a la Dirección de Recursos Humanos por el trabajador o un representante acreditado, en un plazo máximo de 3 días hábiles, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

e) Dentro del plazo a que se refiere el inciso anterior, el trabajador académico o su representante acreditado, al solicitar el pago de esta prestación, deberá exhibir ante la Dirección de Recursos Humanos los siguientes documentos:

1. Factura y Tarjeta de Circulación
2. Parte de Tránsito
3. En su caso, el convenio celebrado.
4. Tres presupuestos de distintos talleres.
5. En su caso, póliza de seguro del vehículo.
6. Si la situación lo amerita, acta de matrimonio.

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

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

### CLÁUSULA 107. OBLIGACIONES GENERALES

I. Son obligaciones del personal académico:

1. Desempeñar sus funciones de acuerdo a los planes y programas académicos aprobados por las instancias

universitarias correspondientes (Academias, Consejos Divisionales, Consejos Académicos y Colegio Académico).

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

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

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

## II. Son obligaciones del Personal de Carrera:

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

2. Presentar cada semestre al Jefe del Departamento, con copia para el Presidente de Academia, para su aprobación un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos que para tal efecto haya aprobado el Consejo Divisional, en concordancia a lo señalado por el Estatuto de Personal Académico. Para llevar a cabo lo antes señalado se seguirá el siguiente procedimiento:

a) El Jefe del Departamento solicitará al personal de carrera el plan de actividades por escrito y les comunicará los lineamientos acordados por dicho Órgano, a más tardar diez días hábiles antes del inicio del semestre que se planifica.

b) El académico de carrera tendrá los primeros diez días hábiles del semestre que se planifica para entregar su plan de actividades.

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

3. Presentar, dentro de los últimos cinco días hábiles del semestre que concluye, un informe semestral de las actividades académicas realizadas en el semestre que finaliza, dirigido al Jefe de Departamento, con copia para el Presidente de Academia, de las actividades académicas realizadas del ciclo escolar que recién finaliza. El Jefe del Departamento deberá solicitar dicho informe de trabajo al personal de carrera en el mismo comunicado que se indica en el a) del punto 2 de la presente cláusula.

4. En caso de que el Jefe de Departamento no cumpla con lo que se indica en el inciso a) del punto 2 y con lo que establece el punto 3, el académico presentará su plan de actividades y el informe académico conforme a los usos y costumbres existentes en la Unidad Académica sobre el particular, en los plazos señalados.

## III. Son obligaciones del personal de asignatura:

1. Presentar al inicio de cada semestre al Jefe del Departamento un plan de actividades académicas. Como lo establece el EPA este plan contemplará lo concerniente a la planeación e impartición de su cátedra, además, su informe podrá restringirse al desarrollo de la misma.

2. En el período intersemestral y que no sean vacaciones del personal académico, el personal de asignatura deberá presentarse a sus labores en el horario asignado. A solicitud del (los) interesado (s), el horario de asistencia y las labores y tareas a desarrollar podrán ser cambiadas y fijadas de común acuerdo entre el interesado (s), la delegación sindical y el Jefe de Departamento. En caso de no haber acuerdo el personal académico se ajustará al horario que tiene asignado.

## CLÁUSULA 108. HOMOGENEIZACIÓN DE LOS PLANES DE ACTIVIDADES

Se procurará que los planes de actividades académicas del personal de carrera de una misma Unidad

Académica sean homogéneos en cada categoría y nivel.

**CLÁUSULA 115. AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTACIÓN.** Se integra a la cláusula 114

**CLÁUSULA 119. FORMA DE PAGO**

El pago de los salarios se hará en moneda de curso legal o en cheque nominativo girado directamente en favor del trabajador académico, dicho pago deberá cubrirse de manera quincenal.

En consideración al pago con tarjeta de nómina de una institución bancaria, la Universidad se obliga a cubrir el importe del pago de salario, depositándolo en la cuenta particular, a más tardar a las 11:00 horas del día natural siguiente del día de pago que se señala en las Cláusulas 120 y 121 del CCT. El control de pago de nómina no tendrá modificación.

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

Los casos particulares, en que no sea posible el pago mediante tarjeta de nómina, tendrán el mismo tratamiento que se tenía hasta antes de lo pactado en la presente convenio.

**CLÁUSULA 125. PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO**

La Universidad otorgará a los miembros del personal académico, un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25, 30, 35, 40 ó 45 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se les cubrirá el 15 de Mayo del año que corresponda, conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO
15	10
20	15
25	20
30	25
35	35
40	40
45	45

**CLÁUSULA 127. EXÁMENES PROFESIONALES.**

La Universidad pagará a los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales, el 60% del costo del examen para que se distribuya entre todos ellos de la siguiente forma: la mitad de este porcentaje será para el asesor (responsable de la dirección y desarrollo) del trabajo de titulación y el resto se distribuirá de manera equitativa entre los demás sinodales del jurado.

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

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

Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalías, los consejos divisionales deberán establecer los criterios de asignación a más tardar al final del semestre 2001-2, siguiendo siempre el principio de igualdad de los docentes.

**CLÁUSULA 130. ESTÍMULOS AL PERSONAL DE ASIGNATURA**

La Universidad otorgará un estímulo a maestros de asignatura, cuyo monto se determinará anualmente entre el

Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la presente revisión, la Universidad otorgará la cantidad de \$2,500.00 al año a maestros de asignatura que laboran 25 horas y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 horas. Este estímulo se pagará en dos partes, el primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base a la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago.

HORA-SEMANA-MES	ESTÍMULO	SEM. IMPAR	SEM. PAR
25	\$2,500.00	\$1,250.00	\$1,250.00
24	\$2,400.00	\$1,200.00	\$1,200.00
23	\$2,300.00	\$1,150.00	\$1,150.00
22	\$2,200.00	\$1,100.00	\$1,100.00
21	\$2,100.00	\$1,050.00	\$1,050.00
20	\$2,000.00	\$1,000.00	\$1,000.00
19	\$1,900.00	\$950.00	\$950.00
18	\$1,800.00	\$900.00	\$900.00
17	\$1,700.00	\$850.00	\$850.00
16	\$1,600.00	\$800.00	\$800.00
15	\$1,500.00	\$750.00	\$750.00
14	\$1,400.00	\$700.00	\$700.00
13	\$1,300.00	\$650.00	\$650.00
12	\$1,200.00	\$600.00	\$600.00

La Universidad otorgará un estímulo al año a los profesores de asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, equivalente a la cantidad de \$90.00 por hora-semana-mes de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de veinticinco horas por profesor. Este estímulo se pagará en dos partes. El primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base a la carga académica que tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de horas-semana-mes de carga, es el siguiente:

HORA-SEMANA-MES	ESTÍMULO SEMESTRAL	HORA-SEMANA-MES	ESTÍMULO SEMESTRAL
1	\$45.00	14	\$630.00
2	\$90.00	15	\$675.00
3	\$135.00	16	\$720.00
4	\$180.00	17	\$765.00
5	\$225.00	18	\$810.00
6	\$270.00	19	\$855.00
7	\$315.00	20	\$900.00
8	\$360.00	21	\$945.00
9	\$405.00	22	\$990.00
10	\$450.00	23	\$1,035.00
11	\$495.00	24	\$1,080.00
12	\$540.00	25 o más	\$1,125.00
13	\$585.00		

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

#### CLÁUSULA 136. PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

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

### **I. Fondo de ahorro colectivo.**

1. Se constituye el Fondo de Ahorro Colectivo de los trabajadores académicos y para lograr tal objetivo la Universidad aportará quincenalmente la cantidad de \$250,000.00, cuyos incrementos anuales provendrán de la bolsa económica que acuerden el STAUS y las Autoridades Universitarias para cláusulas de monto fijo en las revisiones respectivas.
2. La aportación quincenal destinada al fondo de ahorro colectivo se depositará en una institución bancaria, buscando obtener los mayores rendimientos económicos.

El fondo de ahorro colectivo, más los intereses generados, será distribuido entre los trabajadores académicos en base a: la proporción que represente el salario tabular mensual de cada trabajador, respecto a la nómina tabular mensual del personal académico, comparadas en el mismo lapso de tiempo.

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

### **II. Fondo de ahorro individual.**

1. Se constituye el Fondo de Ahorro Individual de los trabajadores académicos para lo cual dicho personal aportará quincenalmente el 1.5% de su salario tabular quincenal, mismo que le será descontado en forma nominal.
2. La aportación quincenal que realice el trabajador académico para su fondo de ahorro individual, se depositará en una institución bancaria buscando obtener el mayor interés bancario.  
La cantidad que cada trabajador académico acumule en su fondo de ahorro individual, más los intereses obtenidos por el mismo, serán entregados al trabajador correspondiente en las fechas establecidas en la presente cláusula.
3. Los trabajadores que no deseen aportar a su fondo de ahorro individual o que quieran participar con un porcentaje superior al mencionado en el inciso 1 de esta fracción, deberán notificarlo por escrito a la tesorería de la Universidad y al Sindicato, a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

### **III. Administración de los fondos de ahorro.**

1. Los fondos de ahorro, colectivo e individual, serán administrados por la Comisión Mixta de Fondo de Ahorro (CMFA) quién determinará todo lo concerniente a su manejo.  
Las determinaciones de la CMFA que impliquen movimientos o egresos de los fondos, serán ejecutados bajo la responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura de cualquier cuenta que se registre respecto al propio fondo.
  2. La CMFA tendrá la obligación de informar cada dos meses a los trabajadores académicos sobre el estado que guarda los fondos de ahorro, indicándose:
    - ◆ El capital total acumulado en los mismos.
    - ◆ La parte del fondo de ahorro colectivo, del periodo que cubre la información, que le corresponde a cada trabajador académico, para lo cual la CMFA analizará y determinará la mejor forma de presentar dicha información, buscando en todo momento que sea lo más clara y sencilla posible.
- 
- ◆ Los intereses obtenidos, especificándose el monto y los porcentajes correspondientes en cada quincena de las que cubre el período de información.

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

### **IV. Pago de los fondos de ahorro.**

1. La liquidación correspondiente a los fondos de ahorro, colectivo e individual, comprenderá los depósitos, más los intereses económicos generados y se entregará a los trabajadores académicos cada 4 meses; a saber:

- ♦ Con la segunda quincena de marzo.
- ♦ Con la primera quincena de julio y
- ♦ Con la segunda quincena de noviembre de cada año.

2. Para los trabajadores académicos que si contribuyan al fondo de ahorro individual y no deseen sujetarse al inciso 1 de esta fracción, podrán optar por recibir sus fondos de ahorro más los intereses correspondientes, en una única exhibición anual que será en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, la cual contendrá los montos totales que corresponden a las fechas anteriores a las que se señala. Esto podrá hacerse previa notificación por escrito a la Tesorería de la Universidad a más tardar un mes después de la firma del presente contrato.

3. Cada trabajador académico percibirá en cada periodo correspondiente:

- ♦ Del fondo colectivo de ahorro, la parte proporcional del mismo que le corresponde, tal como lo establece la fracción I, inciso 2 de esta cláusula.
- ♦ Del fondo de ahorro individual, lo que cada trabajador haya ahorrado, más los intereses económicos respectivos, como se establece en el inciso 2 de la fracción II de la presente cláusula.

#### V. Separación del trabajador de la Universidad.

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

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

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

#### CLÁUSULA 139. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS.

La Universidad dispondrá de un fondo de \$50,000.00 con el cual se iniciará en el semestre 2001-1 un programa anual de medicina preventiva para el personal académico de la Institución, el cual se llevará a cabo en el mes de febrero de cada año.

Como una primera fase del programa y con la finalidad de prevenir riesgos en la salud de los trabajadores académicos que cuentan con al menos 40 años de edad, la Universidad de Sonora implementará en el mes de junio del 2001 un programa piloto de medicina preventiva con los recursos físicos y humanos con los que cuentan los Departamentos de Ciencias Químico-Biológicas y Enfermería pertenecientes a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud.

Asimismo la Institución aportará, tanto para el programa piloto como para el permanente, los reactivos y material necesario para realizar los siguientes análisis:

- ❖ Biometría hemática,
- ❖ Química sanguínea,
- ❖ Copro y orina y
- ❖ Toma de signos vitales.

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico (CMGPPSA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora

(LACIUS) y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán los resultados de la primera fase, los cuales servirá de base para la organización general que permita realizar de manera exitosa el Programa de Medicina Preventiva. Paralelamente la CMGPSA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para este programa.

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

La CMGPSA. Será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras al Programa de Medicina Preventiva que considere pertinentes.

#### **CLÁUSULA 145. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL.**

La Universidad se compromete a realizar las gestiones necesarias ante la SEP para tramitar becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores académicos, con necesidades de educación especial; además de proporcionar una ayuda económica equivalente a la que se otorga por concepto de guardería en la Unidad Regional Centro, para aquellos casos de deficiencia y discapacidad en las que amerite un dictamen médico.

La CMGPS será la instancia encargada de revisar los casos particulares que se presentan de dificultades o problemas de aprendizaje que requieran de educación y/o atención especial. Para llevar a cabo su tarea solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean éstos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares, así como la conveniencia de un dictamen médico, si así lo considera necesario. Una vez realizado el dictamen y si éste indica que requiere tal tipo de atención, la CMGPS decidirá el nivel de los apoyos requeridos en estos casos, basada en los diferentes tipos de casos e instituciones que prestan los servicios señalados, para que la Universidad otorgue los montos económicos correspondientes.

#### **CLÁUSULA 148. TERRENOS**

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

1. La Universidad aportará el pago por concepto de regularización de los terrenos otorgados por la Universidad en punto 1 de la cláusula 148, pactada en el convenio de revisión de 1999, relativos a la construcción de vivienda de los trabajadores académicos. La asignación de los lotes se hará conforme al reglamento de vivienda.
2. La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$600,000.00 (Seiscientos mil pesos 00/100 M.N.) para la adquisición de un terreno en la Cd. de Hermosillo, que deberá ser utilizada para que el Sindicato construya un Centro de Recreación al servicio de los trabajadores académicos de la Universidad.
3. La Universidad aportará la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) para que se concluyan las obras relativas al local sindical de la Unidad Regional Sur.
4. La Universidad incrementará el fondo revolvente de \$500,000.00 a \$800,000.00 para que sea utilizado por los trabajadores académicos en ampliación, remodelación, construcción y anticipo en adquisición. La CMV determinará las adecuaciones y/o reformas que deberá hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de incluir lo referente a construcción y anticipo en adquisición de vivienda.
5. ~~Las partes acuerdan que el sindicato conforme una Comisión que analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar la Unidades Norte y Sur, con el fin de que dicha Comisión encauce la gestión ante la instancia que corresponda.~~

#### **CLÁUSULA 150: PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES.**

La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan implementar el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones (PCPJ), cuyo objetivo será complementar el beneficio económico que brinde el ISSSTESON a los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen a través de dicho Instituto de Seguridad Social .

Tanto los beneficios que brindará el PCPJ, así como los requisitos para tener derecho a ellos y la forma de su administración, serán los que se establezcan en el Reglamento del Programa que acordarán las partes a través del Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones (CTMPJ). El fondo del programa se administrará bajo la responsabilidad del Comité Técnico Mixto.

Con la finalidad de apoyar y fortalecer el PCPJ, las partes acuerdan que:

1. La Universidad aportará los recursos económicos necesarios para la elaboración de los estudios actuariales que el CTMPJ acuerde y cuya finalidad se de a conocer, el estado que guarda el fondo económico del programa complementario y determinar las secciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo.
2. La Universidad otorgará la despena vigente completa que se señala en la cláusula 114, inciso j) del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores Académicos que se jubilen, una cantidad proporcional, para los que se pensionen, según los años de servicios prestados a la UNISON por el trabajador.
3. Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del programa.

En relación al proceso de revisión contractual del año 2001, la Universidad de Sonora destinará, por esta ocasión, al fondo económico del programa la cantidad de \$1,000,000.00, mismo que servirán para incrementar los recursos económicos del programa.

La Universidad y el STAUS acuerdan realizar los trámites necesarios para la creación del fideicomiso que administrará los recursos económicos del PCPJ, a más tardar en 30 días a partir de la firma del convenio de la revisión contractual del año 2001. El sindicato seleccionará la Institución Bancaria que tendrá a su cargo el fideicomiso.

Una vez realizados los estudios actuariales pertinentes y revisada la reglamentación del PCPJ presentada por el STAUS se instrumentará dicho programa a más tardar en seis meses.

Sólo podrá hacer uso de este fondo el personal académico que se jubile a partir del 15 de agosto de 1999.

El fondo no podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula y se aplicará en los términos del reglamento aprobado por el propio Comité Técnico Mixto.

El STAUS tendrá en todo momento la posibilidad de realizar cambios al programa de jubilación basado en los estudios actuariales que determinen los recursos necesarios y arrojen resultados sobre la evolución que presenta el fondo de pensiones y jubilaciones.

La Universidad no adquiere el compromiso de pagar diferencias salariales que resulten entre la pensión o jubilación que otorgue el ISSSTESON y el salario y prestaciones del trabajador académico que se mencionan en esta cláusula.

#### **CLÁUSULA 152: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS**

~~La Universidad de Sonora pondrá a disposición del STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las Cláusulas de Monto Fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos que sean alumnos regulares y se encuentran estudiando en los niveles de secundaria, preparatoria (o nivel técnico) o profesional, sujetándose las partes a los siguientes lineamientos generales:~~

- a) Las becas serán efectivas por once meses, de abril a marzo, exceptuando el mes de agosto de cada año.
- b) Los incrementos en los montos de las becas que se acuerden en las revisiones salariales y contractuales surtirán efecto a partir del mes de abril de cada año.

- c) Las becas se pagarán a los hijos de los trabajadores académicos el día 15 de cada mes o, en su caso, el día hábil anterior, en las oficinas de Trabajo Social de la Universidad de Sonora.
- d) Tanto el número de becas que se otorguen, como los montos de las mismas en cada uno de los niveles educativos señalados, estarán sujetas a lo que establezca el Reglamento correspondiente y al monto total que se determine para esta prestación.
- e) El Staus, a través de la comisión que designe, será el encargado de otorgar las becas a los hijos de los trabajadores académicos de acuerdo al Reglamento respectivo aprobado por la organización sindical.
- f) En caso de que un trabajador académico con carácter indeterminado, con diez o más años de antigüedad, fallezca, sus hijos podrán gozar de alguna de las becas previstas en esta CLÁUSULA, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se establecen en el Reglamento respectivo, sujetándose a la convocatoria que el STAUS emite anualmente para tal fin.

La cantidad total asignada a esta prestación será revisada anualmente y sujeta a la distribución que realice el Staus de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. Para la presente revisión el monto total que se destinará a cubrir las becas será de \$1,221,550.00 pesos al año.

(El incremento en el monto destinado a las becas para los hijos de los trabajadores académicos, dependerá de la distribución de la bolsa económica para cláusulas de monto fijo)

#### **CLÁUSULA 155: APARATOS PARA ENFERMOS**

Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias y paradoncias, a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos, que será reembolsado al trabajador con la presentación de la factura que ampara su compra y/o prestación del servicio ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada.

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

Con relación a los servicios de ortodoncia, la Universidad y los trabajadores académicos se sujetan a lo que establece el artículo 5° del Reglamento para los servicios médicos de ISSSTESON.

#### **CLÁUSULA 157: VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS Y LIBRERÍA**

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

- a) Al personal académico de carrera un vale por 300.00 pesos.
- b) Al personal de asignatura de al menos 15 hsm de carga académica, un vale por \$200.00 pesos.

II. La Universidad, a través de la Librería UNISON, proporcionará servicios de adquisición de bibliografía nacional y extranjera a los trabajadores académicos que lo soliciten pagando de antemano los costos originados por dichos servicios. Asimismo, se obliga a mandar una relación mensual de la bibliografía disponible en la librería central a las unidades foráneas.

La Universidad se obliga a surtir preferentemente los pedidos de dichas unidades, sin costo adicional al establecido en la Unidad de Hermosillo, a más tardar una semana a la fecha en que se reciba la solicitud.

III: La Unison hará un descuento del 10%, sobre precio al público, a los trabajadores académicos que adquieran libros a crédito en la Librería Universitaria y se proporcionará crédito a los mismos por un monto máximo de \$250.00, descontables en tres quincenas. Si la compra es al contado, se proporcionará un descuento del 20% sobre el precio al público.

#### **CLÁUSULA 159. PAGOS PARA COLEGIATURAS**

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura

que impartan más de 12 horas-semana-mes, así como a su cónyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos regulares en programas propios de la Universidad, en cursos de licenciatura, de especialización o posgrado.

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

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

En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de quince años o más y que hubiere impartido doce horas-semana-mes o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta CLÁUSULA, siempre que se trate de alumnos regulares de la Universidad. Esta prestación podrá otorgarse a hijos de trabajadores cuyo fallecimiento ocurra con posterioridad al 15 de diciembre de 1996.

#### **CLÁUSULA 160. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.**

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

1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$100,000.00 para apoyar el PGFSPA.
2. La Universidad establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos intersemestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.
3. La Universidad y el Staus, a través de la CMGFSPA, convocarán semestralmente para la definición de las actividades del PGFSPA a realizarse durante el siguiente período intersemestral, las que deberán contar con el apoyo de la academia y el aval del jefe de departamento. Las actividades serán apoyadas con recursos económicos, materiales y de infraestructura, incluyendo la participación de académicos de otras instituciones, producción de documentos de trabajo y otros, de acuerdo con las necesidades planteadas.
4. El PGFSPA incluirá a los seminarios departamentales establecidos, por lo que éstos serán apoyados con los materiales de apoyo y la infraestructura requeridos.
5. La institución hará uso de los programas de intercambio académico con otras instituciones, misma información que pondrá a disposición de los departamentos correspondientes.

Para financiar las actividades de este año, no presupuestado, se utilizarán los remanentes del programa de becas.

En el anexo 6 se presenta el formato de convocatoria para los cursos de formación que se establecen en la presente Cláusula.

#### **CLÁUSULA 161. APOYOS PARA TITULACIÓN.**

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

La Universidad apoyará al personal académico que sea pasante de licenciatura o de posgrado, que reúna los siguientes requisitos:

- a) Personal de carrera por tiempo indeterminado o

- b) Personal de asignatura con al menos 15 hsm indeterminadas, o bien
- c) Personal de carrera o asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de 3 años. El personal de asignatura deberá impartir, además, al menos 15 hsm.

Los apoyos que se otorgarán al personal señalado en los incisos anteriores serán, según corresponda:

- a) Tres viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de universidades de otros Estados de la República;
- b) Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a las Unidades Foráneas;
- c) Si es personal de carrera o asignatura, impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles facilidades en su jornada complementaria.
- d) Proporcionar el costo de ocho ejemplares de tesis.

Para el ejercicio de esta prestación:

- a) El académico presentará ante la Dirección de Desarrollo Académico una solicitud en la que se especifiquen los tiempos y forma de goce de los apoyos anteriormente señalados para la obtención del grado correspondiente.
- b) La citada dependencia analizará la solicitud y, en su caso, acordará con el solicitante los detalles del goce de los apoyos y la entrega del comprobante de grado.
- c) Desarrollo Académico se encargará de realizar los trámites respectivos ante las diferentes instancias.
- d) En caso de reembolsos los comprobantes de gastos deberán cumplir con las disposiciones fiscales.
- e) En caso de que el académico no esté de acuerdo con la determinación de la dependencia señalada, en torno a la solicitud de apoyo para titulación, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGFySPA, quien en un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá.

### CLÁUSULA 163. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO

La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos que designe el STAUS, la dirección de desarrollo Académico y los Consejos Divisionales, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de especialización, maestría y/o doctorado en instituciones del país y del extranjero de acuerdo a las siguientes bases:

I. Para personal Académico de Carrera Indeterminado (Profesores, Profesores-Investigadores de Tiempo Completo y Medio Tiempo):

Se otorgarán las becas al personal académico de carrera indeterminado que tenga una antigüedad de al menos 2 años como académico o su equivalente como personal de asignatura, tomando como base para el cálculo una carga de 40 horas a la semana, en dos modalidades:

#### 1.- Modalidad A

- a) Cuando se trate de instituciones del país, los estudios a realizar deberán ser programas de posgrado de alta calidad, de acuerdo a la definición precisada en esta cláusula.
- b) Los programas de alta calidad, para efectos de esta cláusula, son los actualmente registrados en el padrón de excelencia del CONACYT, nacionales o en el extranjero, o bien, los que emitan conjuntamente la SEP-CONACYT, tanto para programas convencionales como especiales.
- c) Las becas que se otorguen serán en programas de instituciones distintas a la Universidad de Sonora, a menos que la UNISON cuente con un programa que sea el único de la disciplina registrado como aprobado en el padrón de excelencia del CONACYT, o bien sea el único registrado como condicionado o emergente, y no haya ningún programa registrado como aprobado en el país.
- d) La Academia a que pertenezca el trabajador deberá avalar que existe congruencia disciplinaria entre los estudios que se desee realizar y el desarrollo planeado por la División de su adscripción, y deberán ser en un área cuya profesionalización implique la generación o aplicación innovadora del

conocimiento.

- e) Para los estudios de doctorado en el extranjero, se otorgarán becas en todas las disciplinas. Para los estudios de maestría en el extranjero, sólo se autorizarán becas en aquellas disciplinas que no se ofrezcan en el país, o bien, que se ofrecen en el país y no sean consideradas como programas de calidad de acuerdo a la definición expuesta.
- f) La institución otorgará, a los profesores que cumplan los requisitos anteriormente descritos el sueldo y prestaciones correspondientes a su categoría y nivel. Podrá recibir además, apoyos adicionales para el óptimo desempeño de sus estudios como son pago total de colegiatura e inscripción; transporte /un viaje redondo a la sede del programa) y seguro de servicios médicos; así como un complemento de equivalente al salario integrado de 12 horas/semana/mes nivel A, siempre y cuando estos apoyos no sean proporcionados por CONACYT, PROMEP.

## 2.- Modalidad B

Cuando un trabajador académico no cumpla con los incisos a), c) o e) de la modalidad A, estará obligado a cumplir con el inciso 1) d) y la institución podrá otorgarle la beca (equivalente a su categoría y nivel) en la institución donde decida realizar sus estudios, teniendo como único apoyo adicional el pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$15,000.00 al año, o los apoyos establecidos en la fracción VIII de la cláusula 162 del CCT.

Cuando dicho programa de estudios sea en una institución de educación superior pública fuera del estado o que implique un cambio de residencia para el académico, la Universidad lo apoyará con el pago total de inscripción, colegiatura y pago de servicios médicos en la sede del programa. En el mismo sentido, tendrá derecho a recibir un complemento equivalente al salario integrado de 12 horas/semana/mes nivel A, siempre y cuando no reciba apoyos económicos adicionales de otros organismos públicos o privados.

### II. Para técnicos académicos de carrera indeterminados de tiempo completo

Se otorgarán becas a los técnicos académicos de carrera indeterminados que tengan una antigüedad de al menos 2 años como académicos de carrera, en la siguiente modalidad:

#### 1.- Modalidad C.

Estas becas, cuya duración máxima será de un año se otorgarán siempre y cuando exista congruencia disciplinar con el área de desarrollo de su departamento de adscripción y se realicen en Instituciones de Educación Superior públicas, para los siguientes casos:

- a) Para conclusión de estudios de licenciatura, siempre y cuando el académico sea considerado alumno regular del programa de Licenciatura y los estudios correspondan a créditos de la última fase de la carrera en una Institución de Educación Superior. Se otorgará el salario mensual integrado vigente.
- b) Para cursos oficiales de especialización y/o enseñanza-técnica. Se otorgará el salario mensual integrado vigente y el pago de inscripción y colegiatura de hasta \$ 7,500.00.
- c) Para programas de especialización impartidos por instituciones de educación pública o centros de investigación de reconocido prestigio nacional se requiere el título de Licenciatura afín al área de trabajo. Se otorgará el pago de su salario mensual integrado vigente y el pago de inscripción y colegiatura de hasta \$ 10,000.00. Cuando el programa se realice en instituciones de reconocido prestigio en el extranjero, la institución le otorgará además los apoyos correspondientes a la modalidad A.

• El STAUS podrá designar 14 becas por año para personal de carrera que cumpla con los requisitos de cualquiera de las modalidades A, B y C.

• Los Consejos Divisionales podrán otorgar hasta dos becas por departamento a personal académico de carrera que cumpla los requisitos de las Modalidades A, B y C. Estas becas serán sustituidas por personal académico determinado en la misma categoría del beneficiario e la beca.

### III. Profesores de Asignatura por Tiempo Indeterminado (STAUS)

Se otorgarán 10 becas a los profesores de asignatura que designe el STAUS, cuya carga académica indeterminada fluctúe entre 15 y 25 horas semana mes (hsm) y que posean una antigüedad de al menos dos

años. La beca equivaldrá al promedio de la carga académica que el beneficiario haya impartido los dos últimos semestres concluidos inmediatos anteriores al momento de la solicitud y podrán tener un apoyo complementario equivalente al salario integrado de 12 horas/semana/mes nivel A, incluyendo los apoyos adicionales del inciso 1) f) de la Fracción I, siempre y cuando cumplan las bases estipuladas para personal académico de carrera, Modalidad A y estos apoyos adicionales no sean proporcionados por CONACYT-PROMEP.

En el caso de maestros de asignatura con 12 a 14 horas indeterminadas serán analizados por la CMGFyS del personal académico, para el posible otorgamiento de una beca, para lo cual deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Una antigüedad en la Universidad de 5 años o más.
- b) Haber tenido una carga académica promedio, en los últimos 4 semestres, de al menos 20 horas-semana-mes, a la fecha de la solicitud.
- c) De la carga académica promediada, 12 hsm deberán ser de carácter indeterminado.
- d) Cumplir con el punto I.1. d), (referente a la congruencia disciplinaria).

En el caso de estudios similares a los contemplados en la modalidad B de personal académico de carrera, la beca equivaldrá al promedio de la carga académica que el beneficiario haya impartido los dos últimos semestres concluidos inmediatos anteriores al momento de la solicitud y estará obligado a cumplir con el punto I.1. d) de la Fracción I y tendrá derecho a los apoyos mencionados en la Modalidad B.

#### IV. Profesores de Asignatura por Tiempo Indeterminado (Departamento)

1.- Se otorgarán 2 becas por departamento para profesores de asignatura, cuya carga académica indeterminada fluctúe entre 15 a 25 HSM. La beca equivaldrá al promedio de la carga académica que el beneficiario haya impartido los dos últimos semestres concluidos inmediatos anteriores al momento de la solicitud y podrán tener un apoyo complementario de 12 horas-semana-mes incluyendo los apoyos adicionales del inciso 1) f) de la fracción I, siempre y cuando cumplan las bases estipuladas para personal académico de carrera Modalidad A y estos apoyos adicionales no sean proporcionados por CONACYT-PROMEP.

2.- En el caso de estudios similares a los contemplados en la Modalidad B de personal académico de Carrera, la beca equivaldrá al promedio de la carga académica que el beneficiario haya impartido los dos últimos semestres concluidos inmediatos anteriores al momento de la solicitud, y estará obligado a cumplir con el inciso 1) d) de la Fracción I y tendrá derecho a los apoyos mencionados en la Modalidad B.

3.- La carga académica del profesor de asignatura becado, será sustituida por personal académico por tiempo determinado.

4.- Estas becas serán convocadas por la Dirección de Desarrollo Académico por lo menos con tres meses de anticipación antes de terminar el semestre previo al semestre donde inicia el goce de la beca.

#### V. Estancias postdoctorales

Los Consejos Divisionales podrán otorgar una beca anual para realizar estancias posdoctorales hasta por un año a quien haya obtenido en tiempo y forma, de acuerdo al convenio establecido, el grado de Doctor, siempre y cuando:

1. Exista acuerdo de la División de adscripción, debido a que se cumplen los requisitos de congruencia disciplinaria oficial.
2. Se establezca un vínculo oficial académico entre la Universidad y la Institución receptora .
3. Exista solicitud expresa de la institución receptora, justificando la estancia posdoctoral.
4. Cuando se trate de solicitudes de estancias posdoctorales en instituciones del país deberá de haberse obtenido el grado en un plazo no mayor de 12 meses anteriores a la solicitud.
5. En caso de estancias en el extranjero la obtención del grado no deberán haber transcurrido más de 2 años de la obtención del grado.

Con relación a los puntos 4 y 5, en el caso del personal académico que haya gozado de una beca para estudios de doctorado y que haya obtenido el grado de doctor en tiempo y forma de acuerdo a lo establecido en el convenio de beca, podrá gozar de esta prestación al momento de reincorporarse a la Universidad de Sonora, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalado en esta fracción. En el entendido de que al reincorporarse el trabajador académico, deberá laborar para la institución por un tiempo igual al que se haya establecido en los convenios correspondientes.

VI. La Universidad gestionará ante la SEP los apoyos adicionales vía PROMEP, a los trabajadores académicos que cumplan con los requisitos que establece la Secretaría de Educación Pública en sus reglamentos correspondientes. La Dirección de desarrollo Académico pondrá a disposición de cada Departamento un ejemplar de dichos reglamentos vigentes para que puedan ser consultados por los académicos interesados.

Los Reglamentos a los que hace referencia esta fracción serán entregados en esta primera ocasión a más tardar al inicio del semestre 99-2, quedando obligados los Jefes de Departamento respectivos a publicitarlos entre el personal académico de los mismos.

VII. La aplicación de los criterios contenidos en esta cláusula de ninguna manera serán retroactivos a las becas actualmente en vigencia, excepto para beneficio del becario.

VIII. Todos los casos y solicitudes no previstos y los actualmente vigentes, serán analizados y/o dictaminados por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

IX. Las licencias con goce de sueldo para conclusión de tesis de posgrado y/o obtención de grado académico y/o Estancias de Investigación establecidas en las fracciones III, IV y VI de la cláusula 92 del CCT, serán normadas por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

X. La Universidad informará y apoyará en la medida de sus posibilidades ante las instancias que corresponda, en los trámites para la realización de estudios de posgrado de alta calidad para el personal académico por tiempo determinado.

**CLÁUSULA 164: SUSTITUCIÓN DE PERSONAL QUE DISFRUTA UNA BECA STAUS:** Se incorpora a la cláusula 41.

**CLÁUSULA 170: DERECHO A LA INFORMACIÓN**

La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione la información que solicite sobre definición y aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución.

En particular, la Universidad entregará al Sindicato la nómina del personal académico correspondiente al semestre impar a finales del mes de febrero, la del semestre par a finales del mes de septiembre de cada año. Además se entregará un listado donde se especifique el carácter de la contratación del personal académico. Cuando se trate del personal de asignatura se especificará la carga indeterminada.

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

- a) Listado de los académicos que solicitaron el estímulo correspondiente, indicando la unidad académica de adscripción,
- b) Bolsa total que se distribuirá entre el personal aceptado,
- c) Listado de los trabajadores que disfrutarán del estímulo y el nivel que le correspondió a cada uno,
- d) Listado de los que fueron rechazados,
- e) Cantidad económica que corresponde por nivel y fechas de pago del estímulo.

La información relativa al inciso a) y b) se entregará a más tardar 5 días hábiles posteriores al cierre de la convocatoria respectiva, en tanto que la restante será entregada al Staus a más tardar 5 días hábiles posteriores a la resolución final de las impugnaciones que se hayan presentado por parte de los trabajadores académicos.

#### **CLÁUSULA 178. PLAZAS SINDICALES**

La Universidad se obliga a conceder 7 plazas de tiempo completo a los miembros del Comité Ejecutivo del STAUS con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Las licencias serán con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y las derivadas de este contrato, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondiera durante el curso de su ejercicio.

Estas plazas se pagarán con la sobrecarga máxima establecida para el maestro de tiempo completo, de acuerdo al nivel y categoría de cada integrante del Comité Ejecutivo.

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

Las 7 plazas a que se hace mención, se pagará de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo que las ocupen. En caso de no gozar de una plaza de carrera de tiempo completo y el académico esté titulado de licenciatura, se le pagará como profesor de tiempo completo, según la categoría y nivel que le asigne la Comisión Dictaminadora de su división, basada en el análisis de su documentación académica y la reglamentación correspondiente; en tanto que si no está titulado, se le pagará como asistente. Las comisiones que recaigan en personal que no sea de carrera no generarán derechos académicos inherentes a las plazas de maestro de tiempo completo.

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

Al término de la gestión o periodo sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo, en caso de subsistir la relación laboral.

#### **CLÁUSULA 179: DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES**

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

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

Para los casos del personal de asignatura en las Unidades Foráneas se aplicarán los criterios siguientes:

- 1) Descarga de dos grupos en su carga académica en el semestre que corresponda.
- 2) La descarga se aplicará en la o las materias que tengan menos horas-semana-mes.
- 3) La descarga que se menciona se hará efectiva únicamente para aquél personal de asignatura que tenga al menos una carga de tres grupos materia.

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

#### **CLÁUSULA 187: VEHÍCULO**

La Universidad se obliga a dar una ayuda de \$3,000.00 pesos por año para gastos de mantenimiento y refacciones del vehículo del sindicato. La UNISON pagará contra recibo estos gastos.

#### **CLÁUSULA 195: EMPLEADOS DEL STAUS**

La Universidad pagará el sueldo de los siguientes trabajadores al servicio del STAUS; un operador de equipo especializado, dos secretarías taquimecanógrafas, un técnico de imprenta, un auxiliar de oficina, un velador y un conserje. Las reclasificaciones del personal administrativo adscrito al STAUS se solicitarán a la Comisión Mixta de Tabulador que corresponda.

#### **CLÁUSULA 196: AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS, ACTIVIDADES CULTURALES Y SOCIALES**

La Universidad asume el compromiso obligatorio para apoyar al STAUS, para realizar actividades, en el área deportiva bajo los siguientes términos:

I) La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de \$108,000.00 anualmente para que sean canalizados a programas deportivos, al equipamiento de los equipos de Softbol y Basquetbol; así como para el fomento y práctica de otras actividades deportivas, culturales y sociales al interior del sindicato.

II) La Universidad previa solicitud de la Secretaría del Deporte del STAUS facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y practica de dichas actividades. Ambas partes convienen en que la secretaría del deporte tenga la coadyuvancia necesaria de la Subdirección del Deporte de la Unison, para efecto de que esta última le brinde al STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.

III) En particular la Universidad entregará en comodato por 10 años el espacio ubicado ene el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el Staus acondicione un gimnasio que sea utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5 a 8 horas y de 18:00 a 21:00 horas.

#### **CLÁUSULA 197: TABLEROS SINDICALES**

La Universidad se obliga a adquirir e instalar, previa solicitud del Staus, tableros sindicales enmicados y con seguro, en las dependencia y unidades académicas que carezcan de éstos, cuya finalidad será cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del Sindicato.

Por otro lado, la Institución se compromete a reparar, darle mantenimiento o reponer los existentes cuando las necesidades así lo ameriten, previa solicitud del Staus.

#### **CLÁUSULA 206: ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA**

La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar en el mes de diciembre del año 2001.

#### **CLÁUSULA 208: REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: (SE INTEGRA A LA OCTAVA TRANSITORIA)**

**CLÁUSULA 209: RESCISIÓN DEL CONTRATO: RESCISIÓN DEL CONTRATO O INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA:** (Se modifica sólo el nombre de la cláusula)

#### **CLÁUSULA 218: RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR**

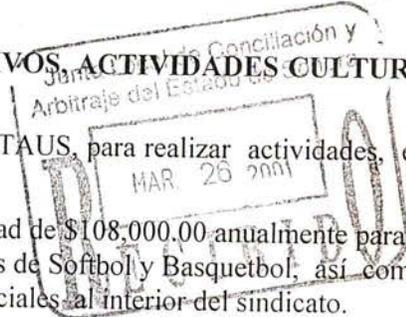
Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:

I) Engañarlo el funcionario representante de la Universidad, al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de empezar a prestar servicios el trabajador académico.

II) Incurrir los representantes de la Universidad, o su personal directivo, dentro o fuera del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratos en contra del trabajador académico cónyuge, padres e hijos.

III) Reducir la Universidad el salario del trabajador académico.

IV) No entregar la Universidad al trabajador académico el salario correspondiente en la fecha y lugar



pactados.

V) Por causar los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstas, daños en los bienes del trabajador académico.

VI) Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan, o que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determine.

VII) Las demás que establezca la Ley.

Cuando se dé cualquiera de las condiciones señaladas en esta CLÁUSULA, el trabajador académico tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal de rescisión y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de la Cláusula 218 bis del presente CCT.

#### **CLÁUSULA 220: LIQUIDACIÓN POR INCAPACIDAD**

En el caso de la fracción Sexta de la CLÁUSULA anterior, si la incapacidad del trabajador académico proviene de un riesgo no profesional, tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 16 días de salario por concepto de prima de antigüedad, según establece la CLÁUSULA 217 de este Contrato Colectivo, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTESON

#### **CLÁUSULA 222: RESCISIÓN INJUSTIFICADA**

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo de un trabajador académico por tiempo indeterminado, éste podrá optar por una de las siguientes opciones:

I) Reinstalación en su puesto en las mismas condiciones y términos en que venía laborando, tales como categoría, nivel, horario y lugar de trabajo, con el consecuente pago de los salarios vencidos, o

II) indemnización consistente en:

- a) Tres meses de salario integrado vigente en la fecha de rescisión,
- b) Salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta la resolución final.

La Universidad, además adquiere el compromiso de pagar una prima de antigüedad consistente en 16 días de salario integrado, tal y como lo establece la cláusula 217 del CCT, por cada año de servicios prestados a la Universidad de Sonora.

Y demás prestaciones a que tenga derecho.

#### **CLÁUSULA 223. PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN**

Una vez que se resuelva un conflicto planteado en los términos de las CLÁUSULAS 217 y 222 favorablemente a un trabajador, la Universidad deberá otorgar la indemnización y demás prestaciones correspondientes, en un plazo máximo de 15 días contados a partir de que el conflicto fue resuelto en forma definitiva.

#### **CLÁUSULA 225: REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES**

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

#### **CLÁUSULA NUEVA VEINTIDÓS. INDEMNIZACIÓN POR RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.**

La indemnización que la Universidad otorgará al académico por rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, será la siguiente:

I. Si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor de un año, se le pagará una cantidad económica igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Si excede de un año, se le indemnizará en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y con veinte días por cada uno de los años siguientes en los que haya prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y

III. Además de las indemnizaciones que se indican en las fracciones anteriores, se le pagará el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La Universidad, como lo establece la Cláusula 217 del presente CCT, también deberá pagar al trabajador la prima de antigüedad y demás prestaciones a las que tenga derecho.

**CLÁUSULA 236: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico (CMGPSPA), tiene las siguientes facultades:

- I) Analizar y proponer ideas que contribuyan al correcto funcionamiento del programa de Vales de Despensa para beneficio de los trabajadores de la Universidad, según lo establece la cláusula 156 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- II) Supervisar el funcionamiento correcto del Centro de Desarrollo Infantil para los hijos de los trabajadores académicos.
- III) Sugerir y proponer las medidas correctivas que procedan en los casos a que se refieren las fracciones I y II de esta CLÁUSULA, debiendo comunicarlas a la Universidad para su implementación.
- IV) Analizar la posibilidad de complementar los servicios y prestaciones que proporciona el ISSSTESON.
- V) Evaluar y proponer las opciones oficiales que cubren esos servicios y prestaciones y las medidas necesarias par complementarlas.
- VI) Evaluar y proponer la posibilidad de que la Universidad proporcione directamente estos servicios y prestaciones.

Las demás que se deriven de la naturaleza de sus funciones, de la aplicación de la Ley, este Contrato y Reglamento respectivos.

**CLÁUSULA 238: CRITERIOS PARA LOS ASUNTOS NO PREVISTOS**

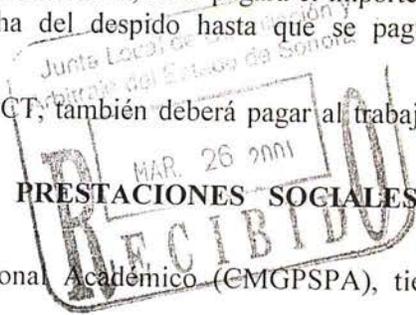
Todo lo previsto en este Contrato se ha establecido en la mejor buena fe y las más sanas intenciones para la armonía en las relaciones del personal académico y la Universidad, por lo que todo lo no previsto en sus estipulaciones, se resolverá de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica de la Universidad, al Estatuto de Personal Académico, los demás reglamentos aplicables y los usos y costumbres que más favorezcan a los trabajadores académicos, entre las dos partes.

**CLÁUSULA VI: CONCLUSIÓN DEL PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN**

Con el objetivo de estabilizar la situación laboral del personal de asignatura, las partes convienen en abrir un proceso de regularización de las asignaturas (materias) que teniendo carácter indeterminado, estén siendo contratadas de forma temporal.

El proceso al que se refiere el párrafo anterior, constará de una etapa que tendrá las siguientes características:

- 1) La CMGAA calendarizará y organizará reuniones de trabajo en el transcurso del semestre 2001-1 con el Jefe de Departamento y el Delegado Sindical correspondiente para determinar la totalidad de las asignaturas (materias) que tienen carácter indeterminado y que se encuentran disponibles en los términos antes señalados.
- 2) Las materias y número de horas que hayan resultado del trabajo anterior, se lanzarán a concurso de oposición debiéndose emitir la convocatoria a más tardar 15 días hábiles posteriores a la fecha en que se determinó su carácter por parte de la CMGAA, el Jefe de Departamento y el Delegado Sindical.
- 3) En dichos concursos sólo podrán participar el personal académico que cumpla con los siguientes requisitos:



- a. Que sea personal de asignatura con carácter de indeterminado hasta antes del semestre 99-1 y hayan mantenido continuidad en su contratación, desde entonces a la fecha.
- b. Haya obtenido carga académica por medio de concurso de evaluación curricular hasta antes del semestre 99-1 y hayan mantenido continuidad en su contratación, desde entonces a la fecha:

Finalizado el proceso anterior, las materias y horas que queden disponibles se lanzarán a concurso de oposición abierto.

#### **CLÁUSULA VIII: ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

La Universidad y el Sindicato se comprometen a elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, para lo cual constituirán una Comisión Mixta Paritaria con tres miembros por cada parte que deberán ser nombrados en un máximo de treinta días a partir de la firma de este Contrato y deberán terminar este reglamento en un plazo no mayor de 60 días hábiles, contados a partir de la integración de la comisión señalada.

El Reglamento Interior de Trabajo, firmado por las partes, surtirá efecto a partir de la fecha de depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

#### **CLÁUSULA XVI: PARTICIPACIÓN EN INGRESOS GENERADOS**

La Universidad y el STAUS formarán en un plazo no mayor de 30 días contados a partir del depósito del presente contrato, una Comisión Mixta que se encargue de realizar los estudios relativos a la necesidad, viabilidad, operatividad y normatividad de un programa de participación de los académicos en los ingresos que generen con motivo de los trabajos que realicen para la Institución.

Este programa deberá estar concluido a más tardar en el semestre 2001-2 para presentarse ante el Órgano de Gobierno competente de la Universidad, para su aprobación.

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

I. Niveles del tabulador de asignatura y requisitos para ocupar cada uno de ellos.

De acuerdo con el convenio de revisión contractual, suscrito entre la Universidad y el STAUS, el 1 de Abril de 1995, los requisitos para ocupar cada uno de los tres niveles previstos en la CLÁUSULA 26 del presente contrato, estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos previstos en dicho convenio, que son los siguientes:

1. Para ser Profesor de Asignatura nivel A se requiere:

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

2. Para ser profesor de asignatura nivel B se requiere:

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

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

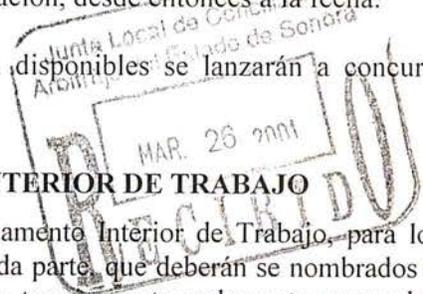
c) Si se es maestro en Ciencias, cuando menos un año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 4 puntos de la TPA.

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

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

3. Para ser Profesor de Asignatura nivel C se requiere:

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



Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten mark on the left side of the page.

Handwritten mark on the left side of the page.

Handwritten mark on the left side of the page.

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

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

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

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

4. Para ser Profesor de Asignatura nivel D se requiere:

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

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

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

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

II. Promoción del personal académico de asignatura y aspectos generales.

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

2. Todos los demás requisitos que se establecen en el Título V del Estatuto de Personal Académico (E.P.A.) vigente para la promoción del Personal Académico de Carrera, serán aplicables al Personal de Asignatura.

3. De ser necesario, el Consejo Divisional en cada División nombrará Comisiones Dictaminadoras Especiales que llevarán a cabo la evaluación de la documentación del Personal Académico de Asignatura que desee promoverse y la asignación del nivel correspondiente, así como también asignar nivel al Personal de Asignatura de nueva contratación mediante la evaluación de su documentación.

4. La aplicación del presente tabulador no disminuirá el salario a ningún miembro del Personal Académico de Asignatura.

5. El personal que se encuentre ubicado en el nivel B del antiguo tabulador y que no cumpla los requisitos para quedar ubicados en los niveles B o C del nuevo tabulador, permanecerá con el salario actualmente asignado y disfrutará de todos los incrementos salariales y estímulos que se concedan a dicho personal, hasta obtener los requisitos mínimos que se establecen en los niveles B o C del nuevo tabulador.

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

7. El STAUS, a través de una comisión de maestros de asignatura, presentará ante la Comisión Mixta General del Tabulador una propuesta de adiciones al E.P.A., que contemple requisitos y puntajes para acceder a los diversos niveles del tabulador del personal de asignatura. La Comisión del Tabulador dispondrá de un mes para discutir la propuesta, para posteriormente someterse a la consideración del Colegio Académico.

## CLÁUSULA XXII: CURSOS VIRTUALES Y VIDEOCONFERENCIAS

La Universidad y el Sindicato, a través de las vías que acuerden, se comprometen a analizar los beneficios y consecuencias académicas y laborales de los cursos virtuales y videoconferencias a más tardar al término del semestre 2001-2.

La Universidad se compromete a discutir con el STAUS los aspectos laborales que se deriven de la implementación de actividades académicas por el uso de las telecomunicaciones, tales como cursos virtuales, videoconferencias e internet.

**CLÁUSULA XXIII: SOBRE LOS HIJOS DE TRABAJADORES.** Pasa al Capítulo VII del Contrato.

**CLÁUSULA NUEVA CUATRO. IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN**

En tanto el Colegio Académico revisa el Estatuto de Personal Académico, se acuerda que los Consejos Divisionales contarán con 30 días del calendario escolar de la Universidad de Sonora, a partir de la fecha de recepción de la solicitud por parte del Director de División, para resolver en definitiva las impugnaciones al proceso de promoción que interpongan los trabajadores académicos ante tales Organos.

**CLÁUSULA NUEVA CINCO. HOMOGENIZACIÓN DE CRITERIOS A LA PROMOCIÓN**

Con el objetivo de cumplir con lo que establece el Artículo 70 del EPA, en el sentido de homogeneizar, en la medida de lo posible su organización y método de trabajo, así como para intercambiar ideas y experiencias, la Universidad de Sonora, por conducto de la Secretaria General Académica, se compromete a llevar a cabo las reuniones conjuntas de las diferentes Comisiones Dictaminadoras Divisionales, antes del período vacacional de verano de cada año. La Institución entregará al Staus, por escrito, los resultados de tal evento.

**CLÁUSULA NUEVA OCHO. CARGA ACADÉMICA ORDINARIA O NORMAL Y CARGA ACADÉMICA EXTRAORDINARIA O ADICIONAL** (Pasa a la cláusula 12: Definiciones)

Para la realización de la programación semestral, se entenderá por carga académica ordinaria o normal:

- a) Para el personal académico de carrera: La carga que le corresponde en el departamento donde se programa de acuerdo al EPA y al CCT, según su tipo de plaza y categoría.
- b) Para el personal académico de asignatura: El número de horas-semana-mes en las que es indeterminado o en las que se le contrató como resultado de un concurso por evaluación curricular en el que participó en el Departamento donde se programa.

La carga académica extraordinaria o adicional será el número de hsm en las que se excede a la carga académica ordinaria o normal.

**CLÁUSULA NUEVA NUEVE. CURSOS REGULARES DE VERANO.**

Las partes acuerdan nombrar una comisión mixta, la cuál en un término no mayor de 30 días posteriores a la firma del convenio, analizará y propondrá criterios para la programación académica de los cursos de verano.

**TRANSITORIA (NUEVA ONCE). DERECHO A LA SOBRECARGA.**

La CMGAA estudiará la situación del personal académico de carrera que ha venido impartiendo sobrecarga desde el semestre 89-1 o antes y en base a dicho estudio determinará lo que procede en cada uno de los casos, basada en la Ley Federal del Trabajo, los usos y costumbres y demás reglamentaciones aplicables.

El estudio y resolución de tal problemática deberá estar concluido a más tardar en el mes de mayo del presente año.

**CLÁUSULA NUEVA DOCE. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES.**

Todas las plazas, de carrera o asignatura que queden vacantes (no temporales) debido a que el titular de la misma renuncia a ella, muere, se jubila o pensiona, queda incapacitado permanentemente para el desarrollo de las labores académicas o bien cualquier otro motivo que conduzca a tal situación, se concursarán por tiempo indeterminado en los términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y/o reglamentos particulares. El plazo máximo para el lanzamiento de la convocatoria correspondiente para la realización del concurso de oposición será de dos meses, contados a partir del momento en que se presente el hecho que dé por terminada la relación laboral del trabajador en dicha plaza.

En primera instancia las plazas de profesor investigador y profesor de carrera se convocarán en la categoría en que se originó la vacante.

En caso de que se declare desierto el concurso, se podrá modificar la categoría siempre y cuando la Academia respectiva determine que las necesidades de la Unidad Académica así lo ameritan.

**CLÁUSULA NUEVA TRECE. CUBÍCULOS.**

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

compromiso de ejecutar las acciones derivadas de los acuerdos de dicha Comisión.

Por esta única ocasión y con la finalidad de que sirva de base para los siguientes años, la CMGHS en lo que resta del semestre 2001-1, realizará un diagnóstico sobre los cubículos y salas de profesores en relación a las necesidades existentes en cada unidad académica así como de las condiciones en las que se encuentran.

Los resultados obtenidos por la Comisión Mixta sobre el particular serán entregados a la Secretaría General Administrativa de la Universidad para que lleve a cabo las acciones pertinentes para dar cumplimiento a las necesidades que se hayan detectado en el transcurso del semestre 2001-2.

En relación a los cubículos que desocupan de forma temporal los trabajadores académicos de la Universidad, que se separan de la misma por un período no menor de 6 meses, las partes se sujetarán a los acuerdos establecidos en el anexo 2 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **CLÁUSULA NUEVA DIECISÉIS. ROPA, UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO.**

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

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

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

#### **CLÁUSULA NUEVA DIECIOCHO: FESTEJO DEL DÍA DEL MAESTRO.**

La Universidad de Sonora otorgará al Staus la cantidad de 100,000 pesos para la realización del festejo del día del maestro que será organizado por el Staus en la fecha de su celebración, en todas las unidades regionales que componen la Universidad.

Además la Universidad otorgará la cantidad de 50,000 pesos para la compra de regalos que serán distribuidos o rifados entre el personal académico de la Institución con motivo del día del maestro.

Ambas cantidades no se obtendrán de monto económico que se destina a las cláusulas de monto fijo.

#### **CLÁUSULA NUEVA DIECINUEVE: PROGRAMA DE CRÉDITOS PARA AUTOMÓVILES.**

La Universidad de Sonora se compromete a gestionar ante las instituciones financieras un programa de créditos preferenciales cuya finalidad será que el personal académico de la Universidad pueda adquirir automóviles. El programa deberá tener las siguientes características:

- a) La Universidad usará su capacidad de gestión ante las instituciones financieras para obtener las mejores condiciones para el programa de créditos.
- b) El Staus tomará la decisión basado en las diferentes opciones que se presenten.
- c) Deberá ser iniciado a más tardar en el mes de junio del presente año.
- d) El crédito se pagará con descuentos con cargo a la nómina.

#### **CLÁUSULA NUEVA VEINTITRÉS Y NUEVA VEINTICUATRO. INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE ACCIÓN DEPORTIVA.**

La CMGAA, antes de finalizar el mes de junio del presente año, elaborará una propuesta que permita resolver el problema del ingreso y la promoción de los trabajadores de Acción Deportiva, e inmediatamente lo entregará al H. Colegio Académico y éste determine lo que procede sobre el particular.

En tanto el H. Colegio Académico no resuelva y sean ejecutadas las acciones derivadas de sus acuerdos, el personal académico de Acción Deportiva que se encuentra en proceso de regularización laboral, no será desprogramado.

**DÉCIMA NOVENA.-** Las partes acuerdan en que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia en los términos de su redacción. Conviniendo las partes en designar a una Comisión Mixta de Estilo, previa para la edición del nuevo CCT.

## VIGÉSIMA.- CONVENIO DE REPARACIÓN DE VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO.

### I. CLÁUSULAS QUE AFECTAN A UNA COLECTIVIDAD.

1) **Sobre la programación académica semestral en los departamentos de la Universidad de Sonora.**  
Se acepta la propuesta de reparación que hace el sindicato.

2) **Sobre información que deben brindar las diferentes instancias al Staus y Comisiones Mixtas. Cláusulas: 31, 32, 44, 48, 49, 50, 51, 54, 61, 62, 66, 67, 172 y 174.**

Se acepta la propuesta de reparación que hace el sindicato. la Universidad dará cumplimiento a lo pactado.

3) **Cláusula 40. Ingreso de personal ordinario temporal.**  
Se acepta la propuesta de reparación que hace el sindicato.

4) **Cláusula 42: Prórrogas de la contratación temporal.**  
Se acepta la propuesta de reparación que hace el sindicato.

5) **Cláusula 78. Proceso de elaboración del proyecto de programación.**

Se acepta la propuesta del sindicato, la cuál se llevará a cabo en cuanto el sindicato precise que departamentos considera que incumplieron.

6) **Cláusula 94: Derechos para realizar sus actividades, incisos a), i), ñ).**

#### Cubículos:

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

Por esta única ocasión y con la finalidad de que sirva de base para los siguientes años, la CMGHS en lo que resta del semestre 2001-1, realizará un diagnóstico sobre los cubículos y salas de profesores en relación a las necesidades existentes en cada unidad académica así como de las condiciones en las que se encuentran. Los resultados obtenidos por la Comisión Mixta sobre el particular, serán entregados a la Secretaría General Administrativa de la Universidad llevará a cabo las acciones pertinentes para dar cumplimiento a las necesidades que se hayan detectado, en el transcurso del semestre 2001-2.

**Estacionamientos:** No existe violación, pero la Universidad ofrece el siguiente programa:

Para dar cumplimiento a la primera etapa del Programa de Estacionamiento planteado en base a la Cláusula 94 inciso ñ) presentado a la universidad, se propone lo siguiente:

En una primera etapa se otorgará al personal académico y administrativo 545 espacios en la Unidad Regional Centro, que estarán distribuidos de la siguiente manera:

**ÁREA 1.-** 100 cajones en los departamentos de Matemáticas, Difus, y Polímeros.

**ÁREA 3.-** 90 cajones en los departamentos de IIS, DIPA, Químico Biológicas e IQM, con vigilancia en los horarios requeridos.

**ÁREA 7.-** 120 cajones en los departamentos de Derecho y Trabajo Social con vigilancia en los horarios requeridos.

**ÁREA 8.-** 50 cajones en los departamentos de Enfermería y Medicina, con vigilancia en el horario requerido.

**ÁREA 9.-** 115 cajones en los departamentos de Psicom y Sociología, con vigilancia en el horario requerido.

**ÁREA L.E.-** 70 cajones en los departamentos de Lenguas Extranjeras.

Una vez que se justifique la necesidad de mas espacios, previo estudio realizado por una comisión mixta, la Universidad en un término de tres meses otorgará los espacios necesarios.

En cuanto a las Unidades de Caborca, Santa Ana y Navojoa, se otorgarán los espacios solicitados en el pliego petitorio.

7) **Cláusula 120. Días y horas de pago.**

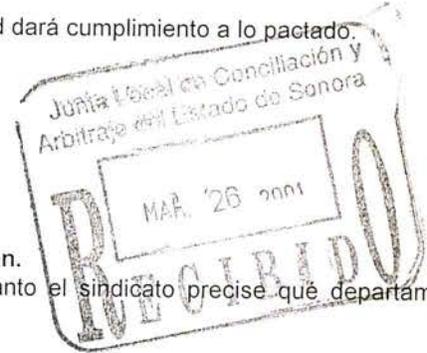
Se acepta la propuesta. La Universidad de Sonora dará cumplimiento a lo pactado.

### II. CASOS PARTICULARES.

1) **Cláusula 30. De la competencia de los Consejeros Divisionales en el ingreso y promoción.**  
Se acepta la propuesta de reparación que hace el sindicato.

2) **Cláusula 33. Ingreso del personal académico ordinario.**

a) Se acepta la propuesta que hace el sindicato respecto de la materia de práctica forense y la CMGAA será la que coordine los trabajos necesarios en el transcurso del semestre 2001-1



b) Respecto a la solicitud de considerar como profesores de tiempo completo a los técnicos académicos del Bufete Jurídico Miguel Ángel López Uriarte, Mireya Esthela González Rodríguez, Ma. Teresa Ibarra, Norberto Valdez V. e Ignacio Domínguez, no se admite violación a la cláusula y se reitera lo pactado en el convenio de revisión salarial de abril del año 2000.

c) Tampoco se acepta que exista violación respecto a que se les reconozca la antigüedad total como académica, en razón de que los años laborados hasta antes del semestre 98-2, en que fueron reclasificados como técnicos académicos, se desempeñaron como empleados del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora.

**3) Cláusula 36. Carácter de los puestos.**

Se acepta la propuesta de reparación. La Universidad de Sonora dará cumplimiento a lo pactado.

**4) Cláusula 36: Plazas del Centro de Auto Acceso de Lenguas Extranjeras (CAALE).**

La Universidad informa que la instancia correspondiente inició el procedimiento para la autorización de plazas.

**5) Cláusula 60: Términos de la promoción.**

Se acepta la propuesta de reparación que hace el sindicato.

**6) Cláusula 77. Programación de la carga académica y horarios.**

a) Se acepta la propuesta de reparación que realiza el sindicato.

b) Respecto al caso de Juan Lucero Andrade, la Universidad no acepta que exista violación, por lo que no procede la solicitud realizada.

c) Se acepta la propuesta de reparación que realiza el sindicato.

**7) Cláusula 81. Carga académica del personal de carrera.**

No se acepta violación a la cláusula, por lo que la Universidad se sujetará a lo pactado en las cláusulas 81 y 77 del CCT y a lo establecido en el EPA.

Se formará una comisión mixta especial para realizar un estudio sobre la situación de la programación de carga académica del personal de investigación en Departamentos distintos de investigación al de su adscripción. Partiendo de que tal situación se presenta principalmente en el DIPA y en el DICTUS, ésta Comisión estará integrada por un representante de estos departamentos y dos representantes de la administración universitaria.

El estudio que realizará esta comisión constituirá en un diagnóstico sobre la mencionada situación, así como la formulación de propuestas para resolverla definitivamente, todo ello en el marco de la reglamentación universitaria aplicable y buscando minimizar las contradicciones entre los sectores involucrados.

El programa de actividades, información y facilidades que requiere la comisión especial para su funcionamiento serán acordados en el marco de la comisión mixta general de asuntos académicos y ante ésta se presentarán los resultados del estudio para que acuerde los pasos a seguir para lograr la solución a esta problemática.

La comisión especial se formará a más tardar una semana después de formado en convenio de revisión contractual 2000-1, y deberá concluir su labor en lo que resta del semestre 2001-1

**8) Cláusula 94, inciso a). Derechos para realizar sus actividades.**

a) En lo referente al maestro Jorge Rountree Cons, la institución acepta la propuesta de reparación que hace el sindicato.

b) Se acepta la propuesta de reparación, no obstante que la problemática señalada en este inciso, ya se encuentra resuelta.

**9) Cláusula 95. Pertenencia a una academia.**

Se admite la propuesta de reparación que presenta el sindicato.

**10) Cláusula 99. Igualdad de Derechos.**

No se acepta exista violación a la cláusula, además de que la reclamación se encuentra legalmente prescrita.

**11) Cláusula 105. Año sabático.**

No se admite violación a la cláusula, ya que en el caso concreto del maestro Fco. Durazo Robledo le fue aplicado el Reglamento de Estímulos expedido por el Colegio Académico.

**12) Cláusula 140. Pago de hospitalización.**

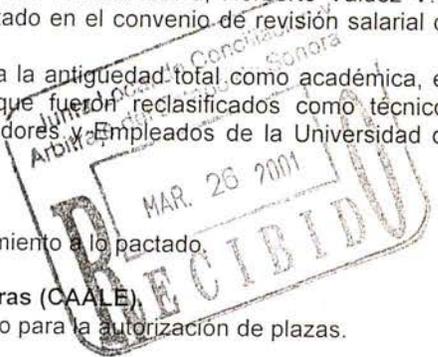
a) En el caso del profesor Adán Durazo Armenta, la Universidad acepta la propuesta de reparación.

b) En el caso de la reclamación de la maestra Imelda Moya no existe violación, sin embargo la Universidad procederá conforme a lo pactado reembolsando el 50% del gasto planteado.

**13) Cláusula 155. Aparatos para enfermos.**

a) En cuanto a lo señalado en este inciso, con respecto al profesor Juan Avila, no existe violación a la cláusula, sin embargo, la universidad reembolsará el 50% de los gastos.

b) Con relación a este inciso, referente al maestro Roberto Leos Gallegos, no existe violación a la cláusula, sin embargo,



Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.

la universidad reembolsará el 50% de los gastos.

c) En cuanto al caso del profesor Arturo Corella Gutiérrez, no existe violación, por lo que la reclamación no es procedente, ya que no cumple con los requisitos pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

**14) Cláusula XVIII. De los técnicos académicos.**

En el caso concreto de la maestra Yolanda Torres no existe violación, por tratarse de una obligación bilateral, proponiendo la Universidad que la Comisión Mixta General del Tabulador resuelva lo procedente en un término de 15 días posteriores a la firma del convenio.

**15) Cláusulas 50, 51 y 52. Nombramiento de jurados, de la publicación de la convocatoria y registro de aspirantes.**

La Universidad no reconoce que exista violación, en primer lugar porque las cláusulas 50, 51 y 52 son para regular el ingreso del personal ordinario y como lo señala el sindicato en este último punto, el argumento contempla meras apreciaciones o consideraciones de un grupo de profesores de que existe violación a las cláusulas invocadas, al nombrar al M.C. Jorge Luis Ibarra Mendivil como profesor-investigador extraordinario en una plaza de tiempo completo. Lo anterior no es correcto, ya que el H. Colegio Académico cumplió con el procedimiento establecido en el capítulo IV del Estatuto de Personal Académico.

**16) Cláusula 36. Carácter de los puestos.**

No existe violación, pero se propone que la CMGAA analice las funciones que se han venido realizando en los laboratorios de las materias de física de la Unidad Regional Sur, para que en un término de 30 días a partir de la firma del convenio, dictamine lo procedente.

**17) Cláusula 39. Ingreso del Personal académico por tiempo indeterminado.**

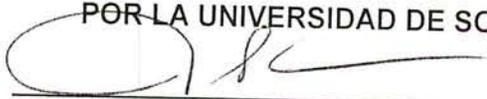
No se acepta que exista violación, en razón de que la instancia competente ya resolvió en definitiva sobre el procedimiento de ingreso.

**18) Cláusula 140. Pago de Hospitalización.**

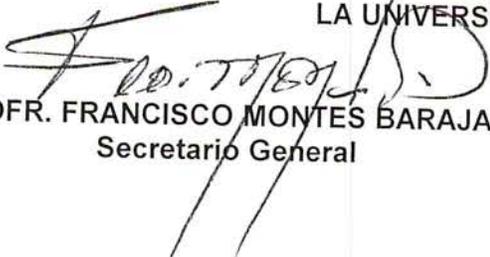
No se acepta violación, pero la Universidad se compromete a gestionar ante ISSSTESON los apoyos para realizar el pago solicitado. En el entendido de que la Universidad y el ISSSTESON aportarán cada uno la cantidad de \$30,000.00 y el Sindicato a través de la Comisión Mixta de Gastos Médicos Mayores aportará la cantidad de \$15,000.00.

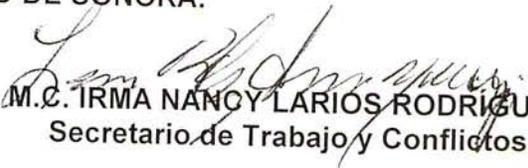
**VIGÉSIMA PRIMERA.-** Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan en la Junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, por conducto de su Secretario General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del emplazamiento a huelga No. 256/2001, solicitando su archivo definitivo y que se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

**POR LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

  
M.C. JORGE LUIS IBARRA MENDÍVIL  
Rector

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE  
LA UNIVERSIDAD DE SONORA:**

  
PROFR. FRANCISCO MONTES BARAJAS  
Secretario General

  
M.C. IRMA NANCY LARIOS RODRÍGUEZ  
Secretario de Trabajo y Conflictos

**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**TESORERIA GENERAL**  
**TABULADOR ACADEMICO**  
**A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2001**



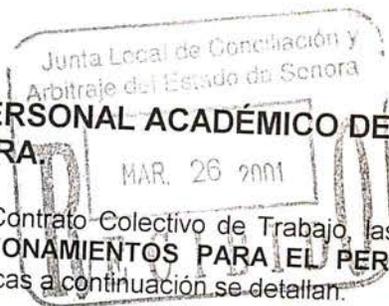
CATEGORIA	SUELDO TABULAR
<b>TIEMPO COMPLETO</b>	
ASISTENTE	6,627.38
ASOCIADO "A"	7,433.86
ASOCIADO "B"	8,334.42
ASOCIADO "C"	9,340.00
ASOCIADO "D"	10,464.86
TITULAR "A"	11,719.94
TITULAR "B"	13,122.87
TITULAR "C"	14,687.94
<b>MEDIO TIEMPO</b>	
ASISTENTE	3,761.03
ASOCIADO "A"	3,993.73
ASOCIADO "B"	4,186.95
ASOCIADO "C"	4,612.87
ASOCIADO "D"	5,232.01
TITULAR "A"	5,859.97
TITULAR "B"	6,561.44
TITULAR "C"	7,343.97
<b>TECNICOS ACADEMICOS</b>	
BASICO	6,326.34
GENERAL "A"	7,085.22
GENERAL "B"	7,936.22
GENERAL "C"	8,888.03
ESPECIALIZADO "A"	9,954.93
ESPECIALIZADO "B"	11,149.61
<b>HORAS SUELTAS</b>	
CATEGORIA "A"	185.85
CATEGORIA "B" ANTERIOR	215.89
CATEGORIA "B"	233.50
CATEGORIA "C"	293.00
CATEGORIA "D"	367.19
CATEGORIA "P"	557.52

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



## ANEXO 1

### PROGRAMA DE ESTACIONAMIENTOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA.



Con la finalidad de dar cumplimiento a la Cláusula 94 del Contrato Colectivo de Trabajo, las partes convienen en implementar el siguiente PROGRAMA DE ESTACIONAMIENTOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, cuyas características a continuación se detallan.

#### I. PRIMERA ETAPA.

Plazo para llevarla a cabo: MAYO DEL AÑO 2001.

1. En esta Primera Etapa se acondicionarán los siguientes espacios (Ver plano anexo de la Universidad) como estacionamientos exclusivos para el personal académico de las unidades que se indican.

Espacio para el estacionamiento	Unidades Académicas correspondientes
Área 1: 100 cajones	Matemáticas, Difus y Polímeros.
Área 3: 90 cajones	IIS, DIPA, Químico Biológicas e IQM
Área 7: 120 cajones	Derecho y Trabajo Social.
Área 8: 50 cajones	Enfermería y Medicina.
Área 9: 115 cajones	Psicom y Sociología.
Área de Lenguas Extranjera: 70 cajones	Lenguas Extranjeras
Parte del área del campus de la URS	Unidad Regional Sur
Espacio en el campus de Santa Ana	Unidad Santa Ana
Espacio en el campus de Caborca,	Unidad Caborca

2. Las áreas para los estacionamientos correspondientes a: Lenguas Extranjeras, la Unidad Regional Sur, Santa Ana y Caborca, serán seleccionados por las partes que se indican en un plazo que no excederá el mes de abril del presente año.
3. La Selección se llevará a cabo del siguiente modo:
  - a) Para el Departamento de Lenguas Extranjeras, la Jefa de Departamento y la Delegada Sindical determinarán la ubicación del espacio dentro del área que se ubica enfrente del CDIUS para destinarse al estacionamiento exclusivo del personal académico de dicha Unidad.
  - b) Para el caso de la Unidad Regional Sur, los Delegados Sindicales y el Vicerrector de la misma, determinarán el espacio del campus que se utilizará como estacionamiento exclusivo para el personal académico de dicha Unidad Regional.
  - c) Para el caso de Santa Ana, el Delegado Sindical y el Director de División de la misma, determinarán el espacio del campus que se utilizará como estacionamiento exclusivo para el personal académico de dicha unidad académica.
  - d) Para el caso de la unidad académica de Caborca, los Delegados Sindicales y el Vicerrector de la Unidad Regional Norte, determinarán el espacio del campus que se utilizará como estacionamiento exclusivo para el personal académico adscrito a dicha unidad.
4. Al finalizar la primera etapa cada uno de los estacionamientos anteriores deberán de contar con:
  - a) Vigilante en el horario corrido de 7:00 a 21:00 horas de lunes a viernes de cada semana, en los días hábiles.
  - b) Cajones de estacionamiento.
  - c) Grava o asfalto, previo nivelado del terreno.
  - d) Una sola entrada y salida, protegiéndose el perímetro restante para evitar que los automóviles puedan entrar o salir por una parte diferente a la acondicionada para tal fin.
  - e) Pluma o cadena para que el vigilante pueda controlar los movimientos de acceso y salida.

5. Para cumplir con lo que señala el punto 4, el Delegado Sindical, el Jefe de Departamento y un representante de la Dirección de Conservación y Mantenimiento determinarán lo que les hace falta a los estacionamientos respectivos. Una vez realizado el trabajo señalado, la Dirección de Conservación satisfará las necesidades de los mismos en el plazo señalado.

#### II. SEGUNDA ETAPA.

## Plazo para llevarla a cabo: JUNIO DEL AÑO 2001

1. El objetivo central de esta etapa será:
  - ❖ Culminar los trabajos necesarios que se señalan a fin de contar con los espacios apropiados para los estacionamientos exclusivos para el personal académico.
2. Los estacionamientos que serán acondicionados en esta segunda etapa serán:

Espacio para el estacionamiento	Unidades Académicas correspondientes
Área 2 (Hasta el puesto de venta de artículos del campo)	Física, Geología y Letras y Lingüística
Área 5	Ingeniería Civil
Área 6	Contabilidad y Economía
Área 10	Historia
Parte del área que está entre el Centro de las Artes y Dictus	Dictus, Bellas Artes y Arquitectura

- Para el caso del estacionamiento que se ubicará entre el Centro de las Artes y Dictus, Delegados Sindicales y los jefes de dichos departamentos, determinarán el espacio del campus que se utilizará como estacionamiento exclusivo para el personal académico adscrito a dichas unidades.
3. Al finalizar la segunda etapa, los estacionamientos que se indican en el cuadro anterior, contarán con la infraestructura que se señala en el punto 4 de la Primera Etapa.
  4. Además, antes de concluir la Segunda Etapa, la Universidad de Sonora le proporcionará a cada trabajador académico una calcomanía y tarjeta foliadas y distintivas del estacionamiento y profesor que le corresponde. La calcomanía será pegada al automóvil y le dará derecho a usar el estacionamiento asignado. Sólo se otorgará una calcomanía y una tarjeta por profesor. Al entregar la calcomanía y la tarjeta al trabajador, la Institución registrará:
    - a) El nombre del académico.
    - b) Las placas y características del automóvil.
    - c) El número de calcomanía y estacionamiento que le corresponde.
- La información indicada en el presente punto, será entregada a los guardias correspondientes para que puedan controlar de mejor forma el acceso a los estacionamientos.

### III. Aspectos Generales.

1. Los vigilantes:
    - a) Sólo permitirán el ingreso de automóviles a los estacionamientos exclusivos para el personal académico y administrativo, que exhiban la tarjeta y la calcomanía especial que otorgará la Universidad por medio de la Dirección de Recursos Humanos.
    - b) Sólo permitirán la salida de automóviles con calcomanía, al personal que posea la tarjeta anteriormente señalada.
  2. Los trabajadores académicos, usuarios del estacionamiento correspondiente, se organizarán para que, junto con las autoridades universitarias:
    - a) Puedan construirse a la entrada de los estacionamientos, casetas de protección para los vigilantes.
    - b) Se haga un uso apropiado de los estacionamientos, tomando las medidas pertinentes.
    - c) Buscar la forma de estimular a los vigilantes para que cumplan con su tarea de una forma más efectiva.
    - d) La papelería necesaria para el buen funcionamiento de los estacionamientos será con cargo a las aportaciones de los usuarios del mismo.
- Las partes verificarán que el presente Programa se cumpla en los términos establecidos y resolverá los aspectos no previstos en el mismo.

## ANEXO 2

### ACUERDO PARA LA ASIGNACIÓN TEMPORAL DE CUBÍCULOS

La Universidad y el Staus acuerdan que para la asignación temporal de los cubículos que desocupan los profesores cuya contratación es indeterminada y que se separan de la Universidad por un período de 6 meses o más, se emplearán los siguientes criterios:

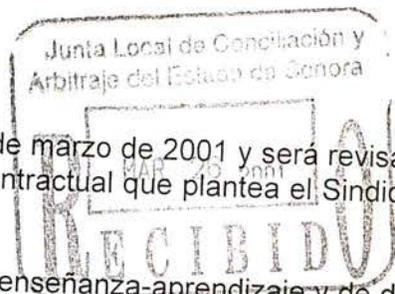
1. En caso de que la plaza del profesor que se separa temporalmente de la Universidad sea concursada por tiempo determinado, el espacio señalado será ocupado por la persona ganadora de la misma, en caso de no poseer un cubículo para el desarrollo de sus labores.
2. Si la plaza no es ocupada por cualquier causa y existan profesores de carrera con necesidad de cubículo, éste se asignará conforme a los criterios establecidos en la Cláusula 94 inciso i) del Contrato Colectivo de Trabajo vigente. En caso de que no hubiere personal de carrera con necesidad de cubículo, se procederá a asignarlo al personal de asignatura usando los criterios indicados en dicha Cláusula.
3. Al trabajador académico que se separará de la Universidad por un período superior a los 6 meses se le solicitará por escrito y con el tiempo suficiente para que desocupe del cubículo sus efectos personales, dejándose en el mismo lo que pertenezca a la Institución.
4. Quienes tengan beca, sabático o licencia con goce de salario y que no salgan de la ciudad, deberán solicitar por escrito al Jefe del Departamento, la no asignación del cubículo, en virtud de que lo seguirán empleando para el desarrollo de sus otras actividades académicas.
5. Al trabajador académico que ocupará temporalmente el cubículo se le solicitará que mantenga en buen estado todo lo que se encuentra en él.
6. Con 15 días de anticipación al regreso del titular del cubículo, se le solicitará a la persona que lo ocupa temporalmente que lo desocupe para que pueda ser usado por la primera.
7. Los presentes criterios no serán aplicados de forma retroactiva a los casos existentes a la firma del presente convenio.



*Handwritten signature or initials on the right margin.*

*Handwritten mark or signature at the bottom left.*

### ANEXO 3



La vigencia del presente tabulador de viáticos es a partir del 20 de marzo de 2001 y será revisable en forma anual de manera simultánea con la revisión salarial y/o contractual que plantea el Sindicato de Trabajadores Académicos.

El objetivo del presente tabulador es la de apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje y de difusión del conocimiento. Las actividades probables de ser viaticadas son:

- Las prácticas de campo
- Los viajes de estudio
- Comisiones académicas de extensión
- Comisiones académicas de difusión
- Comisiones para adquisición de equipo y material didáctico.
- Comisiones de vinculación.

*Sancho*  
*[Signature]*

Los viáticos se harán efectivos si el lugar en que se desarrollará la actividad se encuentra a una distancia de al menos 100 km. del centro de trabajo del personal académico comisionado.

En el caso particular de que el lugar donde se llevará a efecto la comisión, se encuentra a una distancia menor a la que establece el párrafo anterior, la Dirección de Recursos Humanos dará su autorización, si se muestra por el interesado y el jefe del departamento involucrado la pertinencia de dicho pago, por motivos de la naturaleza misma de la comisión asignada.

Los viáticos serán conforme al presupuesto asignado.

El académico deberá acreditar el gasto realizado ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de los documentos fiscales correspondientes.

Los viáticos a que se refiere la cláusula 103 del Contrato Colectivo, son los que se señalan en el presente cuadro:

**TABULADOR DE VIÁTICOS NACIONALES DEL PERSONAL ACADÉMICO**  
Vigente a partir del 20 de marzo de 2001.

ESTADO	CIUDAD	CUOTA DIARIA FEBRERO 2001
SONORA	HERMOSILLO	180.00
	CD. OBREGÓN	476.00
	NOGALES	476.00
	CANANEA	476.00
	CABORCA	476.00
	PUERTO PEÑASCO	476.00
	NAVOJOA	476.00
	HUATABAMPO	450.00
	ETCHOJOA	450.00
	ALAMOS	450.00
	BAHÍA DE KINO	376.00
	AGUA PRIETA	476.00
	SAHUARIPA	450.00
YÉCORA	450.00	
GUAYMAS	376.00	
EMPALME	350.00	

*9*

	RESTO DEL ESTADO		429.00
	PRÁCTICAS DE CAMPO		514.00
AGUASCALIENTES	AGUASCALIENTES		427.00
	RESTO DEL ESTADO		427.00
BAJA CALIFORNIA NORTE	ENSENADA		476.00
	MEXICALI		476.00
	TIJUANA		476.00
	RESTO DEL ESTADO		476.00
BAJA CALIFORNIA SUR	LA PAZ		476.00
	CABO SAN LUCAS		766.00
	MULEGÉ		526.00
	SAN JOSÉ DEL CABO		526.00
	TODOS LOS SANTOS		476.00
	CIUDAD CONSTITUCIÓN		476.00
	LORETO		526.00
	SANTA ROSALÍA		526.00
	VIZCAÍNO		526.00
	GUERRERO NEGRO		526.00
RESTO DEL ESTADO		511.00	
CAMPECHE	CAMPECHE		426.00
	CD. DEL CARMEN		476.00
	RESTO DEL ESTADO		451.00
COAHUILA	COAHUILA		426.00
	CIUDAD ACUÑA		476.00
	RESTO DEL ESTADO		451.00
COLIMA	COLIMA		476.00
	MANZANILLO		526.00
	CHIAPAS		426.00
	PALENQUE		426.00
	TAPACHULA		476.00
	TUXTLA GUTIÉRREZ		476.00
RESTO DEL ESTADO		468.00	
CHIHUAHUA	CHIHUAHUA		426.00
	CIUDAD JUÁREZ		476.00
	RESTO DEL ESTADO		451.00
DURANGO	DURANGO		476.00
	RESTO DEL ESTADO		476.00
GUANAJUATO	GUANAJUATO		476.00
	LEÓN		476.00
	SAN MIGUEL DE ALLENDE		476.00
	RESTO DEL ESTADO		476.00
GUERRERO	CHILPANCINGO		476.00
	TAXCO		426.00
	ACAPULCO		526.00

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora

MAR. 26 2011

RECIBIDO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

	ZIHUATANEJO	526.00
	RESTO DEL ESTADO	488.50
HIDALGO	HIDALGO	426.00
	RESTO DEL ESTADO	426.00
JALISCO	GUADALAJARA	476.00
	SAN JOSÉ DE LOS LAGOS	426.00
	PUERTO VALLARTA	526.00
	RESTO DEL ESTADO	476.00
ESTADO DE MÉXICO	TOLUCA	477.00
	RESTO DEL ESTADO	477.00
DISTRITO FEDERAL	D.F.	526.00
MICHOACÁN	MORELIA	426.00
	URUAPAN	426.00
	RESTO DEL ESTADO	426.00
MORELOS	CUERNAVACA	426.00
	CUAUTLA	426.00
	RESTO DEL ESTADO	426.00
NAYARIT	TEPIC	470.00
	COMPOSTELA,	426.00
	SAN BLAS	426.00
	RESTO DE ESTADO	380.60
NUEVO LEÓN	MONTERREY	476.00
	RESTO DEL ESTADO	476.00
OAXACA	OAXACA	476.00
	PUERTO ESCONDIDO	426.00
	RESTO DEL ESTADO	451.00
PUEBLA	PUEBLA	476.00
	TAHUACÁN	476.00
	RESTO DEL ESTADO	476.00
QUERÉTARO	QUERÉTARO	376.00
	RESTO DEL ESTADO	376.00
QUINTANA ROO	QUINTANA ROO	476.00
	CANCÚN	526.00
	COZUMEL	526.00
	RESTO DEL ESTADO	509.30
SAN LUIS POTOSÍ	SAN LUIS POTOSÍ	376.00
	RESTO DEL ESTADO	376.00
SINALOA	CULIACÁN	476.00
	MAZATLÁN	526.00

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo  
 RECIBIDO  
 MAR. 26 2011

*[Handwritten signature]*

9

	LOS MOCHIS	426.00
	RESTO DEL ESTADO	376.00
TABASCO	VILLAHERMOSA	476.00
	RESTO DEL ESTADO	476.00
TAMAULIPAS	CD. VICTORIA	476.00
	NUEVO LAREDO	476.00
	REYNOSA	476.00
	MATAMOROS	476.00
	TAMPICO	476.00
	RESTO DEL ESTADO	476.00
TLAXCALA	TLAXCALA	376.00
	RESTO DEL ESTADO	376.00
VERACRUZ	XALAPA	376.00
	VERACRUZ	376.00
	TUXPAN	426.00
	COATZACOALCOS	476.00
	RESTO DEL ESTADO	413.50
YUCATÁN	MÉRIDA	476.00
	RESTO DEL ESTADO	427.00
ZACATECAS	ZACATECAS	426.00
	RESTO DEL ESTADO	426.00

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora  
 RECIBIDO  
 MAR. 26 2011

*[Handwritten signature]*

Nota de uso del tabulador:



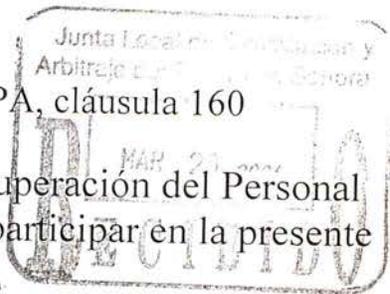
1. La estancia en los centros urbanos seleccionados, establecen un monto que se establece en el mismo tabulador.
2. La anotación "resto del Estado" refiere a los centros urbanos no seleccionados, y el monto de viáticos se establece en el mismo tabulador.
3. "Prácticas de campo", esta anotación se refiere a la estancia fuera de los centros urbanos seleccionados y no seleccionados.
4. En el caso Sonora, la cotización a los centros urbanos seleccionados es el monto establecido. Para la denominación "resto del Estado" es el promedio aritmético de los montos establecidos en los centros urbanos seleccionados. En lo que respecta a las "prácticas de campo" el monto equivale a lo establecido en el concepto "resto del Estado" más un 20% (veinte por ciento) de ese mismo monto.
5. En todos los casos, el monto establecido son de cuota diaria.
6. Este tabulador, se revisará en forma anual.
7. El referente oficial para el incremento en todas y cada una de las ciudades seleccionadas se tomará el índice de precios del rubro de gastos en transporte, en su subsección de transporte público.

En el caso de que la localidad no se incluya en las localidades seleccionadas para la elaboración del Índice Nacional de Precios del Consumidor, se tomará el promedio nacional del rubro de transporte público.

## Anexo 6

### Formato de la convocatoria para el PGFSPA, cláusula 160

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico invita a las unidades académicas a participar en la presente



### Convocatoria

Para la presentación de solicitudes de apoyo en la integración del Programa Semestral de Formación y Superación del Personal Académico, para el semestre 2001-2, de acuerdo a las siguientes:

#### Bases y Lineamientos

#### Bases

1. Las solicitudes de apoyo para las actividades propuestas deberán ser presentadas por las Academias a sus respectivos Departamentos, después de haber sido revisadas, seleccionadas, aprobadas y priorizadas.
2. Los Departamentos recibirán, revisarán y aprobarán las solicitudes que les sean presentadas considerando el apego a los requisitos de la presente convocatoria y las necesidades académicas del propio departamento e integrarán la propuesta departamental que habrán de entregar a la División correspondiente.
3. Las Divisiones, a su vez, harán lo propio para integrar la propuesta divisional de solicitudes de apoyo para proyectos y acciones de intercambio académico, la cual deberán presentar ante la CMGFSPA.

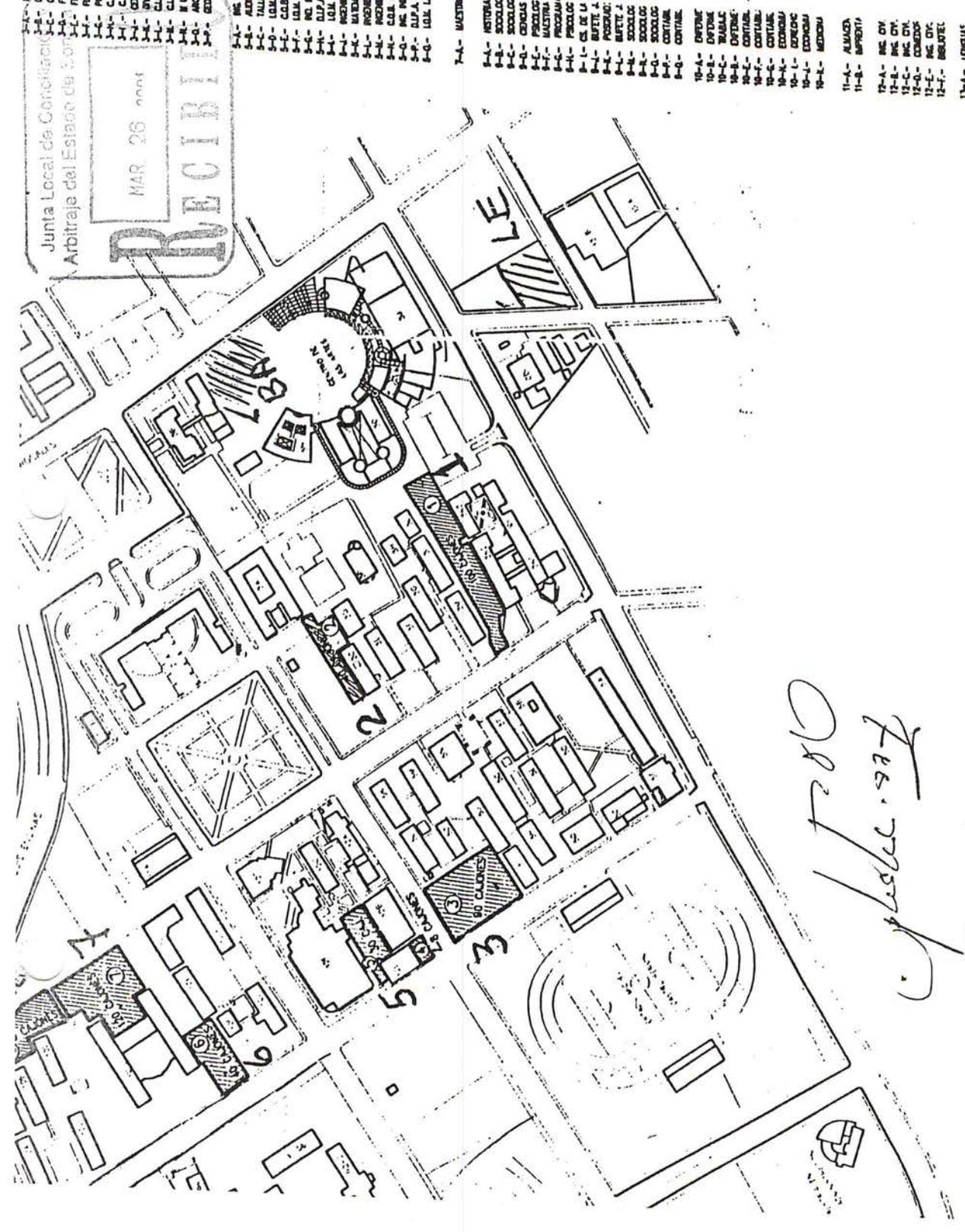
#### Lineamientos

- a) Las actividades deberán formar parte de los programas institucionales de desarrollo de la unidad. En este sentido, se tendrá que especificar en ellos, a manera de justificación, su vinculación con las líneas de desarrollo respectivas. A la vez, deberán acompañarse de los oficios que expresen el apoyo de los Presidentes de Academia, Jefes de Departamento y Directores de División según corresponda.
- b) Las actividades presentadas deberán estar orientadas preferentemente a apoyar la formación y actualización docente y disciplinaria, por lo tanto las acciones solicitadas deberán ser de esta naturaleza. Se apoyarán acciones tales como cursos, talleres, seminarios y otras encaminadas a la formación y superación del personal académico.
- c) Cada actividad en particular, como las propuestas en general, deberán tener una cobertura amplia; es decir, que deben considerarse prioritariamente aquellas que beneficien al mayor número posible de académicos adscritos a las dependencias solicitantes.

9

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Junta Local de Conciliación  
Arbitraje del Estado de Sonora  
MAR 26 1977  
RECIBI



*Handwritten signature: F. J. Lopez*

- 3-A-1-1
- 3-A-1-2
- 3-A-1-3
- 3-A-1-4
- 3-A-1-5
- 3-A-1-6
- 3-A-1-7
- 3-A-1-8
- 3-A-1-9
- 3-A-1-10
- 3-A-1-11
- 3-A-1-12
- 3-A-1-13
- 3-A-1-14
- 3-A-1-15
- 3-A-1-16
- 3-A-1-17
- 3-A-1-18
- 3-A-1-19
- 3-A-1-20
- 3-A-1-21
- 3-A-1-22
- 3-A-1-23
- 3-A-1-24
- 3-A-1-25
- 3-A-1-26
- 3-A-1-27
- 3-A-1-28
- 3-A-1-29
- 3-A-1-30
- 3-A-1-31
- 3-A-1-32
- 3-A-1-33
- 3-A-1-34
- 3-A-1-35
- 3-A-1-36
- 3-A-1-37
- 3-A-1-38
- 3-A-1-39
- 3-A-1-40
- 3-A-1-41
- 3-A-1-42
- 3-A-1-43
- 3-A-1-44
- 3-A-1-45
- 3-A-1-46
- 3-A-1-47
- 3-A-1-48
- 3-A-1-49
- 3-A-1-50
- 3-A-1-51
- 3-A-1-52
- 3-A-1-53
- 3-A-1-54
- 3-A-1-55
- 3-A-1-56
- 3-A-1-57
- 3-A-1-58
- 3-A-1-59
- 3-A-1-60
- 3-A-1-61
- 3-A-1-62
- 3-A-1-63
- 3-A-1-64
- 3-A-1-65
- 3-A-1-66
- 3-A-1-67
- 3-A-1-68
- 3-A-1-69
- 3-A-1-70
- 3-A-1-71
- 3-A-1-72
- 3-A-1-73
- 3-A-1-74
- 3-A-1-75
- 3-A-1-76
- 3-A-1-77
- 3-A-1-78
- 3-A-1-79
- 3-A-1-80
- 3-A-1-81
- 3-A-1-82
- 3-A-1-83
- 3-A-1-84
- 3-A-1-85
- 3-A-1-86
- 3-A-1-87
- 3-A-1-88
- 3-A-1-89
- 3-A-1-90
- 3-A-1-91
- 3-A-1-92
- 3-A-1-93
- 3-A-1-94
- 3-A-1-95
- 3-A-1-96
- 3-A-1-97
- 3-A-1-98
- 3-A-1-99
- 3-A-1-100

**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**UNIDAD REGIONAL CENTRO**  
DIRECCION DE CONSERVACION Y MANTENIMIENTO

