

Atene
17. 95

Expediente No.
Sección de Asuntos Colectivos.
Sindicato de Trabajadores
Académicos de la Universidad de
Sonora.
Vs.
Universidad de Sonora.

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE EN EL ESTADO.
Presente.-

PEDRO ORTEGA ROMERO y FRANCISCO MONTES BARAJAS en nuestro carácter de Rector de la Universidad de Sonora y Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos respectivamente; con el debido respeto exponemos:

Que por medio del presente escrito comparecemos ante este H. Tribunal Laboral con el objeto de manifestar que en el Convenio de Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo depositado con fecha 11 de abril del año en curso, se presentaron algunas imprecisiones que difieren de lo acordado en la Comisión bilateral negociadora, por lo que Universidad y Sindicato acuerdan realizar las siguientes precisiones al **CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2003**, depositado por las partes a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el día viernes 11 de abril del año en curso, y que se refieren a los casos que se indican a continuación:

PRIMER CASO:

Que en el Convenio depositado, dice:

1. 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 puedan ser prorrogadas 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 siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumplan los siguientes criterios transitorios:

1. Deberá tratarse de la misma plaza.
2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.

3. Haya cumplido, durante el semestre inmediato anterior, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 112 de este Contrato.

4. 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 90 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.

Debe decir:

1. 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 puedan ser prorrogadas 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, **las veces que sea necesario**, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumplan los siguientes criterios transitorios:

2. Deberá tratarse de la misma plaza.

3. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.

4. 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 112 de este Contrato.

5. 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 90 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.

SEGUNDO CASO:

Que en el Convenio depositado, dice:

67. CLÁUSULA VI: PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.

Para llevar a cabo el programa de estabilidad laboral del personal académico de la Universidad de Sonora, las partes acuerdan priorizar la contratación del personal académico que actualmente labora en la Universidad, mediante el siguiente procedimiento:

1. En relación a carga académica determinada.

Todas las plazas de asignatura y de carrera que se convoquen en forma determinada durante los semestres 2003-2, 2004-1 y 2004-2, serán concursadas de forma cerrada entre el personal que a la firma del presente Contrato se encuentre laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

Particularmente en el caso de que una plaza de carrera sea declarada desierta, una vez concursada en forma cerrada, ésta debe de ser concursada de nuevo en forma abierta.

2. En relación a carga indeterminada de asignatura.

2.1 En el transcurso del semestre 2003-2, el delegado sindical, el Jefe de Departamento de cada Unidad Académica, así como la CMGAA revisarán y determinarán en base al análisis global de la materia de trabajo y de la planta académica indeterminada que labora en la Unidad correspondiente, si existe carga académica indeterminada disponible.

2.2 De la revisión que se lleve a cabo en cada Departamento se levantará un acta que deberá ser firmada por las partes que se señalan en el punto 2.1 de esta Cláusula, en la que se asentará la situación de cada académico y de la carga existente, incluyendo la carga indeterminada disponible, el nombre de las materias y la cantidad de horas-semana-mes en cada una.

2.3 En caso de existir carga indeterminada disponible, ésta será empleada, primeramente, para llevar a cabo la readscripción de los profesores de asignatura por tiempo indeterminado, en los términos que se indican en la Cláusula 72 del Contrato Colectivo vigente.

2.4 Si después de haber llevado a cabo el proceso señalado en el punto 3 de la presente cláusula, aún existe carga académica indeterminada disponible, se procederá a concursarla en términos del punto 3 de la cláusula VI Transitoria del Contrato Colectivo 2001-2003; es decir:

a) Entre el personal de asignatura con carácter indeterminado hasta antes del semestre 99-1 y haya mantenido continuidad en su contratación, desde entonces hasta la fecha, o

b) Haya obtenido carga académica por medio de concurso de evaluación curricular hasta antes del semestre 99-1 y haya mantenido continuidad en su contratación, desde entonces hasta la fecha.

2.5 Si finalizado el proceso señalado en el punto 4, quedará carga académica disponible, ésta se concursará en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente contrato esté laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

2.6 Si aún quedara carga disponible, ésta será concursada en forma abierta.

3. En relación a plazas de carrera indeterminadas que queden vacantes.

Las plazas de carrera que queden vacantes y que se convoquen para ocuparla en forma indeterminada en el transcurso de los semestres 2003-2, 2004-1 y 2004-2, serán concursadas en primera instancia en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente contrato esté laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT. De declararse éstas desiertas, se procederá a concursarlas en forma abierta.

Queda fuera de marco establecido en la presente cláusula las plazas de carrera referidas a convenios específicos de trabajadores académicos con Instituciones externas en los que directamente se indique el nombre del titular de la plaza, así como las plazas Promep.

Debe decir:

67. CLÁUSULA VI: PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.

Para llevar a cabo el programa de estabilidad laboral del personal académico de la Universidad de Sonora, las partes acuerdan priorizar la contratación del personal académico que actualmente labora en la Universidad, mediante el siguiente procedimiento:

1. En relación a carga académica determinada.

Todas las plazas de asignatura y de carrera que se convoquen en forma determinada durante los semestres **2003-1**, 2003-2, 2004-1 y 2004-2, serán concursadas de forma cerrada entre el personal que a la firma del presente Contrato se encuentre laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

Particularmente en el caso de que una plaza de carrera sea declarada desierta, una vez concursada en forma cerrada, ésta debe de ser concursada de nuevo en forma abierta.

2. En relación a carga indeterminada de asignatura.

2.1 En el transcurso del semestre 2003-2, el delegado sindical, el Jefe de Departamento de cada Unidad Académica, así como la CMGAA revisarán y determinarán en base al análisis global de la materia de trabajo y de la planta académica indeterminada que labora en la Unidad correspondiente, si existe carga académica indeterminada disponible. **En caso de que este análisis ya se haya realizado en alguna Unidad Académica, se seguirá el procedimiento descrito en los puntos 2.3, 2.4, 2.5 y 2.6.**

2.2 De la revisión que se lleve a cabo en cada Departamento se levantará un acta que deberá ser firmada por las partes que se señalan en el punto 2.1 de esta Cláusula, en la que se asentará la situación de cada académico y de la carga existente, incluyendo la carga indeterminada disponible, el nombre de las materias y la cantidad de horas-semana-mes en cada una.

2.3 En caso de existir carga indeterminada disponible, ésta será empleada, primeramente, para llevar a cabo la readscripción de los profesores de asignatura por tiempo indeterminado, en los términos que se indican en la Cláusula 72 del Contrato Colectivo vigente.

2.4 Si después de haber llevado a cabo el proceso señalado en el punto 3 de la presente cláusula, aún existe carga académica indeterminada disponible, se procederá a concursarla en términos del punto 3 de la cláusula VI Transitoria del Contrato Colectivo 2001-2003; es decir:

- a) Entre el personal de asignatura con carácter indeterminado hasta antes del semestre 99-1 y haya mantenido continuidad en su contratación, desde entonces hasta la fecha, o

b) Haya obtenido carga académica por medio de concurso de evaluación curricular hasta antes del semestre 99-1 y haya mantenido continuidad en su contratación, desde entonces hasta la fecha.

2.5 Si finalizado el proceso señalado en el punto 4, quedará carga académica disponible, ésta se concursará en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente contrato esté laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

2.6 Si aún quedara carga disponible, ésta será concursada en forma abierta.

3 En relación a plazas de carrera indeterminadas que queden vacantes.

Las plazas de carrera que queden vacantes y que se convoquen para ocuparla en forma indeterminada en el transcurso de los semestres **2003-1**, 2003-2, 2004-1 y 2004-2, serán concursadas en primera instancia en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente contrato esté laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT. De declararse éstas desiertas, se procederá a concursarlas en forma abierta.

Queda fuera de marco establecido en la presente cláusula las plazas de carrera referidas a convenios específicos de trabajadores académicos con Instituciones externas en los que directamente se indique el nombre del titular de la plaza, así como las plazas Promep.

TERCER CASO.

Que en el Convenio depositado, dice:

14) CLÁUSULA 28. Se acepta la propuesta de reparación.

Debe decir:

14) CLÁUSULA 28. Se acepta la propuesta de reparación presentada por el STAUS.

CUARTO CASO.

Que en el Convenio depositado, dice:

15) CLÁUSULA 79. Se acepta la propuesta.

Debe decir:

15) CLÁUSULA 79. Se acepta la propuesta de reparación presentada por el Staus.

QUINTO CASO.

Que en el Convenio depositado, dice:

16) CLÁUSULA 6, 11 y anexo 6, del punto 2 de la sección II, así como la sección VII del convenio de revisión salarial de 2002.

En el caso particular de los profesores JOSÉ SANTOS CASTILLO Y SERGIO BARRAZA FÉLIX, se reconoce por las partes que no existe violación, sin embargo, la Universidad y el Staus acuerdan reunirse, en un plazo máximo de 30 días después de la firma del presente convenio, con las diferentes instancias universitarias involucradas en el proceso de repatriación para analizar los casos existentes y acordar lo que corresponda.

Debe decir:

16) CLÁUSULA 6, 11 y anexo 6, del punto 2 de la sección II, así como la sección VII del convenio de revisión salarial de 2002.

En el caso particular de los profesores JOSÉ SANTOS CASTILLO Y SERGIO BARRAZA FÉLIX, la Universidad no acepta que existe violación, sin embargo, las partes acuerdan reunirse, en un plazo máximo de 30 días después de la firma del presente convenio, con las diferentes instancias universitarias involucradas en el proceso de repatriación para analizar los casos existentes y acordar lo que corresponda.

SEXTO CASO.

Que en el Convenio depositado, dice:

17) CLÁUSULA 63. No se acepta violación a la cláusula, ya que el trabajador académico Juan José Palafox optó por ejercer sus derechos en la vía individual, promoviendo demanda laboral registrada bajo el expediente No. 1411/2001.

Debe decir:

17) CLÁUSULA 63. La Universidad no acepta violación a la cláusula, ya que el trabajador académico Juan José Palafox optó por ejercer sus derechos en la vía individual, promoviendo demanda laboral registrada bajo el expediente No. 1411/2001. Por lo tanto las partes no pudieron llegar a un acuerdo satisfactorio.

SEPTIMO CASO.

Que en el Convenio depositado, dice:

23) CLÁUSULA 169. No se acepta violación ya que a la fecha aún se están analizando los casos planteados.

Debe decir:

23) CLÁUSULA 169. La Universidad no acepta violación a la Cláusula. Por lo que las partes no pudieron llegar a un acuerdo.

OCTAVO CASO:

Que en el Convenio depositado, dice:

24) CLÁUSULA 214. No se acepta violación a la cláusula en relación al caso particular del profesor Felipe Abel Merino Aragón, ya que la investigación administrativa prevista en esta cláusula se celebró conforme a lo pactado y según constancia que obra en poder del Sindicato, se le otorgó el derecho de audiencia al comparecer personalmente a la diligencia celebrada el día 04 de febrero de 2003, omitiendo dar contestación a los hechos acusatorios por abusos

deshonestos cometidos en perjuicio de tres alumnas de la carrera de derecho, dejando también de ofrecer pruebas con el objeto de desvirtuar las acusaciones formuladas en su contra. Por otra parte, la Comisión General Mixta de Conciliación y Resolución en la que participa el Sindicato, resolvió y declaró cerrada la investigación administrativa.

Debe decir:

24) CLÁUSULA 214. La Universidad no acepta violación a la cláusula en relación al caso particular del profesor Felipe Abel Merino Aragón, ya que la investigación administrativa prevista en esta cláusula se celebró conforme a lo pactado y según constancia que obra en poder del Sindicato, se le otorgó el derecho de audiencia al comparecer personalmente a la diligencia celebrada el día 04 de febrero de 2003, omitiendo dar contestación a los hechos acusatorios por abusos deshonestos cometidos en perjuicio de tres alumnas de la carrera de derecho, dejando también de ofrecer pruebas con el objeto de desvirtuar las acusaciones formuladas en su contra. Por otra parte, **agrega la Universidad,** la Comisión General Mixta de Conciliación y Resolución en la que participa el Sindicato, resolvió y declaró cerrada la investigación administrativa. **Por lo que las partes no pudieron llegar a un acuerdo satisfactorio.**

En consecuencia, solicitamos se corrija el Convenio de Revisión Contractual en los términos previamente acordados entre las partes, las cuales deberán formar parte del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el año 2003-2005.

Por lo anteriormente expuesto,
A ESA H. JUNTA ATENTAMENTE PEDIMOS:

PRIMERO.- Se acuerde de conformidad la corrección al Convenio de revisión contractual que fue depositado para su sanción legal ante esa H. Junta el día 11 de abril de 2003 en los términos del presente escrito.


SEGUNDO.- Se ordene agregar el presente escrito como del acuerdo en que recaiga al Contrato Colectivo de Trabajo.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

Hermosillo, Sonora, a 24 de abril de 2003.

~~M.C. PEDRO ORTEGA ROMERO~~

Rector de la Universidad de Sonora


PROFR. FRANCISCO MONTES BARAJAS

Secretario General del S.T.A.U.S

007-39/11

Comunicación 12/09

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 16:00 horas del día veinticinco del mes de marzo de dos mil tres, 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. Pedro Ortega Romero, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, representado por su Secretario General, L.F. Francisco Montes Barajas y Secretaria 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:

CLÁUSULAS:

Cláusula
13:00 H

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 **4.3%** en forma directa al salario tabular.

El incremento salarial mencionado, se otorga en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, el cual se hará efectivo en la primera quincena del mes de abril del presente año, en que se pagará el salario considerando dicho incremento y el retroactivo correspondiente. Al efecto, el anexo 1 de este Convenio contiene el tabulador para que forme parte del mismo.

TERCERA.- En cuanto a las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, la Universidad otorga el **1.5%** de los actuales salarios tabulares, porcentaje que equivale a una bolsa de **\$3,169,298.84**, cantidad que se distribuye en las cláusulas de monto fijo que se especifican en el anexo número 2 de este Convenio.

CUARTA.- Cláusula Novena del Convenio de Revisión Salarial del año 2000. Con relación al Estímulo relativo a la asistencia, exclusividad, permanencia y cumplimiento a la carga máxima docente, la Universidad, por esta única ocasión, aportará un monto de \$1,250,000.00 (Un millón doscientos cincuenta mil pesos) para ser distribuido conforme a los criterios previamente definidos por la Institución y el Sindicato.

QUINTA.- La Universidad, a más tardar 30 días después de la firma del Convenio de la Revisión Contractual 2003, pondrá a disposición del Sindicato las cantidades de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos) y de \$100,000.00 (Cien mil pesos) para ampliación del fondo económico del Programa de Vivienda y para concluir los trabajos del local sindical de la Unidad Regional Sur, respectivamente, que se indican en la Cláusula 152 de este Convenio.

SEXTA.- Con relación al compromiso de la Universidad de otorgar la cantidad de \$100,000.00 para la adquisición de un terreno para la construcción del local sindical en la Unidad Regional Norte en la ciudad de Caborca, el cual fue pactado en la Revisión Salarial del año 2002, la Universidad se compromete a revisar en un plazo máximo de 30 días a partir de la firma del Convenio, la propuesta de adquisición del terreno presentada por el Sindicato, la cual se anexa a este documento.

f

[Handwritten mark]

1

SÉPTIMA.- Tableros especiales para la publicación de las convocatorias. La Universidad se compromete a instalar y mantener tableros especiales protegidos, para la publicación de las convocatorias de los concursos, en cada una de las Unidades Académicas, al cual solo tenga acceso el Jefe de Departamento. En dichos tableros también podrán publicarse las listas de aspirantes, resultados de los concursos y cualquier información relacionada con estos procesos que debe ser conocida.

La cantidad de tableros así como su ubicación en cada Unidad Académica será determinada por el Jefe de Departamento y el Delegado Sindical correspondiente.

El acuerdo que ambos tomen sobre este particular será ejecutado por los Departamentos correspondientes a más tardar antes de iniciar las vacaciones de verano del presente año.

OCTAVA.- Con relación a la Cláusula 169 relativa a Becas para Estudios de Posgrado, las partes convienen que en tanto quede listo el padrón de calidad interno se seguirá aplicando el procedimiento vigente.

NOVENA.- Con relación al Programa de Plazas, la Universidad se compromete a beneficiar a 10 académicos que cumplan con los requisitos establecidos en el Programa de Conversión de Plazas aprobado por el Colegio Académico, que serán asignadas en el transcurso del semestre 2003-2 y ejercidas por los beneficiarios en el momento en que la SEP otorgue las mismas a la Institución. La distribución de las plazas será la siguiente:

- Convertir a 4 ajustes de contratación a Maestros de Tiempo Completo.
- Convertir a 2 Maestros de Tiempo Completo que siguen realizando funciones de Técnico Académico, a Maestros de Tiempo Completo.
- Convertir a 4 Maestros de Asignatura (incluyendo a exbecarios PROMEP) a Maestros de Tiempo Completo.

En caso de que la cantidad de plazas que otorgue la SEP produzca una diferencia a favor del Programa de Conversión Plazas, su asignación se llevará a cabo en el transcurso del semestre 2004-1.

DÉCIMA.- Con relación a la Cláusula 148 relativa a Guardería, las partes convienen en que a través de la CMGPS, realizarán un estudio sobre las necesidades que presenta el CDIUS, en relación a equipamiento, instalaciones y demanda en la Unidad Regional Centro, el cual servirá de base para que se resuelva lo que procede sobre el particular. El estudio y resolución deberán estar culminados a más tardar en el semestre 2003-2.

DÉCIMA PRIMERA.- Las partes convienen en que las Comisiones Dictaminadoras crearán un banco de datos, el cual contendrá la información detallada y organizada de los expedientes académicos de los trabajadores de la Universidad y se pondrán en la red computacional de la Institución, para que sirvan de apoyo en los procesos de asignación de nivel, evaluaciones curriculares, promociones, entre otros, por parte de las Comisiones correspondientes. La información que contenga el banco de datos se nutrirá con los expedientes que se entreguen a través de los diferentes mecanismos como son: solicitudes de asignación de nivel, solicitudes de promoción, entrega voluntaria de constancias de la realización de actividades académicas a la Comisión Dictaminadora por parte del trabajador y las formas que determine la Comisión Especial, de acuerdo a los tiempos que ésta señale.

Una Comisión Especial formada por integrantes de las Comisiones Dictaminadoras analizará y determinará la forma de llevar a cabo este trabajo y de establecer los procedimientos para la acreditación de las actividades que formarán parte del banco de datos. La Universidad se

compromete a proporcionar todos los apoyos requeridos para realizar esta tarea, que deberá estar concluido a más tardar en el transcurso del semestre 2004-1.

El expediente académico del trabajador contenido en el banco de datos podrá ser consultado por las Comisiones que lleven a cabo las evaluaciones y el propio interesado a través del mecanismo que se considere apropiado.

DÉCIMA SEGUNDA.- La Universidad y el STAUS acuerdan en nombrar una Comisión Mixta de tres miembros por cada parte para que elabore, de conformidad con lo que establece el Estatuto de Personal Académico y el CCT, manuales en los que se especifiquen los procedimientos y criterios generales que deben seguir los jurados en los trabajos y evaluaciones que se deben practicar en el proceso de los concursos de oposición, así como en los concursos por evaluación curricular que se lleven a cabo en la Universidad.

Los manuales correspondientes deberán estar concluidos a más tardar al finalizar el semestre 2003-2.

DÉCIMA TERCERA.- Las partes se comprometen a turnar al Colegio Académico la propuesta de cambios al Estatuto de Personal Académico contenida en el Anexo 3 del presente Convenio, misma que contiene los siguientes puntos:

1. Reasignación de nivel al personal académico por tiempo determinado.
2. Posibilidad de recurso de revisión de los resultados de los concursos de evaluación curricular.

El objetivo será que dicho Órgano Colegiado la analice y, en su caso, la apruebe a más tardar en el transcurso del semestre 2003-1.

DÉCIMA CUARTA.- Las partes acuerdan:

1. Nombrar una Comisión Mixta, de tres miembros por cada parte, que tendrá la función de determinar y elaborar el procedimiento definitivo de vigilancia de la asistencia del personal académico a la impartición de su cátedra. La Comisión Mixta deberá nombrarse a más tardar 30 días después de la firma del presente Convenio y el trabajo deberá estar concluido a más tardar en el transcurso del semestre 2003-2.
2. Que la Comisión Mixta Especial para Estudios de Posgrado (CMEPEP) regule las becas CONACYT que se contemplan en el punto VI del Programa de Plazas aprobado por el Colegio Académico de la Universidad.

DÉCIMA QUINTA.- Las partes convienen la modificación de las siguientes Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo:

1. CLÁUSULA 31: 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, cuyos integrantes serán seleccionados del Banco de Jurados que apruebe, semestralmente, cada uno de los Consejos Divisionales de la Universidad para las Unidades Académicas que componen la División correspondiente.

El Jefe de Departamento integrará una propuesta de 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.

El Jefe de Departamento entregará al Delegado Sindical y a la Comisión Divisional Verificadora de la Programación (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 80 del CCT 2001-2003.

Una vez que el Banco de Jurados ha sido revisado por la CDVP, el Jefe de Departamento turnará la propuesta al Consejo Divisional para que este Órgano la analice y la apruebe de forma definitiva.

Una vez que el Banco de Jurados ha sido aprobado por el Consejo Divisional, el Director de División turnará una copia del mismo al Jefe de Departamento, a la CMGAA y a la Comisión Dictaminadora correspondiente.

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

Las diferentes instancias involucradas en la formación y revisión del Banco de Jurados verificarán que los académicos propuestos cumplan con los requisitos contenidos en el artículo 44 del EPA.

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 51 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.

2. CLÁUSULA 42: PRÓRROGA 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 puedan ser prorrogadas 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 siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumplan los siguientes criterios transitorios:

1. Deberá tratarse de la misma plaza.
2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.
3. Haya cumplido, durante el semestre inmediato anterior, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 112 de este Contrato.

4. 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 90 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.

3. CLÁUSULA NUEVA: PUBLICACIÓN DE LISTA DE CONCURSANTES.

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

El Jurado, una vez calificados a todos los aspirantes tal como se indica en el párrafo previo, lo notificará al Jefe de Departamento para que éste se encargue de publicarla en las fechas que indica el EPA.

4. CLÁUSULA 50: DE LA PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA.

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

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

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

5. CLÁUSULA 51: 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 cinco miembros, uno de los cuales será representante de la Comisión Dictaminadora y los cuatro restantes los seleccionará del Banco de Jurados, atendiendo el área del concurso. Siempre que sea posible, al menos uno de los jurados será miembro de la Unidad Académica en donde se adscribirá la plaza, debiéndose respetar el criterio de rotatividad señalado en la presente Cláusula.

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

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

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 período 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.

6. CLÁUSULA 53: RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN.

El Secretario del Jurado notificará la resolución del concurso al Director de División, al STAUS y al Jefe de Departamento, anexándole a este último el expediente completo del concurso y de forma simultánea, el mismo Secretario, se encargará de publicar la resolución del jurado en los tableros del Departamento que se encuentran colocados para tal fin.

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

El Director de División presentará la resolución del Jurado al Consejo Divisional y una vez que dicho Órgano Colegiado ratifique o, en su caso, rectifique la resolución del Jurado la notificará al Jefe de Departamento, a la Comisión Dictaminadora Divisional, a la CMGAA, al STAUS y a los concursantes. La resolución del Consejo Divisional en torno al concurso deberá ser publicada, de forma simultánea a su entrega a las diferentes instancias, en los tableros oficiales del Departamento correspondiente, por parte del Director de División.

Una vez que el Jefe de Departamento reciba la resolución del Consejo Divisional en torno al resultado del concurso, sea este por oposición o por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura o de carrera, turnará la documentación del ganador y de todos los considerados aptos para ocupar la plaza, a la Comisión Dictaminadora Divisional para que les asigne el nivel que les corresponda.

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

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

7. CLÁUSULA NUEVA. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE UN CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR.

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

1. El dictamen de los Jurados contendrá el orden de prioridad de los concursantes aptos para ocupar la plaza, así como la lista de los que no cumplen con los requisitos mínimos para ocuparla, señalándose el o los requisitos que no cumplen.
2. Junto con el dictamen que se indica en el punto anterior, el Jurado entregará al Jefe de Departamento la información desglosada del resultado de la evaluación practicada a cada aspirante, indicándose el puntaje obtenido por actividad, por rubro y el total. El Jefe de Departamento entregará la información detallada que se indica en el presente punto al aspirante que lo solicite.

8. CLÁUSULA 54. PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN.

Se integra a la Cláusula 53 y en consecuencia, desaparece.

9. 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:
 - 1.1 Si el ganador no pertenece a la planta académica de la Universidad deberá ejercer la plaza a partir de la fecha establecida en la convocatoria.
 - 1.2 Si el ganador pertenece a la planta académica de la Universidad y:
 - 1.2.1 Se encuentra sustituyendo una plaza y desea seguir en ella o
 - 1.2.2 Se haya de licencia para la realización de estudios de posgrado para concluir su tesis o
 - 1.2.3 Se presente una situación que le impida ocuparla y que el CCT y demás leyes aplicables le otorguen el derecho a posponer el ejercicio de la misma.

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

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

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

- 2.1 Si el académico tiene contratación por tiempo indeterminado y desea ejercer la plaza concursada, se le otorgará, previa solicitud, una licencia sin goce de salario en la plaza que es titular, hasta concluir el tiempo máximo que puede 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.

- 2.2 Si el trabajador académico tiene una contratación vigente por tiempo determinado, podrá ocupar y ejercer la plaza concursada, en cuyo caso la nueva contratación anulará la que tenía previamente.
3. En cualquiera de las situaciones señaladas la contratación de la plaza deberá de llevarse a cabo, a menos que se presente alguna de las siguientes situaciones que la retarden o modifiquen:
 - 3.1. Se encuentre interpuesto un recurso de impugnación en el puesto respectivo.
 - 3.2. Errores u omisiones en el dictamen.
 - 3.3. Causas imputables al trabajador académico.
4. La contratación y ejercicio de las plazas se llevarán a cabo como se indica en los puntos anteriores, excepto si existe una solicitud 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.

10. CLÁUSULA 62: DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN.

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

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

11. CLÁUSULA 72: DERECHO A SER READSCRITO.

Cuando por reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón que modifique o suprima 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 caso de que el Jefe de Departamento y/o Delegado Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitará su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción, misma que, en caso de ser positiva la respuesta del trabajador, deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.

En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con el Jefe del Departamento, los académicos afectados a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quién en un término de 30 días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.

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

12. CLÁUSULA 74: CAMBIO DE UNIDAD ACADÉMICA.

Cuando un trabajador académico desee hacer un cambio de adscripción de un departamento a otro dentro de la misma División, se requerirá de los acuerdos de los Jefes de los Departamentos de que se trate y del Consejo Divisional.

En caso de que el cambio sea de un Departamento de una División a un Departamento de otra, deberá haber mutuo consentimiento de los respectivos Jefes de Departamento y Consejos Divisionales.

En el entendido de que en los casos anteriores, el cambio de adscripción no genera plaza vacante.

La solicitud del trabajador académico para cambio de adscripción a otro departamento deberá incluir la academia a la cual solicita ingresar y el área de trabajo académico a la que pretende se le adscriba. Esta solicitud deberá dirigirse a los Consejos Divisionales con copia a los departamentos involucrados en el cambio.

Para la resolución de la solicitud referida, los Consejos Divisionales tendrán un máximo de tres meses después de recibida la solicitud. En esta resolución deberá incluirse la academia a la cual será asignado el trabajador académico y el área de trabajo académico a la cual estará adscrito el mismo.

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

1. Solicitud de cambio del trabajador académico.
2. Informes del Jefe del Departamento en que está adscrito el trabajador académico y del Consejo Divisional correspondiente, en los cuales se acepte dicho cambio. Dentro de estos informes se incluirán las funciones del puesto que pretende dejar en su Unidad Académica.
3. Informes del Jefe de Departamento al que se pretende adscribir el trabajador académico y del Consejo Divisional correspondiente, en los cuales se acepte el cambio. Dentro de estos informes se señalarán las funciones del puesto a desempeñar en la Unidad Académica de nueva adscripción.
4. Resolución del Consejo Divisional o, en su caso, de los Consejos Divisionales involucrados.

A partir de la aprobación del cambio de adscripción del trabajador académico, la Universidad se obliga a presentar en un lapso de 15 días hábiles a la CMGAA, copia del expediente respectivo.

13. CLÁUSULA 95: LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO.

En lo que respecta a esta Cláusula, la modificación a la misma será únicamente en el punto 4 que a partir de esta revisión dirá:

.....

4. Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado hasta por un semestre para la conclusión de la Tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado.

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

El resto de la Cláusula permanecerá como lo establece el CCT 2001-2003.

14. CLÁUSULA NUEVA. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES.

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

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

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

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

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

3. ~~Los trabajadores académicos que sufran accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, tendrán los derechos que establece la Ley Federal de Trabajo y la Ley 38 del ISSSTESON:~~

a) Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si el caso lo requiere, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y en su caso la indemnización correspondiente.

- b) Cuando el accidente y/o enfermedad profesional incapacite temporalmente al trabajador para el desempeño de sus labores académicas, la UNISON le otorgará una licencia por incapacidad, comprometiéndose la Institución y el ISSSTESON a cubrirle su salario integrado, más los incrementos salariales que obtenga la planta activa, desde el primer día de su incapacidad y mientras subsista la misma.
- c) En el caso que se indica en el inciso b), la Universidad le pagará su salario integrado por un período máximo de un año y tres meses y en caso de persistir la incapacidad, el ISSSTESON seguirá cubriendo el salario correspondiente, obligándose la UNISON a aportar la diferencia que hubiere en caso de que el Instituto de Seguridad Social no lo cubra de forma íntegra.
- d) Los demás derechos establecidos en las Leyes señaladas, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.
- e) En caso de que sea declarada la incapacidad permanente, tendrá derecho a los beneficios consignados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 del ISSSTESON, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y demás Convenios y Reglamentos aplicables.

La profesionalidad de un accidente o enfermedad será calificada por el ISSSTESON, en los términos establecidos en la Ley 38 y la Ley Federal de Trabajo.

- 4. No se considerarán accidentes de trabajo y la Universidad quedará exceptuada de las obligaciones señalados en el punto número 3 de esta cláusula, en los siguientes casos:
 - a) Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupeficientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
 - b) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona,
 - c) Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;
 - d) Los que sean debidos a caso fortuito o de fuerza mayor extraños al trabajo u ocurridos fuera del lugar donde aquel se desempeña o debe prestar sus servicios o realizar sus actividades.

II. Enfermedades y/o accidentes no profesionales

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

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

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

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

El trabajador académico que sufra un accidente, enfermedad o muerte por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia o algún otro punto del país para su

tratamiento o inhumación, la Universidad sufragará los gastos que se originen por tal concepto. En el caso de riesgo no profesional se estará a la cláusula 143 del contrato 2001-2003.

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

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

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

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

Los diferentes representantes sindicales acreditados ante la Universidad, como son: miembros del Comité Ejecutivo, Delegados, Subdelegados, miembros de las diferentes Comisiones, que sufran algún accidente y/o enfermedad en ejercicio de sus funciones sindicales, gozarán de los derechos establecidos en la presente Cláusula.

VI. Derechos al personal incapacitado permanentemente.

Al trabajador académico que le sea determinada una incapacidad permanente para el desempeño de sus labores académicas por parte del ISSSTESON, tendrá los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 y los demás Convenios y Reglamentos aplicables.

VII. Si un trabajador que es víctima de un accidente o enfermedad no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, la Universidad, si él desea y lo solicita dentro del término de un año contado a partir de que se declare su incapacidad, la institución deberá reubicarlo en una actividad académica compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan. La CMGPS analizará y resolverá sobre los casos particulares que se presenten.

15. CLÁUSULA 97: DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.

Para el mejor desempeño de sus actividades académicas, los trabajadores académicos tendrán derecho a:

1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.
2. Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad para mejorar su preparación.

3. Que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.
4. Recibir las distinciones, de estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.
5. Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e inconformarse con ellos, cuando así lo crea conveniente.:
6. Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial.
7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, cuando por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Consejo Divisional u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del trabajador académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del interesado.
8. Solicitar le sea asignado un Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique; una vez aprobada la solicitud por el Consejo Divisional
9. Que la Universidad le proporcione un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres).
10. Que les sean asignadas sus cargas académicas y horarios de trabajo de acuerdo a este Contrato, el Reglamento Interior de Trabajo u otra reglamentación que acuerden la Universidad y el Sindicato.
11. Que el número máximo de alumnos inscritos por grupo sea de 40. Para verificar el cumplimiento de lo anterior, se procederá a llevar a cabo el siguiente mecanismo:
 - 11.1 Se conformará una Comisión Mixta 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 las listas de los alumnos de primer ingreso inscritos. La Dirección de Servicios Escolares entregará la información correspondiente a dicha comisión, para que ésta pueda llevar a cabo el trabajo antes señalado.
 - 11.2 En los primeros 2 días hábiles de inicio del semestre, el Jefe de Departamento entregará a los Profesores las prelistas de los grupos a su cargo.
 - 11.3 Los Profesores que mediante las prelistas u otro medio detecten grupos con más de 40 alumnos, acudirán y entregarán la información al Delegado y/o el Comité Ejecutivo, para que la presenten ante el Coordinador de Programa correspondiente y éste a su vez regularice la situación antes descrita.

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

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

Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la Cláusula 99 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

13. Que cada Departamento de la Universidad cuente con al menos: dos proyectores de acetatos, dos proyectores de transparencias, dos computadoras portátiles, dos cañones y un local asignado para proyecciones, en el entendido de que para tener derecho a 2 computadoras y 2 cañones, el Departamento deberá contar con más de 20 maestros de tiempo completo.
14. Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.
15. Que la Universidad asigne estacionamientos exclusivos para el personal académico y administrativo. Para el cumplimiento de este punto, las partes se sujetarán a lo que establece el anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003 y Anexo 5 del Convenio de la Revisión Salarial del año 2002, correspondiente al Programa de estacionamientos.
16. Que la Universidad les proporcione el acceso a los servicios de Internet en sus centros de trabajo.
17. Que la Universidad les proporcione el servicio de internet en su domicilio particular con un descuento del 20% del precio del servicio comercial y descontable por nómina.

16. CLÁUSULA 98: CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS.

I. Programa de Cubículos y Salas de Maestros.

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

En base al diagnóstico elaborado por la CMGHS en el semestre 2001-1, sobre los cubículos y salas de profesores en cada Unidad Académica así como de las condiciones en las que se encuentran, la Universidad se obliga al cumplimiento de los resultados obtenidos, a más tardar el semestre 2003-2. Ello sin detrimento de lo establecido en el primer párrafo de esta cláusula.

II. Características y Criterios de Asignación de los Cubículos.

1. La Universidad le proporcionará un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres). Dicho cubículo deberá encontrarse en buenas condiciones, con equipo de aire acondicionado, escritorio, silla y otros instrumentos y mobiliario necesario para el buen desempeño de las actividades. En los cubículos no deberá haber más de dos trabajadores académicos y el área mínima por trabajador será de cinco metros cuadrados. Bilateralmente se asignarán los cubículos de acuerdo a los siguientes criterios de priorización: primero antigüedad, segundo categoría, ~~tercero carga de trabajo; si habiéndose aplicado los anteriores subsistiera conflicto, se~~ podrán aplicar otros acordados por la delegación y 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 asignatura de cada Departamento.

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

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

2. Cubículos que se desocupan en forma temporal.

En relación a los cubículos que desocupan de forma temporal los trabajadores académicos de la Universidad, que se separan de la misma por un período no menor de seis meses, las partes se sujetarán a los acuerdos establecidos en el anexo 2 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003.

III. Salas de Profesores de Asignatura.

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

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

En particular para los profesores de asignatura de los Departamentos de Derecho, Matemáticas y Contabilidad de la Unidad Regional Centro, el plazo máximo para que cuenten con el espacio propio será:

1. Diciembre de 2004, si poseen carga indeterminada en promedio de 20 horas-semana mes o más.
2. Julio de 2005, sin poseen carga indeterminada promedio entre 15 y 19 horas-semana-mes.

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

1. Carga académica indeterminada promedio.
2. Antigüedad académica en el Departamento.

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

1. La CMGHS realizará un diagnóstico de necesidades de cubículos y salas de profesores de asignatura que estará culminado a más tardar en el mes de septiembre del presente año.
2. Tomando como base el diagnóstico señalado en el punto previo, en el mes de octubre de 2003 se elaborará el calendario de acciones considerando las prioridades en cada uno de los casos.
3. ~~En dicha calendarización se dejará previsto que los trabajos se llevarán a cabo a partir del mes de diciembre de 2003 para terminar en diciembre de 2004.~~

El objeto de este programa es que al culminar el mismo, todo el personal de carrera tenga un cubículo y los maestros de asignatura dispongan de una sala de profesores en los Departamentos correspondientes. La CMGHS definirá la sala tipo requerida para profesores de asignatura, tomando como base la propuesta presentada por el STAUS en la Revisión Contractual 2003 que se incluye en el Anexo 4 del presente Convenio.

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

17. CLÁUSULA 100: PERTENENCIA A UNA ACADEMIA.

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

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

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

18. CLÁUSULA 108: 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, para realizar actividades académicas fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrá derecho a:

1. Recibir notificación por escrito.
2. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
3. Recibir los viáticos diarios correspondientes, de acuerdo a la zona y el tiempo de que se trate.
4. Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos.
5. El equipo y viáticos correspondientes deberán ser entregados al trabajador 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.
6. Que los viáticos que se le entreguen estén de acuerdo al tabulador de viáticos que se muestra en el Anexo 5 del presente Convenio.
7. 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.
8. El monto del seguro de viaje será por la misma cantidad que la que corresponde por el seguro de vida colectivo que tienen los trabajadores académicos.
9. Que se le paguen las compensaciones establecidas en las Cláusulas 81 y/o 82 del CCT vigente, en caso de que la comisión que realice el trabajador académico implique su derecho a gozar de las mismas.

19. CLÁUSULA 112: OBLIGACIONES GENERALES.

1. Son obligaciones del Personal Académico:

- 1.1 Desempeñar sus funciones de acuerdo a los planes y programas académicos aprobados por las instancias universitarias correspondientes (Academias, Consejos Divisionales, Consejos Académicos y Colegio Académico).
- 1.2 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.
- 1.3 Cumplir con las comisiones académicas encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción, siempre y cuando sean éstas referidas a las labores y en las condiciones para las que fue contratado.
- 1.4 Cumplir con el 100% del contenido programático de la(s) materia(s) que imparte. En caso de presentarse eventualidades que impidan lo anterior, deberá establecerse el porcentaje alcanzado y las causas de ello en el informe de actividades semestral.

2. Son obligaciones del Personal de Carrera:

- 2.1 Asistir puntualmente a las reuniones citadas por las autoridades universitarias en horas de su jornada de trabajo.
- 2.2 Presentar cada semestre al Jefe del Departamento y a la Academia que corresponda, 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:
 - 2.2.1 El Jefe del Departamento solicitará al personal de carrera el plan de actividades por escrito y les comunicará los lineamientos acordados por el Consejo Divisional, a más tardar diez días hábiles antes del inicio del semestre que se planifica.
 - 2.2.2 El académico de carrera tendrá los primeros 10 días hábiles del semestre que se planifica para entregar su plan de actividades.
 - 2.2.3 El Plan de trabajo semestral incluirá las actividades que realizará y los tiempos que dedicará a cada una de ellas, especificándose el tiempo que empleará en la impartición de la carga académica, el tiempo dedicado a la carga complementaria y, cuando se posea, el tiempo dedicado a la sobrecarga académica. La sobrecarga de horas del personal de carrera no exime del cumplimiento de los planes de actividades académicas.
- 2.3 Presentar, dentro de los últimos cinco días hábiles del semestre que concluye, un informe semestral de las actividades académicas realizadas en el semestre que finaliza, dirigido al Jefe de Departamento y a la Academia que corresponda. El Jefe del Departamento deberá solicitar dicho informe de trabajo al personal de carrera en el mismo comunicado que se indica la fracción 2.2.1 de la presente Cláusula.

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

3. Son obligaciones del personal de asignatura:

3.1 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; su informe podrá restringirse al desarrollo de la misma.

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

20. CLÁUSULA 115: OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES.

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

21. CLÁUSULA 119. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS.

Respecto a esta cláusula las partes acuerdan:

- a) Punto 1. Salario tabular. A partir del 20 de marzo de 2003 los salarios tabulares del personal académico son los que se indican en el anexo 1 de este Convenio.
- b) Punto 3. Reconocimiento para personal de asignatura por carga académica. En lo concerniente al pago de reconocimientos para personal de asignatura por carga académica, la Universidad incrementará el pago de \$13.00 a \$15.00 a partir del 20 de marzo de 2003.
- c) Punto 8. Ayuda para gastos de transportación. En lo que toca a esta prestación, a partir del 20 de marzo de 2003, se incrementa de \$921.44 a \$961.06 mensuales.
- d) Punto 10. Despensa. La prestación de despensa se incrementa a partir del 20 de marzo de 2003, de \$600.00 a \$690.00 en los términos señalados en el CCT 2001- 2003.

22. CLÁUSULA 122: PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL.

Son todas aquellas percepciones que no se contemplan en las Cláusulas 118 y 119, pactadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

23. CLÁUSULA 123: PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.

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

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

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

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

La Universidad deberá asegurar que el 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.

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

24. CLÁUSULAS 124. DÍAS Y HORAS DE PAGO.

La Cláusula 124 se integra a la Cláusula 123 y en consecuencia, desaparece.

25. CLÁUSULAS 125. PAGO ADELANTADO.

La Cláusula 125 se integra a la Cláusula 123 y en consecuencia, desaparece.

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

Al trabajador académico de nuevo ingreso, o al que se le modifiquen sus condiciones laborales (promoción, asignación de nivel, cambio en la plaza académica, etc.) la Universidad deberá pagarle a más tardar en la siguiente quincena después de que el interesado haya llenado los requisitos académicos correspondientes y cumpla satisfactoriamente con los trámites administrativos, conforme a la reglamentación respectiva; en particular lo que se contempla en las cláusulas 56 y 57 relativas a la contratación. Para efecto de lo anterior, la autoridad competente deberá expedir la certificación relativa al cambio de las nuevas condiciones académicas.

27. CLÁUSULA 129: PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO.

Respecto a esta cláusula, la Universidad incrementará el estímulo económico por años de servicios en los términos pactados, conforme a la siguiente tabla.

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO
15	12
20	17
25	22
30	27
35	35
40	40
45	45

28. CLÁUSULA 132: AGUINALDO.

Los miembros del Personal Académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre y 20 días de salario a más tardar el primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno.

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

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

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

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

Si = salario integrado mensual vigente en el puesto i

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

29. CLÁUSULA 134. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA.

- a) **Primer estímulo.** Para profesores de asignatura que impartan al menos 12 horas-semana-mes. En relación a este estímulo, la Universidad a partir de la presente revisión, lo incrementará de \$3,125.00 a \$3,800.00 al año a maestros de asignatura que laboran 25 horas y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 horas.
- b) **Segundo estímulo.** Para profesores de asignatura que tengan cinco años o más al servicio de la Universidad. Con respecto a este estímulo, relativo a los profesores de asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, se incrementará de \$2,812.50 a \$3,500.00 al año por hora-semana-mes de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de veinticinco horas por profesor y proporcional a los que imparten de 1 a 24 horas-semana-mes. Los estímulos señalados se pagarán en los períodos pactados en tal Cláusula.

Tanto el primero como el segundo estímulo se pagarán en la forma y las fechas señaladas en la Cláusula 134 del CCT 2001-2003.

En relación a la bolsa económica del Estímulo a la Docencia del Personal de Asignatura (EDPA), que consta de \$850,000.00, las partes acuerdan que el Sindicato decidirá en un plazo máximo de 45 días, si transfiere tal fondo al Primer Estímulo de la Cláusula 134, o si permanece en el EDPA.

En caso de que tales recursos económicos sean transferidos al Estímulo de la Cláusula 134, las partes determinarán el incremento que tendrá el mismo y la Cláusula se adaptará con tales cambios, para que surtan efecto desde el primer pago que se realice a los trabajadores académicos en el año 2003. Si este es el caso el EDPA desaparecerá, en caso contrario permanecerá con la bolsa señalada.

30. CLÁUSULA 137. FONDO PARA PRÉSTAMOS ESPECIALES.

La Universidad incrementará el fondo revolvente equivalente a 70 salarios tabulares mensuales de un maestro Asociado "A", a 80 salarios tabulares:

La forma de operar tal prestación será la que establece tal Cláusula en el CCT 2001-2003.

31. CLÁUSULA 140: ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES.

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

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

En caso de que no se proporcione la atención médica por el ISSSTESON, la Universidad se obliga a reembolsar los gastos por honorarios médicos que los trabajadores realicen en la atención de sus ascendientes.

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

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

La Universidad se compromete a gestionar ante el ISSSTESON igual trato para los trabajadores académicos con respecto al resto de sus afiliados en lo que concierne a la totalidad de las prestaciones sociales otorgadas por esa Institución. De igual manera la Universidad se compromete a informar mensualmente al Sindicato de las cotizaciones al ISSSTESON.

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

Cuando proceda el descuento por este tipo de servicio la Universidad de sonora comunicará al maestro de la solicitud de descuento de ISSSTESON antes de proceder a realizarlo. Asimismo, en estos casos el descuento no excederá el porcentaje que establece la cláusula 135, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

32. CLÁUSULA 141: SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS.

La Universidad dispondrá de un fondo de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos) con el que se dará continuidad al programa de medicina preventiva en el semestre 2004-1, mismo que inició en el semestre 2001-1.

El programa de medicina preventiva para el personal académico será anual y se llevará a cabo en el mes de febrero de cada año, empleándose 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.

Así mismo, la institución aportará para el Programa de Medicina Preventiva, los reactivos y material necesario para realizar los siguientes análisis:

1. Biometría hemática,
2. Química sanguínea,
3. Copro y orina y
4. Toma de signos vitales.

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico (CMGPSPA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS) y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán los resultados de la primera fase, los cuales servirán de base para la organización general que permita realizar de manera exitosa el Programa de Medicina Preventiva. Paralelamente la CMGPSPA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para este Programa.

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

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

33. CLÁUSULA 144: FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES.

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

El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de un Comité Técnico Mixto que se integrará por igual número de miembros de la Universidad y el Sindicato. Dicho Comité trabajará con base en el Reglamento aprobado para el funcionamiento de dicho Fondo.

El Comité Técnico Mixto iniciará el uso del Fondo, analizará, resolverá respecto a cada caso y comunicará sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente al Comité sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.

En el Reglamento que expida este Comité deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta Cláusula, y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por el propio Comité.

El Fondo se constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994 del seguro de vida previsto por la Cláusula 145 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.

El STAUS aporta a este Fondo, en la revisión de 2003, la cantidad \$130,000.00 (Ciento treinta mil pesos) anuales, mismos que han sido obtenidos de la partida de cláusulas de monto fijo.

34. CLÁUSULA 145: SEGURO DE VIDA.

La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma asegurada de \$400,000.00, con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:

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

El STAUS podrá contratar un seguro con diferente suma o beneficios siempre que el costo del mismo sea equivalente al que costaría con la suma y beneficios antes descritos.

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

El pago del costo total del seguro de vida será hecho por la Universidad y la fracción que corresponde a los trabajadores académicos les será descontado de forma equitativa y quincenal en cantidades iguales. Para el goce de esta prestación deberá existir consentimiento expreso del interesado.

La vigencia del seguro de vida será anual, iniciando el 17 de diciembre de cada año.

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

35. CLÁUSULA NUEVA. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS.

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

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

1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.
2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.
3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación.
4. Determinar la cantidad que deberán aportar los trabajadores académicos participantes de la prestación, en caso de que el seguro médico supere la suma de los montos destinados por la Universidad y el Sindicato para tal fin.

Para la contratación del seguro de gastos médicos el STAUS destinará la cantidad anual de \$1,000,000.00 (un millón de pesos); misma que fue definida en la revisión salarial del año 2002, con cargo a la partida de cláusulas de monto fijo.

Por su parte la Universidad determinará anualmente la cantidad que aportará para cumplir con el objetivo planteado en la presente cláusula. En lo que corresponde a la revisión contractual del año 2003, la Institución destinará la cantidad de \$3,000,000.00 (Tres millones de pesos), mismos que se emplearán en la contratación del seguro de gastos médicos que iniciará a partir del 21 de diciembre de 2003.

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

36. CLÁUSULA 146: PAGO DE MARCHA.

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

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

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

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

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

37. CLÁUSULA 147. AYUDA POR DEFUNCIÓN.

En caso de defunción de un hijo del trabajador, su cónyuge o alguno de los padres del trabajador académico, la Universidad le proporcionará una ayuda de \$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N) para gastos de funeral, misma que se hará efectiva contra la presentación de la siguiente documentación:

1. Documento que ampare el parentesco existente entre el trabajador y la persona fallecida.
2. Acta de Defunción.
3. Factura original a nombre del trabajador o de la Universidad que ampare el gasto realizado, cubriéndose el importe de ésta, así fuera menor a \$15,000.00. En caso de que la factura exceda esta cantidad, la diferencia no será cubierta por la Universidad.

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

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

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

4. Monto otorgado al trabajador.

Las facturas presentadas para la Ayuda de Defunción solo podrán ser usadas por un trabajador, excepto cuando el monto que amparan éstas superen los \$15,000.00, en cuyo caso podrá apoyarse con la diferencia a otro académico que cumpla con los requisitos indicados.

La Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos celebrará convenios para la prestación de servicios funerarios, con el fin de hacer más expedita la prestación pactada en esta Cláusula, así como lograr más beneficios para los trabajadores.

38. CLÁUSULA 149: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL.

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

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

1. La Universidad de Sonora se obliga a cubrir el 60% de los gastos derivados en los casos donde los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropediátrico o psicológico se hayan realizado con profesionales particulares, especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de la infraestructura física y/o humana para realizarlos.
2. Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo adicional mensual equivalente a \$1,400.00

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

39. CLÁUSULA 150: CANASTILLAS.

La Universidad entregará a las trabajadoras académicas o a los trabajadores cuyas esposas hayan parido, una canastilla con un valor de \$1,500.00 (Un mil quinientos pesos) que le serán entregados en el pago de la siguiente quincena a la presentación del acta de nacimiento.

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

40. CLÁUSULA 152: VIVIENDA.

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

1. La Universidad aportará en la revisión contractual 2003, la cantidad de \$500,000.00 que incrementarán el fondo revolvente que sustenta el programa de vivienda, de tal forma que pueda ser utilizado por los trabajadores académicos en ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda 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.

2. La Universidad aportará el pago por concepto de regularización de los terrenos otorgados por la Universidad en el 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.
3. La Universidad aportará en la revisión 2003 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. 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 las Unidades Norte y Sur, con el fin de que dicha Comisión encauce la gestión ante la instancia que corresponda.

41. CLÁUSULA 155: PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES.

La Universidad de Sonora y el STAUS han creado el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones (PCPJ), con el objetivo de complementar el beneficio económico que brinda el ISSSTESON a los trabajadores académicos que se jubilan o pensionan a través de dicho Instituto de Seguridad Social.

Tanto los beneficios que brinda el PCPJ, así como los requisitos para tener derecho a ellos y la forma de su administración, son los que se establecen en el Reglamento del Programa que han acordado las partes a través del Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones (CTMPJ). En particular el fondo económico del Programa deberá ser administrado por el Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones, mediante la figura de fideicomiso.

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

1. La Universidad aportará los recursos económicos necesarios para la elaboración de los estudios actuariales que el CTMPJ acuerde y cuya finalidad será conocer el estado que guarda el fondo económico del programa complementario y determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo.
2. La Universidad otorgará la despena vigente completa que se señala en la Cláusula 119, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores académicos que se encuentren jubilados o pensionados.

En el caso de los trabajadores académicos fallecidos, los beneficiarios del mismo que reciban una pensión del ISSSTESON, derivada de dicho trabajador, la prestación señalada en el punto 2 de esta Cláusula se les otorgará en los mismos términos. El o los beneficiarios del trabajador académico fallecido serán los que establezca la Ley del ISSSTESON.

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.

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.

En relación al proceso de revisión contractual del año 2003, la Universidad de Sonora destinará, por esta ocasión, al fondo económico del programa la cantidad de \$1,000,000.00 (Un millón de pesos), mismo que servirá para incrementar los recursos económicos del programa, acordando las partes que este monto quedará sujeto a los resultados del funcionamiento del Seguro de Gastos Médicos Mayores, en el entendido de que el Sindicato podrá disponer de este Fondo o la proporción que considere necesaria para que en la siguiente póliza de este Seguro, conserve los mismos beneficios que la póliza vigente, previa revisión de ambas partes.

42. CLÁUSULA NUEVA. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON.

Quando un trabajador académico cumpla con la edad y los años de servicio para obtener a través del ISSSTESON una pensión de cualquier tipo (jubilación, vejez, incapacidad, etc.), pero no así con los años de cotización, la Universidad pagará al trabajador (o en su caso los beneficiarios que correspondan) la diferencia mensual que se origine entre la cuantía de la pensión mensual que proporcione el ISSSTESON y la calculada mediante los años de servicio prestado por el trabajador a la Universidad, siempre y cuando el trabajador haya ingresado a la Universidad antes de que los trabajadores académicos iniciaran las cotizaciones al ISSSTESON para el sistema de pensiones en el año de 1977.

Si el trabajador académico no realizó el trámite de alta ante el ISSSTESON desde que ingresó a la Universidad, o si la realizó pero el ISSSTESON no aceptó el ingreso a dicho Instituto por razones diversas, En este último caso las partes acuerdan realizar conjuntamente las gestiones necesarias para lograr que el ISSSTESON retome esta problemática.

43. CLÁUSULA 161: APARATOS PARA ENFERMOS.

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

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.

44. CLÁUSULA 162. VALES DE DESPENSA.

Con el objeto de que los trabajadores académicos obtengan mayores beneficios de su salario, la Universidad ofrecerá a cambio del crédito en la Tienda Universitaria, un fondo revolvente por la cantidad de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine.

Los vales podrán ser solicitados en la Dirección de Servicios Generales. El importe de los vales se descontará en tres quincenas y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y de la capacidad de crédito del trabajador.

Los vales se distribuirán proporcionalmente en las distintas Unidades. Para las Unidades Regionales Norte y Sur, los vales podrán ser solicitados en sus departamentos contables generales.

45. CLÁUSULA 163: LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS.

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:

1. Al Personal Académico de Carrera un vale por 500.00 pesos.
2. Al Personal de Asignatura de al menos 15 hsm de carga académica, un vale por 300.00 pesos.

El vale será entregado por la Dirección de Recursos Humanos a los Jefes de Departamentos académicos, quienes a su vez lo entregarán a cada trabajador académico adscrito a su Unidad, en la primera quincena del mes de mayo de cada año y será canjeable por el beneficiario, en una sola exhibición en la Librería Central de la Universidad de Sonora. El vale tendrá validez por el período de siete meses contados a partir del 15 de mayo de cada año.

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

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

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

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

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

CRÉDITO	DESCUENTO MÁXIMO QUINCENAL
Hasta \$300.00	\$150.00
De \$301.00 a 500.00	\$200.00
De \$501.00 a \$1000.00	\$250.00
De \$1001.00 a \$1500.00	\$300.00
De \$1501.00 a \$2000.00	\$350.00

46. CLÁUSULA NUEVA. FICHAS PARA CURSOS DE LENGUAS EXTRANJERAS.

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

47. CLÁUSULA 165: PAGOS PARA COLEGIATURAS.

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan más de 12 hsm, 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 12 hsm 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.

Los trabajadores académicos que decidan o inicien el trámite de jubilación y en ese momento tengan hijos en la Universidad de Sonora como estudiantes regulares, la Institución se compromete a conservarles los apoyos en los términos y condiciones considerados en esta Cláusula, siempre y cuando exista continuidad en sus estudios.

48. CLÁUSULA 166. APOYO A ACTIVIDADES 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 \$200,000.00 (Doscientos mil pesos) para apoyar el PGFSPA.
2. La Universidad establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos íter semestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación

docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del Personal Académico.

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 inter semestral, 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 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 presupuestadas, se utilizarán los remanentes del programa de becas.

En el anexo 4 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003 se presenta el formato de convocatoria para los cursos de formación que se establecen en la presente Cláusula.

49. CLÁUSULA NUEVA. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ACADÉMICA.

En relación a la formación permanente del personal académico:

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

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

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

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

50. CLÁUSULA 167: APOYOS PARA LA 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.

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

1. La Universidad apoyará al Personal Académico que sea pasante de licenciatura o de posgrado, que reúna los siguientes requisitos:
 - 1.1 Ser personal de carrera por tiempo indeterminado o bien,
 - 1.2 Ser personal de asignatura con al menos 15 hsm indeterminadas o bien,
 - 1.3 Ser personal de carrera o asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de tres años. El personal de asignatura deberá impartir, además, al menos 15 hsm.
2. Los apoyos que se otorgarán al personal señalado en los puntos anteriores serán, según corresponda:
 - 2.1 Tres viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de Universidades de otros Estados de la República.
 - 2.2 Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a las Unidades Foráneas.
 - 2.3 Si es personal de carrera o asignatura, impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles, además, facilidades en su jornada complementaria.
 - 2.4 Proporcionar el costo del número de ejemplares del trabajo escrito requerido por la institución otorgante del título o grado correspondiente.
3. Para el ejercicio de esta prestación:
 - 3.1 El académico presentará ante la Dirección de 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.
 - 3.2 La citada dependencia analizará la solicitud y, en su caso, acordará con el solicitante los detalles del goce de los apoyos y la entrega del comprobante de grado.
 - 3.3 La Dirección de Desarrollo Académico se encargará de realizar los trámites respectivos ante las diferentes instancias.
 - 3.4 En caso de reembolsos, los comprobantes de gastos deberán cumplir con las disposiciones fiscales.

3.5 En caso de que el académico no esté de acuerdo con la determinación de la dependencia señalada, en torno a la solicitud de apoyo para titulación, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGFSPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá.

51. CLÁUSULA 168: REGLAMENTO DE BECAS.

La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, elaborará el Proyecto de Reglamento General de Becas y lo presentará al H. Colegio Académico, con el fin de definir las normas y procedimientos a observar por el trabajador académico y la Universidad para el disfrute de las becas que otorgue la Institución. Este Reglamento deberá ser presentado al H. Colegio Académico en un plazo que no exceda el inicio del semestre 2003-2.

En tanto no esté elaborado el Reglamento General de Becas, se seguirán los siguientes criterios:

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

52. CLÁUSULA 169. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO.

La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos que reúnan los requisitos establecidos en el presente CCT y que serán designadas por el STAUS y los Consejos Divisionales, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de especialización, maestría y/o doctorado, conclusión de estudios de licenciatura, cursos de especialización y/o enseñanza técnica en instituciones del país y del extranjero, de acuerdo a los requisitos estipulados en la presente Cláusula.

1. PARA PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA INDETERMINADO (PROFESORES, PROFESORES-INVESTIGADORES Y TÉCNICOS ACADÉMICOS DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO.)

1.1 Requisitos generales para obtener una beca para la realización de estudios de posgrado por parte del personal académico de carrera:

1.1.1 Ser personal académico de carrera indeterminado.

1.1.2 Tener una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como personal de asignatura, tomando como base para el cálculo una carga de 40 hsm a la semana.

1.1.3 El Jefe de Departamento y la Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base al plan de desarrollo departamental y/o divisional, que los estudios que desee realizar presentan congruencia disciplinaria y son en un área cuya profesionalización implica la generación o aplicación innovadora del conocimiento.

1.2 Apoyos económicos.

1.2.1 El apoyo económico que recibirá el académico que disfrute alguna de las becas que se indican en el presente punto, será el salario integrado vigente de acuerdo a su categoría y nivel.

1.2.2 Además podrá tener apoyos adicionales que dependerán de las características del posgrado, clasificándose las becas, en base a dichos apoyos adicionales, en dos modalidades: Modalidad A y Modalidad B.

1.3 Modalidad A y Modalidad B.

1.3.1 Requisitos y apoyos de la Modalidad A.

1.3.1.1 Los estudios a realizar deberán ser en programas de posgrado de alta calidad, de acuerdo a la definición precisada en esta Cláusula, cuando se trate en Instituciones del país. Los programas de alta calidad, para efectos de esta Cláusula, son los actualmente registrados en el Padrón Nacional de Posgrado (PNP) de CONACYT, en el Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP), nacionales o en el extranjero, o bien los que emitan conjuntamente la SEP-CONACYT, tanto para programas convencionales como especiales.

1.3.1.2 Los estudios deberán ser 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 PNP de CONACYT, o bien sea el único registrado como condicionado o emergente, y no haya ningún programa registrado como aprobado en el país. Los estudios de doctorado en el extranjero, podrán realizarse en todas las disciplinas. Los estudios de maestría en el extranjero, deberán ser 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.

1.3.1.3 La Institución otorgará, a los académicos de carrera que cumplan los requisitos anteriormente descritos los siguientes apoyos adicionales para el

óptimo desempeño de sus estudios: pago total de colegiatura e inscripción; transporte (un viaje redondo a la sede del programa) y seguro de servicios médicos; así como un complemento equivalente al salario integrado de 12 hsm nivel A, siempre y cuando estos apoyos no sean proporcionados por CONACYT, PROMEP u otros organismos públicos o privados.

1.3.2 Requisitos y apoyos de la Modalidad B.

1.3.2.1 Los estudios deberán ser en programas de posgrado de calidad, los cuales no están incluidos en PNP o PIFOP. Para efectos de esta cláusula, la Universidad, a través de una Comisión Mixta Especial de Estudios de Posgrado, elaborará su propio padrón de posgrados de calidad, mismo que será presentado y/o actualizado el primer trimestre de cada año.

1.3.2.2 La Institución otorgará a los académicos de carrera que cumplan los requisitos anteriormente descritos los siguientes apoyos adicionales para el óptimo desempeño de sus estudios: pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$20,000.00 al año, o los apoyos establecidos en el punto 8 de la Cláusula 168 del CCT, en caso de que los estudios sean en una institución privada y el total de dichos conceptos en caso de ser pública. 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, un viaje redondo a la sede del programa 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 hsm nivel A, siempre y cuando no reciba apoyos económicos adicionales de otros organismos públicos o privados.

2. BECAS PARA TÉCNICOS ACADÉMICOS. MODALIDAD C.

2.1 Los requisitos para obtener una de las becas que se indican en el presente punto son:

2.1.1 Tener nombramiento de Técnicos Académicos de carrera por tiempo indeterminado.

2.1.2 Poseer una antigüedad de al menos dos años como académico de carrera.

2.1.3 Exista congruencia disciplinaria con el área de desarrollo de su departamento de adscripción.

2.1.4 Los estudios deben ser realizados acorde a lo establecido en las fracciones 1.3.1.1, 1.3.1.2 (salvo para la conclusión de estudios de licenciatura) o en la 1.3.2.1 de la presente Cláusula.

2.1.5 Para el caso de programas de maestría, el Jefe de Departamento, la Academia o Academias a las que el Técnico Académico brinda servicio deberán dictaminar, en base al plan de desarrollo departamental y/o divisional, que los estudios que desea realizar tienen congruencia disciplinaria e impactan de manera directa en el desarrollo de las actividades que desempeña.

2.2 Las becas tendrán una duración máxima de un año, o dos años para el caso de estudios de maestría.

2.3 Mediante esta Modalidad se podrá becar a los Técnicos Académicos para los siguientes tipos de estudio:

- 2.3.1 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.
- 2.3.2 Para cursos oficiales de capacitación, actualización y/o enseñanza-técnica.
- 2.3.3 Para programas de especialización o maestría impartidos por instituciones de educación pública o centros de investigación de reconocido prestigio nacional.
- 2.4 Los apoyos que recibirán en cada uno de los tipos de estudios señalados en el punto 2.3, serán:
- 2.4.1 Para conclusión de estudios de licenciatura, se otorgará al Técnico Académico su salario integrado mensual vigente.
- 2.4.2 Para cursos oficiales de capacitación, actualización y/o enseñanza-técnica, se otorgará al Técnico Académico su salario integrado mensual vigente y el pago de inscripción y colegiatura de hasta \$7,500.00.
- 2.4.3 Para programas de especialización o maestría, se otorgarán los apoyos correspondientes a las modalidades A ó B, según corresponda.
3. BECAS PARA PROFESORES DE ASIGNATURA, CON CARGA ACADÉMICA INDETERMINADA IGUAL O MAYOR A 12 HSM EN PROMEDIO.
- 3.1 Los requisitos para obtener una de las becas que se indican en la presente fracción, serán:
- 3.1.1 Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres.
- 3.1.2 Tener una carga académica indeterminada de al menos 12 hsm en promedio.
- 3.1.3 Tener una antigüedad de cuando menos dos años en la Universidad.
- 3.1.4 Cumplir con el requisito 1.1.3 de la presente Cláusula.
- 3.1.5 Los estudios deben ser realizados acorde a lo establecido en las fracciones 1.3.1.1, 1.3.1.2 o 1.3.2.1 de la presente Cláusula.
- 3.1.6 No dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.
- 3.2 Los profesores de asignatura que obtengan una de las becas de acuerdo a lo que establece la presente cláusula, gozarán de los siguientes beneficios:
- 3.2.1 Para la Modalidad A de un salario mensual integrado vigente, de 30 hsm de acuerdo a su nivel en el tabulador, así como los establecidos en la fracción 1.3.1.3 de la presente Cláusula.
- 3.2.2 Para la modalidad B, de un salario mensual integrado vigente equivalente a 25 hsm de acuerdo a su nivel en el tabulador, así como los establecidos en la fracción 1.3.2.2 de la presente Cláusula.

4. BECAS PARA ESTANCIAS POSDOCTORALES

Los Consejos Divisionales podrán otorgar una beca anual para realizar estancias posdoctorales, hasta por un año, a quien cumpla con los siguientes requisitos:

- 4.1 Haya obtenido en tiempo y forma, de acuerdo al Convenio establecido, el grado de doctor.
- 4.2 Exista acuerdo de la División de adscripción, debido a que se cumplen los requisitos de congruencia disciplinaria oficial.
- 4.3 Se establezca un vínculo oficial académico entre la Universidad y la Institución receptora.
- 4.4 Exista solicitud expresa de la institución receptora, justificando la estancia posdoctoral.
- 4.5 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.
- 4.6 En caso de estancias en el extranjero, no deberán haber transcurrido más de dos años de la obtención del grado.

Con relación a las fracciones 4.5 y 4.6, 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 señalados 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.

5. ACERCA DE LA CANTIDAD DE BECAS Y LAS INSTANCIAS QUE LAS CONVOCAN.

- 5.1 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, que se establecen en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula.
- 5.2 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 que se indican en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula.
- 5.3 El STAUS podrá convocar 10 becas al año para profesores de asignatura de acuerdo a lo que establece en el punto 3 de la presente cláusula.
- 5.4 La Universidad de Sonora a través de los Consejos Divisionales correspondientes, podrá otorgar 2 becas al año por Departamento para profesores de asignatura de acuerdo a lo que establece el punto 3 de la presente Cláusula.

6. ASPECTOS GENERALES

- 6.1 Las becas deberán ser convocadas y asignadas por las instancias respectivas, con base en los criterios, lineamientos o reglamentos que normen este tipo de apoyos. Dichas instancias deberán convocar con el tiempo pertinente para que el becario pueda iniciar sus estudios con los apoyos correspondientes.
- 6.2 ~~El STAUS y la Universidad de Sonora, a través de la CMGFSPA, acordarán un Convenio o, en su caso, Convenios Tipo que se emplearán para el establecimiento de los compromisos entre los Becarios y la Institución.~~
- 6.3 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, así mismo lo presentará en la página de la Universidad de Sonora para uso ordinario de los maestros interesados. En este mismo sentido la Dirección de Desarrollo Académico actualizará en la página de la Universidad la relación de Instituciones nacionales y extranjeras que se encuentran inscritas en el padrón de excelencia de CONACYT.

Los Reglamentos a los que hace referencia este punto serán entregados en esta primera ocasión a más tardar al inicio del semestre 2003-2 quedando obligados los Jefes de Departamento respectivos a publicarlos entre el Personal Académico de los mismos.

- 6.4 La aplicación de los criterios contenidos en esta Cláusula de ninguna manera serán retroactivos a las becas actualmente en vigencia.
- 6.5 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 los puntos 3 y 4 de la Cláusula 95 de CCT, serán normadas por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.
- 6.6 La Universidad y el STAUS formarán una Comisión Mixta Especial de Estudios de Posgrado del Personal Académico, conformada por dos integrantes nombrados por cada una de las partes, los cuales deberán poseer el grado de Doctor. Las funciones de esta Comisión serán: integrar el Padrón de Posgrados de Calidad y decidir sobre las extensiones de becas para becarios activos .
- 6.7 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.
- 6.8 Todos los casos y solicitudes no previstas, serán analizados y/o dictaminados por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

En tanto quede listo el padrón de calidad interno se seguirá aplicando el procedimiento establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003.

53. CLÁUSULA NUEVA: EXTENSIONES DE BECA PARA BECARIOS ACTIVOS.

En caso de que el personal académico que realiza estudios de posgrado, considere que requiere una extensión del plazo de la beca para culminar con los estudios que se encuentra realizando, podrá solicitar que la Comisión Mixta Especial para Estudios de Posgrados (CMEEP) analice su situación particular para que determine en base a la información proporcionada por el becario y complementada con el expediente que presente la Dirección de Desarrollo Académico, si procede o no la ampliación solicitada.

En el caso particular de que sean estudios de especialización o posgrado, la extensión máxima será de 6 meses y para los estudios de doctorado, de un año.

La CMEEP determinará los requisitos que deberán cumplir los aspirantes y elaborará los lineamientos generales en los que basará sus decisiones para el otorgamiento de la extensión del plazo para la realización de estudios de posgrado, mismos que deberán estar culminados a más tardar al final del semestre 2003-1.

54. CLÁUSULA 175: DERECHO A LA INFORMACIÓN.

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

Universidad al STAUS en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que la Institución recibió la solicitud.

En particular, la Universidad entregará al Sindicato 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:

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

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

55. CLÁUSULA 176: CREACIÓN O MODIFICACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO Y PROGRAMAS ACADÉMICOS.

La Universidad informará al STAUS de la creación o modificación de cada centro de trabajo en donde existan o puedan existir trabajadores académicos, al menos 90 días naturales antes de la creación o modificación del centro que se trate. Asimismo, se presentará una lista de las plazas académicas adscritas a dicho Centro que aparezcan en el catálogo de puestos del personal académico.

Bajo las condiciones señaladas en el párrafo previo, las partes convienen acordar bilateralmente las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñarán los académicos que laborarán en dichos Centros, con al menos 60 días previos al inicio de sus actividades. En particular la contratación del personal académico en tales Unidades Académicas se sujetará a lo que establece el EPA, el CCT y demás normatividades aplicables, a menos que la situación particular no lo permita, en cuyo caso las partes determinarán y acordarán algún procedimiento transitorio.

Para la creación de nuevas plazas que no aparezcan en dicho catálogo, se atenderá a lo señalado en la cláusula 27 del presente Contrato y demás disposiciones del mismo.

Asimismo, los programas académicos que sean aprobados por las instancias facultadas para llevarlo a cabo y que impliquen actividades y/o funciones laborales no contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, serán discutidas y pactadas de forma bilateral, entre el STAUS y la Universidad de Sonora.

56. CLÁUSULA 202: AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES.

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

1. La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de \$230,000 (Doscientos treinta mil pesos) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades, culturales del STAUS.
2. La Universidad, previa solicitud de la Secretaría del Deporte del STAUS, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica 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 ésta última le brinde al STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.
3. En particular la Universidad entregará en comodato por 10 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAUS acondicione un gimnasio que será utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 21:00 horas.
4. Además la Universidad entregará en comodato por 10 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Obras y Proyectos respecto del espacio solicitado.

57. CLÁUSULA 212: ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA.

La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2003-2.

58. CLÁUSULA 213: ATENCIÓN A LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

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

59. CLÁUSULA 214: RESCISIÓN DEL CONTRATO O INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.

En los casos de rescisión, la Universidad y el Sindicato se obligan a seguir el siguiente procedimiento:

1. La Universidad no podrá decretar la rescisión del contrato si no se ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente. El plazo para llevar a cabo dicha investigación, no deberá ser mayor de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular conozca los hechos motivadores de la rescisión. Transcurrido dicho plazo no procederá llevarse a cabo dicha investigación.
2. A esta audiencia de investigación administrativa deberá citarse, por escrito, al interesado y al Sindicato, por lo menos con 48 horas de anticipación, y en ella se deberá tratar primero de conciliar el conflicto entre las partes. Por su propia naturaleza, dicha audiencia deberá celebrarse preferentemente en la Dirección de Recursos Humanos, salvo que por razones de imposibilidad material deba llevarse en otro lugar, en cuyo caso el citatorio deberá indicar

con precisión el lugar de referencia.

3. En el citatorio para esta audiencia de investigación administrativa, deberán especificarse los hechos relacionados con la causal que se impute al trabajador académico, así como las Cláusulas del Contrato Colectivo, del Reglamento Interior y los fundamentos legales que establezcan la procedencia de la rescisión que se pretenda realizar. A este citatorio se acompañará las pruebas correspondientes.
4. Únicamente el resultado de la investigación administrativa deberá hacerse constar por escrito, que firmarán quienes hayan intervenido y desearan hacerlo, ante la fe de dos testigos de asistencia.
5. En caso de que no asista el trabajador académico a dicha audiencia, no obstante existir constancia de entrega personal y oportuna, se entenderá que renuncia a la práctica de la investigación administrativa.
6. En caso de no estar conforme el interesado con el arreglo que propusiera la Universidad, para dar por terminado el conflicto, en la misma audiencia de investigación administrativa la Universidad turnará el expediente a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver en un plazo no mayor de 10 días hábiles desde que haya recibido el expediente, pudiendo prorrogar el término antes mencionado si la Comisión lo considera necesario.

El citatorio de la Universidad, el acta de la investigación administrativa y el acta de la resolución que dicte la CMGCRPA, referida en esta Cláusula, serán entregadas al trabajador académico en su centro de trabajo o el domicilio particular.

60. CLÁUSULA 219: SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN.

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

61. CLÁUSULA 223: RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.

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

1. 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.
2. Incurrir los representantes de la Universidad, o su personal directivo, dentro o fuera del servicio, en faltas de probidad, honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador académico, su cónyuge, sus padres o hijos.
3. Reducir la Universidad el salario del trabajador académico.
- ~~4. No entregar la Universidad al trabajador académico el salario correspondiente en la fecha y lugar pactados.~~
5. Por causar los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstas, daños en los bienes del trabajador académico.
6. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan

las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan, o que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determine.

7. Las demás que establezca la Ley.

Cuando se presente cualquiera de las condiciones señaladas en esta Cláusula, el trabajador académico tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal de rescisión y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de la Cláusula 224 del presente CCT.

62. CLÁUSULA 226: LIQUIDACIÓN POR INCAPACIDAD.

En el caso del punto 6 de la Cláusula 225, si la incapacidad del trabajador académico proviene de un riesgo no profesional, tendrá derecho a que se le pague un mes de salario integrado y 16 días de salario integrado por concepto de prima de antigüedad, según lo establecido en la Cláusula 222 de este Contrato Colectivo, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTESON.

63. CLÁUSULA 231: REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES.

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

64. CLÁUSULA 235: LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES.

Para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a proporcionar el local con una superficie mínima de 40 metros cuadrados, personal y los enseres necesarios que las Comisiones definan.

Además, ambas partes se obligan a entregar la documentación solicitada por las Comisiones que sea indispensable para el buen desempeño de sus funciones.

65. CLÁUSULA 245: VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2003, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2004, y en forma integral el 20 de marzo de 2005.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un **4.3%** los salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la cláusula 119 del CCT, a partir del 20 de marzo de 2003.

La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo (en el entendido de que no se incluyen las cláusulas que se ven afectadas directamente por el salario). Para incrementar dichas cláusulas de monto fijo, la Universidad otorgará en la revisión contractual de 2003 un monto equivalente al **1.5%** de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.

66. CLÁUSULA V: REGLAMENTO DE EVALUACIÓN CURRICULAR.

La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, tomando como base los criterios generales aprobados por el Colegio Académico sobre el Reglamento de Evaluación Curricular y los Reglamentos de Evaluación Curricular de las Divisiones, elaborará una propuesta de Reglamento de evaluación curricular único que será presentada para su discusión y aprobación

al Colegio Académico y que servirá para evaluar y dictaminar a los participantes de los concursos de plazas por tiempo determinado que se lleven a cabo en las diferentes Unidades Académicas de la Universidad.

La propuesta deberá estar concluida y presentada al Colegio Académico a más tardar en finalizar el semestre 2004-1.

67. CLÁUSULA VI: PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.

Para llevar a cabo el programa de estabilidad laboral del personal académico de la Universidad de Sonora, las partes acuerdan priorizar la contratación del personal académico que actualmente labora en la Universidad, mediante el siguiente procedimiento:

1. En relación a carga académica determinada.

Todas las plazas de asignatura y de carrera que se convoquen en forma determinada durante los semestres 2003-2, 2004-1 y 2004-2, serán concursadas de forma cerrada entre el personal que a la firma del presente Contrato se encuentre laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

Particularmente en el caso de que una plaza de carrera sea declarada desierta, una vez concursada en forma cerrada, ésta debe de ser concursada de nuevo en forma abierta.

2. En relación a carga indeterminada de asignatura.

2.1 En el transcurso del semestre 2003-2, el delegado sindical, el Jefe de Departamento de cada Unidad Académica, así como la CMGAA revisarán y determinarán en base al análisis global de la materia de trabajo y de la planta académica indeterminada que labora en la Unidad correspondiente, si existe carga académica indeterminada disponible.

2.2 De la revisión que se lleve a cabo en cada Departamento se levantará un acta que deberá ser firmada por las partes que se señalan en el punto 2.1 de esta Cláusula, en la que se asentará la situación de cada académico y de la carga existente, incluyendo la carga indeterminada disponible, el nombre de las materias y la cantidad de horas-semana-mes en cada una.

2.3 En caso de existir carga indeterminada disponible, ésta será empleada, primeramente, para llevar a cabo la readscripción de los profesores de asignatura por tiempo indeterminado, en los términos que se indican en la Cláusula 72 del Contrato Colectivo vigente.

2.4 Si después de haber llevado a cabo el proceso señalado en el punto 3 de la presente cláusula, aún existe carga académica indeterminada disponible, se procederá a concursarla en términos del punto 3 de la cláusula VI Transitoria del Contrato Colectivo 2001-2003; es decir:

a) Entre el personal de asignatura con carácter indeterminado hasta antes del semestre 99-1 y haya mantenido continuidad en su contratación, desde entonces hasta la fecha, o

b) Haya obtenido carga académica por medio de concurso de evaluación curricular hasta antes del semestre 99-1 y haya mantenido continuidad en su contratación, desde entonces hasta la fecha.

2.5 Si finalizado el proceso señalado en el punto 4, quedará carga académica disponible, ésta se concursará en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente contrato esté

laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

2.6 Si aún quedara carga disponible, ésta será concursada en forma abierta.

3. En relación a plazas de carrera indeterminadas que queden vacantes.

Las plazas de carrera que queden vacantes y que se convoquen para ocuparla en forma indeterminada en el transcurso de los semestres 2003-2, 2004-1 y 2004-2, serán concursadas en primera instancia en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente contrato esté laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT. De declararse éstas desiertas, se procederá a concursarlas en forma abierta.

Queda fuera de marco establecido en la presente cláusula las plazas de carrera referidas a convenios específicos de trabajadores académicos con Instituciones externas en los que directamente se indique el nombre del titular de la plaza, así como las plazas Promep.

68. CLÁUSULA TRANSITORIA. REGULARIZACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE BELLAS ARTES.

Para la concreción de la regularización laboral de los trabajadores académicos del Departamento de Bellas Artes, se formará una Comisión Mixta a más tardar una semana después de la firma del Convenio de la presente Revisión Contractual y estará integrada por el Jefe del Departamento de Bellas Artes, el Delegado Sindical, la Directora de Recursos Humanos y un académico del STAUS que será nombrado por el Sindicato. Para llevar a cabo su trabajo, la Comisión Mixta se basará en lo que establecen los siguientes puntos.

1. La Comisión Mixta analizará toda la información existente en relación con las cargas académicas, las características de los académicos, entre otras, que servirán de base para determinar las plazas por tiempo indeterminado disponibles, así como los derechos de cada uno de los académicos en lo que se refiere a la regularización laboral, con base en los Convenios bilaterales acordados por las partes, y particularmente en lo que establecen los Contratos Colectivos 1995-1997 y el correspondiente al período 2001-2003, para los casos que correspondan. Este trabajo deberá estar concluido a más tardar al finalizar el mes de septiembre.
2. En el trabajo indicado en el punto 1 de la presente Cláusula, la Comisión incluirá el análisis de las plazas de los profesores visitantes existentes en el Departamento de Bellas Artes y acordará lo que procede sobre el particular, en el plazo acordado en dicho punto.
3. Una vez concluidos los trabajos establecidos en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula, la Comisión Mixta elaborará un calendario en el que se indique etapas, acciones y plazos para concretar la regularización del personal académico de esa Unidad Académica. Las acciones o concursos que deban realizarse para regularizar el personal académico de Bellas Artes deberán convocarse a más tardar en el mes de diciembre de 2003.

Todos los aspectos no previstos en la presente Cláusula serán analizados y resueltos por la Comisión Mixta conformada para atender la regularización del personal académico del Departamento de Bellas Artes.

69. CLÁUSULA XXI: PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN DEL DEPORTE.

Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal, se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario en la sesión del día 12 de abril de 1991, en tanto no contravengan disposiciones de la Ley Orgánica, del Estatuto General y las que emita el Colegio Académico.

El personal académico de Acción Deportiva y Recreación estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal académico.

Además de lo anterior, para continuar con el Proceso de Regularización del Personal Académico de la Subdirección del Deporte, en lo que corresponde a la instrumentación de las etapas II y III contempladas en el PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN DEL DEPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, firmado por la CMGAA el 01 de noviembre de 2000, las partes acuerdan:

1. Llevar a cabo la Etapa II en los términos que se indican en el acuerdo mencionado, a más tardar al finalizar el semestre 2003-2.
2. Realizar la Etapa III en los términos que se indican en el acuerdo mencionado, a más tardar al finalizar el semestre 2004-1.
3. De no concluirse la Etapa II en el plazo que se indica en el punto 1 de la presente Cláusula, quedarán indeterminados los trabajadores que se encuentren contemplados en esa Etapa, en las plazas indeterminadas que han venido ocupando.
4. Asimismo, en caso de no concluirse la Etapa III en el plazo que se indica en el punto 2 de la presente Cláusula, las plazas indeterminadas y disponibles en la fecha del acuerdo, se concursarán de forma cerrada entre el personal académico que ingresó a la Subdirección a más tardar el 13 de diciembre del año 2000 y ha permanecido laborando en ese centro de trabajo.
5. Para la coordinación de los trabajos señalados en el punto 1 y 2 de la presente Cláusula se nombrará una Comisión Mixta integrada por el Subdirector de Deporte, el Delegado Sindical de Deporte, una persona nombrada ex profeso por el ST AUS y otra por la Universidad.

Una vez concluido el proceso de regularización laboral del personal académico de la Subdirección del Deporte se abrirá un período para elaborar un documento que complementa de manera provisional el EPA en lo que se refiere a las actividades específicas de promoción para el personal de dicho centro de trabajo, mismo que deberá ser aprobado por el Órgano Académico que se señala en el acuerdo bilateral MECANISMO TRANSITORIO PARA EL INGRESO Y LA REGULARIZACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN DEL DEPORTE ADSCRITA A LA VICERRECTORÍA DE LA UNIDAD CENTRO, firmado por las partes el 14 de enero de 2002.

70. 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 2003-2.

La Universidad se compromete a discutir con el ST AUS 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.

71. TRANSITORIA XXIV. CURSOS REGULARES DE VERANO.

En virtud de que las partes han dado cumplimiento al compromiso establecido en esta Cláusula transitoria, desaparece del Contrato Colectivo de Trabajo 2003-2005.

DÉCIMA SEXTA.- 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.

DÉCIMA SÉPTIMA.- CONVENIO DE REPARACIÓN DE VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO.

I. CLÁUSULAS VIOLADAS QUE AFECTAN A UNA COLECTIVIDAD.

- 1) **CLÁUSULA 39.** En relación a la plaza desocupada por el profesor Jorge Velarde Soto, las partes acuerdan que ésta se incluya en el análisis de la regularización laboral del Departamento de Bellas Artes y se determine la forma en la que se concursará.
- 2) **CLÁUSULA 41.** La Universidad acepta la propuesta de reparación que hace el Sindicato, en el sentido de que se concursen aquellas plazas en que se acredite la necesidad académica de la sustitución. Los Consejos Divisionales determinarán si dichas plazas serán sustituidas tomando en cuenta la justificación de la necesidad y la aprobación de la sustitución por las instancias correspondientes.
- 3) **CLÁUSULA 43.** Se acepta la propuesta sindical de reparación.
- 4) **CLÁUSULA 50.** Se acepta la propuesta que hace el Sindicato, con la condición de que a través de los delegados sindicales se informe a la Universidad de los departamentos donde se incumple lo previamente pactado.
- 5) **CLÁUSULA 79.** En relación al pago a los académicos que imparten carga en los posgrados, las partes acuerdan que la CMGAA, en un plazo que no deberá exceder de 30 días contados a partir de la firma del Convenio, analizará la propuesta de la Universidad sobre este tema y acordará lo que procede sobre el particular.
- 6) **CLÁUSULA 80.** La Universidad dará cumplimiento a lo pactado.
- 7) **CLÁUSULA 97.** Se acepta la propuesta de reparación que hace el Sindicato.
- 8) **CLÁUSULA 97.** Se acepta la propuesta de reparación.
- 9) **CLÁUSULA 98.** Se acepta pero en el transcurso del semestre 2003-2.
- 10) **CLÁUSULA 152.** Se acepta la propuesta.
- 11) **CLÁUSULA 157.** Se acepta la propuesta.
- 12) **CLÁUSULA 168.** Se acepta la propuesta.
- 13) **TRANSITORIA XVI.** Las partes acuerdan que la Comisión Mixta de Participación en Ingresos Generados realicen los estudios relativos a la necesidad, viabilidad, operatividad y normatividad de un programa de participación de los académicos en los ingresos que genere con motivo de los trabajos que realicen para la Institución. Dicho programa deberá estar concluido a más tardar en el semestre 2003-2, y deberá ser presentado ante el órgano de gobierno competente de la Universidad, para su aprobación.

II. VIOLACIONES A CASOS PARTICULARES.

- 14) **CLÁUSULA 28.** Se acepta la propuesta de reparación.

- 15) **CLÁUSULA 79.** Se acepta la propuesta.
- 16) **CLÁUSULA 6, 11 y anexo 6, del punto 2 de la sección II, así como la sección VII del Convenio de Revisión Salarial de 2002.**

En el caso particular de los profesores JOSÉ SANTOS CASTILLO Y SERGIO BARRAZA FÉLIX, se reconoce por las partes que no existe violación, sin embargo, la Universidad y el STAU S acuerdan reunirse, en un plazo máximo de 30 días después de la firma del presente Convenio,

con las diferentes instancias universitarias involucradas en el proceso de repatriación para analizar los casos existentes y acordar lo que corresponda.

17) CLÁUSULA 63. No se acepta violación a la cláusula, ya que el trabajador académico Juan José Palafox optó por ejercer sus derechos en la vía individual, promoviendo demanda laboral registrada bajo el expediente No. 1411/2001.

18) CLÁUSULA 63. Respecto al caso particular del profesor Joel Montoya Haro, la Universidad no reconoce violación, sin embargo, la Institución acepta pagarle la promoción al Nivel "B" retroactivo al mes de febrero de 2000, una vez que la Comisión Dictaminadora haga llegar a la Dirección de Recursos Humanos el dictamen debidamente corregido tal como se le fue previamente solicitado. Asimismo, en caso de que el profesor haya obtenido la promoción a un nivel superior a Asociado B, se le pagará el retroactivo que corresponda.

19) CLÁUSULA 79. La Institución revisará el caso planteado y en caso de ser procedente la Universidad se apegará a lo pactado, informándole al STAUS sobre su resolución a más tardar 15 días después de la firma del Convenio de la Revisión.

20) CLÁUSULA 108. La institución dará cumplimiento a lo pactado y en un plazo máximo de 15 días posteriores a la firma del presente Convenio, la Universidad realizará la contratación del seguro de viaje y lo podrá a disposición de las Unidades Académicas que correspondan.

21) CLÁUSULA 123. La Universidad no acepta el caso particular como violación a la forma de pago pactada en esta cláusula, ya que en la misma se encuentra pactada la obligación de mi representada de pagar a los trabajadores académicos mediante tarjeta electrónica, por consiguiente no es posible aceptar la reparación propuesta por el Sindicato.

22) CLÁUSULA 142. La Universidad no acepta que en el caso planteado exista violación, ya que al trabajador académico se le atendió en el ISSSTESON.

23) CLÁUSULA 161. La Dirección de Recursos Humanos una vez que le hagan llegar la documentación relativa y de resultar procedente la reclamación, ordenará el reembolso que corresponda.

24) CLÁUSULA 169. No se acepta violación ya que a la fecha aún se están analizando los casos planteados.

25) CLÁUSULA 214. No se acepta violación a la Cláusula en relación al caso particular del profesor Felipe Abel Merino Aragón, ya que la investigación administrativa prevista en esta cláusula se celebró conforme a lo pactado y según constancia que obra en poder del Sindicato, se le otorgó el derecho de audiencia al comparecer personalmente a la diligencia celebrada el día 04 de febrero de 2003, omitiendo dar contestación a los hechos acusatorios por abusos deshonestos cometidos en perjuicio de tres alumnas de la Carrera de Derecho, dejando también de ofrecer pruebas con el objeto de desvirtuar las acusaciones formuladas en su contra.

Por otra parte, la Comisión General Mixta de Conciliación y Resolución en la que participa el Sindicato, resolvió y declaró cerrada la investigación administrativa.

DÉCIMA OCTAVA.- Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones en la primera semana de cada mes, para la evaluación del cumplimiento del presente Convenio, designando las partes para tal efecto, a una Comisión Mixta de Seguimiento que estará integrada por el Fis. Francisco Montes Barajas y M.C. Irma Nancy Larios Rodríguez por parte del Sindicato y por la Universidad el M.C. Arturo Ojeda de la Cruz y la Ing. Juana María Ornelas González.

DÉCIMA NOVENA.- Las partes convienen que en un plazo de 30 días a partir de la firma del presente Convenio, se conformará una Comisión Mixta de estilo para que revise el ordenamiento

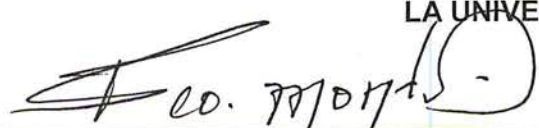
de las Cláusulas que integran el Contrato Colectivo de Trabajo vigente por el período 2003-2005, con el objetivo de que se publique para todo el personal académico.


VIGÉSIMA.- 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. 160/2003, 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. PEDRO ORTEGA ROMERO
RECTOR

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


FIS. FRANCISCO MONTES BARAJAS
SECRETARIO GENERAL


M.C. IRMA NANCY LARIOS RODRÍGUEZ
SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS

ANEXO 1

TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE
A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2003

CATEGORÍA	SUELDO TABULAR
TIEMPO COMPLETO	
ASISTENTE	7,275.26
ASOCIADO "A"	8,160.57
ASOCIADO "B"	9,149.17
ASOCIADO "C"	10,253.05
ASOCIADO "D"	11,487.88
TITULAR "A"	12,865.65
TITULAR "B"	14,405.73
TITULAR "C"	16,123.79
MEDIO TIEMPO	
ASISTENTE	4,128.70
ASOCIADO "A"	4,384.15
ASOCIADO "B"	4,596.26
ASOCIADO "C"	5,063.82
ASOCIADO "D"	5,743.48
TITULAR "A"	6,432.83
TITULAR "B"	7,202.86
TITULAR "C"	8,061.90
TECNICOS ACADEMICOS	
BASICO	6,944.79
GENERAL "A"	7,777.86
GENERAL "B"	8,712.05
GENERAL "C"	9,756.91
ESPECIALIZADO "A"	10,928.10
ESPECIALIZADO "B"	12,239.57
HORAS SUELTAS	
CATEGORIA "A"	204.01
CATEGORIA "B" ANTERIOR	237.00
CATEGORIA "B"	256.32
CATEGORIA "C"	321.64
CATEGORIA "D"	403.09
CATEGORIA "P"	612.02

ANEXO 2
DISTRIBUCIÓN DE LA BOLSA ECONÓMICA PARA CLÁUSULAS DE MONTO FIJO
BOLSA ECONÓMICA: \$3,169,298.84

NOMBRE DE LA PRESTACION	PAGO ANTERIOR	VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO	C O S T O S	
			MENSUAL	ANUAL
DESPENSA A MAESTROS DE CARRERA	600.00	690.00	95,400.00	1,367,400.00
DESPENSA A HORAS SUELTAS	24.00	27.60	51,714.00	741,234.00
AYUDA PARA DEFUNCION	14,000.00	15,000.00	2,000.00	24,000.00
FONDO DE AHORRO	265,000.00	280,000.00	30,000.00	360,000.00
PAGO DE GUARDERIA	750.00	800.00		
GASTOS DURANTE EL 2002 PROYECTADO AL 2003	1,713,362.00	1,827,586.13		114,224.13
PAGO DE CANASTILLA	1,000.00	1,500.00		
GASTOS DURANTE EL 2002 PROYECTADO AL 2003	24,400.00	36,600.00		12,200.00
PAGO DE DOTE MATRIMONIAL	2,000.00	2,500.00		
GASTOS DURANTE EL 2002 PROYECTADO AL 2003	29,062.00	36,327.50		7,265.50
BECAS A LOS HIJOS DE EMPLEADOS DE SECUNDARIA				
PROM 80 - 84	195.50	212.50	17.00	6,919.00
PROM 85 - 89	207.00	225.00	18.00	9,108.00
PROM 90 - 94	218.50	237.50	19.00	16,511.00
PROM 95 - 100	230.00	250.00	20.00	20,240.00
DE PREPARATORIA				
PROM 80 - 84	246.50	272.00	25.50	10,098.00
PROM 85 - 89	261.00	288.00	27.00	15,147.00
PROM 90 - 94	275.50	304.00	28.50	17,556.00
PROM 95 - 100	290.00	320.00	30.00	18,150.00
DE PROFESIONAL				
PROM 80 - 84	297.50	340.00	42.50	24,777.50
PROM 85 - 89	315.00	360.00	45.00	38,115.00
PROM 90 - 94	332.50	380.00	47.50	26,125.00
PROM 95 - 100	350.00	400.00	50.00	25,300.00
AYUDA ASISTIR EVENTOS SINDICALES	165,000.00	180,000.00		15,000.00
AYUDA FESTEJOS	270,000.00	300,000.00		30,000.00
APOYO A EVENTOS ACADEMICOS	400,000.00	500,000.00		100,000.00
AYUDA PARA DEPORTES	180,000.00	220,000.00		40,000.00
FONDO GASTOS MEDICOS	0.00	130,000.00		130,000.00
TOTAL GENERAL			=>	3,169,370.13
			DIFERENCIA =>	-71.29

ANEXO 3

ACUERDOS DE CAMBIOS AL EPA PARA INTERPONERSE ANTE EL COLEGIO ACADÉMICO

La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora acuerdan poner a consideración del Colegio Académico la presente iniciativa, cuyo propósito es complementar los mecanismos de ingreso del personal académico de carácter temporal contemplados en el Estatuto de Personal Académico.

Esta iniciativa se refiere al recurso de revisión de los resultados del concurso de evaluación curricular y a la reasignación de nivel.

1.- DERECHO A LA SOLICITUD DE RECURSO DE REVISIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR

En virtud de que los artículos 134, 135 y 136 del Estatuto de Personal Académico que norman las impugnaciones a la resolución de los jurados y a los procedimientos de ingreso, se han venido aplicando exclusivamente a los concursos por oposición, proponemos que :

Los participantes de un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza con carácter temporal, tengan el derecho de interponer un recurso de revisión; entendiéndose por recurso de revisión el procedimiento mediante el cual un concursante puede solicitar la revisión y en su caso, corrección de los resultados.

La solicitud de revisión se entregará por escrito ante el Director de División correspondiente en un plazo máximo de dos días hábiles posteriores a la publicación de los resultados. La solicitud de revisión deberá referirse a aspectos concretos de la evaluación realizada por el jurado, debiéndose presentar las pruebas que avalen tal solicitud. El Director de División tendrá la obligación de presentarlo ante el Consejo Divisional para que lo analice en la sesión donde califique los resultados del concurso. La resolución del Consejo Divisional será definitiva.

2.- REASIGNACIÓN DE NIVEL

En virtud de que:

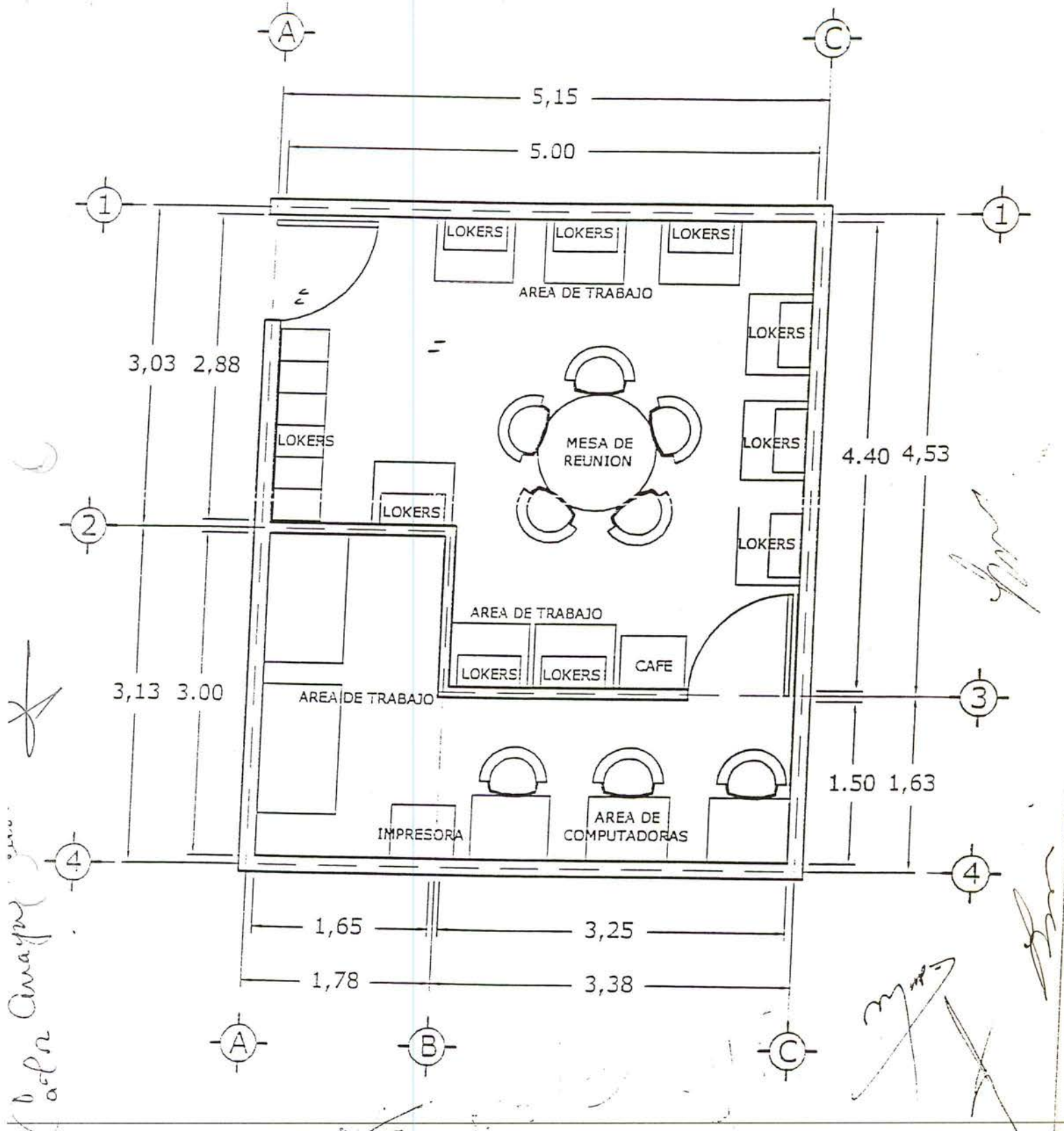
a) La promoción de categoría y/o nivel del personal académico indeterminado puede solicitarse anualmente.

b) El personal académico de carácter temporal que ocupa una plaza a través de un concurso de evaluación curricular, sólo tiene derecho a que se le asigne categoría y/o nivel una vez concluido el concurso; aunque en los hechos su contratación puede extenderse en tanto subsista la materia de trabajo.

c) La posibilidad de que al personal académico contratado temporalmente se le reasigne categoría y/o nivel anualmente, seguramente estimulará su productividad académica.

Proponemos que:

En caso de que la contratación del académico sea prorrogada de acuerdo con lo establecido en el artículo 97 del Estatuto de Personal Académico vigente, anualmente el académico tendrá derecho a solicitar reasignación de categoría y/o nivel a través del Jefe de Departamento. Para tal efecto el Jefe del Departamento enviará la documentación actualizada a la comisión dictaminadora para que decida si la reasignación de categoría y/o nivel es procedente.



Para Anaya
 2002

PROYECTO TIPO PARA SALA DE MAESTROS

FECHA: OCTUBRE 2002

ESCALA: 1:50

ANEXO 5

TABULADOR DE VIÁTICOS NACIONALES DEL PERSONAL ACADÉMICO VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DEL AÑO 2003

La vigencia del presente tabulador de viáticos es a partir del 20 de marzo de 2003 y será revisable en forma anual de manera simultánea con la revisión salarial y/o contractual que plantee el Sindicato de Trabajadores Académicos.

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

- a) Las prácticas de campo.
- b) Los viajes de estudio.
- c) Comisiones académicas de extensión.
- d) Comisiones académicas de difusión.
- e) Comisiones para adquisición de equipo y material didáctico.
- f) Comisiones de vinculación.

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

En el caso particular de que el lugar donde se llevará a cabo la comisión, se encuentre 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 108 del Contrato Colectivo, son los que señalan en el presente cuadro:

ESTADO	CIUDAD	CUOTA DIARIA
SONORA	HERMOSILLO	227.70
	CD. OBREGÓN	602.14
	NOGALES	602.14
	CANANEA	602.14
	CABORCA	602.14
	PUERTO PEÑASCO	602.14
	NAVOJOA	602.14
	HUATABAMPO	569.25
	ETCHOJOA	569.25
	ALAMOS	569.25
	BAHÍA DE KINO	475.64
	AGUA PRIETA	602.14
	SAHUARIPA	569.25
	YÉCORA	569.25
	GUAYMAS	475.64
	EMPALME	442.75
	RESTO DEL ESTADO	542.68
	PRÁCTICAS DE CAMPO	650.21
	AGUASCALIENTES	AGUASCALIENTES
RESTO DEL ESTADO		540.15
BAJA CALIFORNIA NORTE	ENSENADA	602.14
	MEXICALI	602.14
	TIJUANA	602.14
BAJA CALIFORNIA SUR	RESTO DEL ESTADO	602.14
	LA PAZ	602.14
	CABO SAN LUCAS	968.99
	MULEGÉ	665.39
	SAN JOSÉ DEL CABO	665.39
	TODOS LOS SANTOS	602.14
	CIUDAD CONSTITUCIÓN	602.14
LORETO	665.39	

	SANTA ROSALÍA	665.39
	VIZCAÍNO	665.39
	GUERRERO NEGRO	665.39
	RESTO DEL ESTADO	646.41
CAMPECHE	CAMPECHE	538.89
	CD. DEL CARMEN	602.14
	RESTO DEL ESTADO	570.51
COAHUILA	COAHUILA	538.89
	CIUDAD ACUÑA	602.14
	RESTO DEL ESTADO	570.51
COLIMA	COLIMA	602.14
	MANZANILLO	665.39
	CHIAPAS	538.89
	PALENQUE	538.89
	TAPACHULA	602.14
	TUXTLA GUTIÉRREZ	602.14
	RESTO DEL ESTADO	592.02
CHIHUAHUA	CHIHUAHUA	538.89
	CIUDAD JUÁREZ	602.14
	RESTO DEL ESTADO	570.51
DURANGO	DURANGO	602.14
	RESTO DEL ESTADO	602.14
GUANAJUATO	GUANAJUATO	602.14
	LEÓN	602.14
	SAN MIGUEL DE ALLENDE	602.14
	RESTO DEL ESTADO	602.14
GUERRERO	CHILPANCINGO	602.14
	TAXCO	538.89
	ACAPULCO	665.39
	ZIHUATANEJO	665.39
	RESTO DEL ESTADO	617.98
HIDALGO	HIDALGO	538.89
	RESTO DEL ESTADO	538.89
JALISCO	GUADALAJARA	602.14
	SAN JOSÉ DE LOS LAGOS	538.89
	PUERTO VALLARTA	665.39
	RESTO DEL ESTADO	602.14
ESTADO DE MÉXICO	TOLUCA	603.40
	RESTO DEL ESTADO	603.40
DISTRITO FEDERAL	D.F.	665.39
MICHOACÁN	MORELIA	538.89
	URUAPAN	538.89
	RESTO DEL ESTADO	538.89
MORELOS	CUERNAVACA	538.89
	CUAUTLA	538.89
	RESTO DEL ESTADO	538.89
NAYARIT	TEPIC	594.55
	COMPOSTELA,	538.89
	SAN BLAS	538.89
	RESTO DE ESTADO	481.47
NUEVO LEÓN	MONTERREY	602.14
	RESTO DEL ESTADO	602.14
OAXACA	OAXACA	602.14
	PUERTO ESCONDIDO	538.89
	RESTO DEL ESTADO	570.51
PUEBLA	PUEBLA	602.14
	TAHUACÁN	602.14
	RESTO DEL ESTADO	602.14
QUERÉTARO	QUERÉTARO	475.64
	RESTO DEL ESTADO	475.64
QUINTANA ROO	QUINTANA ROO	602.14
	CANCÚN	665.39

	COZUMEL	665.39
	RESTO DEL ESTADO	644.27
SAN LUIS POTOSÍ	SAN LUIS POTOSÍ	475.64
	RESTO DEL ESTADO	475.64
SINALOA	CULIACÁN	602.14
	MAZATLÁN	665.39
	LOS MOCHIS	538.89
	RESTO DEL ESTADO	475.64
TABASCO	VILLAHERMOSA	602.14
	RESTO DEL ESTADO	602.14
TAMAULIPAS	CD. VICTORIA	602.14
	NUEVO LAREDO	602.14
	REYNOSA	602.14
	MATAMOROS	602.14
	TAMPICO	602.14
	RESTO DEL ESTADO	602.14
TLAXCALA	TLAXCALA	475.64
	RESTO DEL ESTADO	475.64
VERACRUZ	XALAPA	475.64
	VERACRUZ	475.64
	TÚXPAN	538.89
	COATZACOALCOS	602.14
	RESTO DEL ESTADO	523.05
YUCATÁN	MÉRIDA	602.14
	RESTO DEL ESTADO	540.15
ZACATECAS	ZACATECAS	538.89
	RESTO DEL ESTADO	538.89

Nota de uso del Tabulador de Viáticos Nacionales:

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.

28 de Marzo del 2003.

Lic. Francisco Montes barajas
Secretario General del STAUS

Por este conducto hacemos de su conocimiento lo siguiente:

Como ha de recordar en la revisión salarial pasada efectuada en marzo el 2002, se logro un monto de \$100,000.00(Cien mil pesos 00/100) para la compra de un terreno donde se edificara el local sindical de la Unidad regional Norte, Caborca.

Por lo anterior, procedimos a reunirnos los delegados sindicales para analizar propuestas posibles de compra de terreno, considerando la cantidad disponible para tal efecto y la satisfacción de nuestras necesidades tales como: fácil acceso, que contara con todos los servicios, cercano a la propia institución, ubicación, etc. Después de analizar los distintos terrenos vistos, llegamos al siguiente acuerdo:


**EL TERENO QUE PROPONEMOS SE COMPRE ES EL UBICADO EN:
PRIVADA ENTRE CALLE 15 Y 16
PROPIEDAD DE :MVZ. HUMBERTO LEYVA VALENZUELA, CON UNA
SUPERFICIE DE 700 M² (DIMENSIONES DE 20M DE FRENTE Y 35MTS. DE
FONDO), COSTO SOLICITADO POR EL VENDEDOR ES DE
\$95,000.00(NOVENTA Y CINCO MIL PESOS), EL DOMICILIO DEL VENDEDOR
ES: RIO ASUNCIÓN No. 36 CODIGO POSTAL 83600 CON TELEFONO: 37-
20955 , EN LA CIUDAD DE CABORCA SONORA.**


Ponemos a su consideración lo anterior para que el comité ejecutivo y la universidad, analicen, supervisen , verifiquen y realicen esta compra-venta haciendo el trato directo con el vendedor MVZ. Humberto Leyva Valenzuela con lo que creemos tendrá plena transparencia y legalidad.

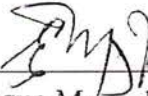
Pedimos finalmente a nuestro comité ejecutivo, nos apoye dándole agilidad a la realización de este acto .

Sin más por el momento y seguros de una respuesta positiva, quedamos a sus apreciables ordenes.

ATENTAMENTE
DELEGADOS SINDICALES


Ing. Mario Montiel Cota.M.A.
Delegación Caborca


Ing. Joaquín Vásquez Quiroga
Delegación Física, Matemáticas e Ingenierías.


Lic. J. Enrique Mercado Castro
Delegación Ciencias Sociales


CONFORMIDAD
VENDEDOR

C.c.p. Delegaciones Sindicales URN, Caborca.



EL SABER DE MIS HIJOS
HARA MI GRANDEZA

Hermosillo, Sonora 8 de abril del 2003.

DRA. DORA ELVIA ENRIQUEZ LICON
Directora de la División de Cs. Sociales
Unidad Regional Centro.
Presente.

A través de este medio nos permitimos solicitarle que interponga ante el H. Consejo Divisional de Ciencias Sociales el tema correspondiente al requisito mínimo de puntaje que debe cubrir un participante de un concurso por evaluación curricular, mismo que se contempla en el Reglamento de dicha División, para que se analice en función de los requisitos mínimos que establece el Estatuto del Personal Académico para ocupar una plaza.

ATENTAMENTE


L.F. FRANCISCO MONTES BARAJAS
Secretario General del S.T.A.U.S


M.C. ARTURO OJEDA DE LA CRUZ
Secretario General Administrativo

c.c.p. Dr. Enrique Velázquez Contreras, Secretario General Académico.
c.c.p. M.C. Arturo Ojeda de la Cruz, Secretario General Administrativo.
c.c.p. Ing. Juana María Ornelas González, Directora de Recursos Humanos.
c.c.p. L.F. Francisco Montes Barajas, Secretario General de S.T.A.U.S.
c.c.p. Expediente y minutario.



UNIVERSIDAD DE SONORA
SECRETARÍA GENERAL ADMINISTRATIVA

EDIFICIO DE RECTORIA, PLANTA ALTA
HERMOSILLO, SONORA, C.P. 83000

EL SABER DE MIS HIJOS
HARÁ MI GRANDEZA

TEL. (662) 2 59 21 40
FAX .(662) 2 59 22 64 EXT. 342
E-MAIL: SGADMIN@GUAYMAS.USON.MX

8 de Abril del 2003.

Oficio No.124/2003.

M.C. CARLOS ALBERTO ROBLES CORBALA.
Director de la División de Ciencias
Exactas y Naturales.
Presente.


Respecto a las Comisiones Dictaminadoras divisionales me permito informarle que:

1. El espacio de trabajo de cada una se ubicará en la División a la que pertenecen y por lo tanto deberá buscarse y acondicionarse el lugar en donde funcionarán.
2. Las responsabilidades de la operación de las mismas estará a cargo de la División correspondiente.
3. Cada comisión Dictaminadora y el Director de División determinarán los requerimientos de mobiliario, equipo y otras necesidades que tengan dichas Comisiones.

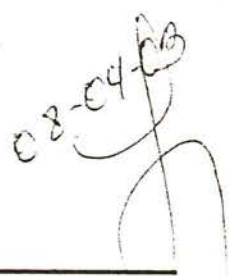
Finalmente, es importante señalar que tanto su reubicación como la satisfacción de las necesidades antes señaladas, deberán llevarse a cabo en el transcurso del presente año.

Sin otro particular que tratar y poniéndome a su disposición para cualquier aclaración, me despido de usted.

A T E N T A M E N T E
“EL SABER DE MIS HIJOS HARÁ MI GRANDEZA “


M. C. ARTURO OJEDA DE LA CRUZ
SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO

C.c.p. Dr. Enrique Velázquez Contreras, Secretario General Académico.
C.c.p. Dr. Daniel Carlos Gutiérrez Rohán, Vicerrector Unidad Regional Centro.
C.c.p. Ing. Juana María Ornelas G., Directora de Recursos Humanos.
C.c.p. L. F. Francisco Montes Barajas, Secretario General STAUS.
C.c.p. Expediente y minutario.

08-04-03




EL SABER DE MIS HIJOS
HARÁ MI GRANDEZA

UNIVERSIDAD DE SONORA
SECRETARÍA GENERAL ACADÉMICA

TEL. (662) 259 21 04
FAX (662) 259 22 63

10 de Abril de 2003
Oficio No. 158/03

**H. COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA
DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE
Presente.**

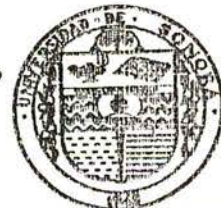
Por este conducto me permito someter a su consideración la propuesta de modificar el Artículo 12 del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Sonora, a fin de que el pago del estímulo sea mensual.

Una vez concluido el proceso de evaluación del período 2003-2004, nos permitiremos incluir este punto en el programa de trabajo de la Comisión. De considerar conveniente la modificación, la Comisión elaborará la propuesta al H. Colegio Académico.

Sin otro particular de momento, quedo a sus apreciables órdenes.

**ATENTAMENTE
"EL SABER DE MIS HIJOS HARÁ MI GRANDEZA"**

**DR. ENRIQUE FERNANDO VELAZQUEZ CONTRERAS
SECRETARIO GENERAL ACADEMICO**



**EL SABER DE MIS HIJOS
HARÁ MI GRANDEZA
SECRETARIA
GENERAL
ACADEMICA**

C.c.p. M.C. Arturo Ojeda de la Cruz (Secretario General Administrativo)
C.c.p. Archivo
EFVC/pys

