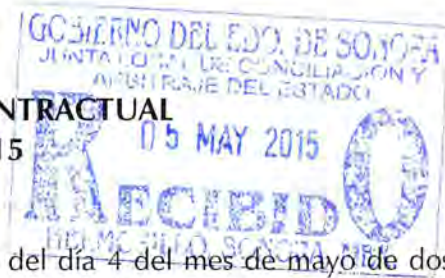


**CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL
ST AUS-UNISON 2015**



En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 18:30 horas del día 4 del mes de mayo de dos mil quince, en las oficinas administrativas que ocupa la Rectoría de la Universidad de Sonora, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad por conducto de su Rector, **DR. HERIBERTO GRIJALVA MONTEVERDE**, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, representado por su Secretario General, **DR. ROBERTO JIMÉNEZ ORNELAS**, y Secretario de Trabajo y Conflictos, **MTRO. JAIME UBALDO VERDUGO RODRÍGUEZ**. Las partes aquí presentes manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminada la Revisión del Contrato Colectivo han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado en forma integral el Contrato Colectivo de Trabajo que regirá para el periodo 2015-2017, por lo que para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un Convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

CLÁUSULAS:

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

SEGUNDA.- La Universidad y el 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 3.4% conforme al tabulador contenido en el **Anexo 1** de este convenio.

El incremento salarial mencionado, se otorga en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, el cual se hará efectivo en la nómina correspondiente a la primera quincena de mayo del presente año, en que se pagará el salario considerando dicho incremento y el retroactivo correspondiente.

TERCERA.- En cuanto a las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, la Universidad otorga el 2.2% de los actuales salarios tabulares, porcentaje que equivale a una bolsa de \$10'074,000.00 (Diez millones setenta y cuatro mil pesos 00/100 M.N.), cantidad que se distribuye en las siguientes cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo: Despensa (Cláusula 121), \$6'000,000.00 (Seis millones de pesos 00/100 M.N.); Fondo Revolviente de Vivienda (Cláusula 157), \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.); Seguro de Gastos Médicos Mayores (Cláusula 148), \$574,000.00 (Quinientos setenta y cuatro mil pesos 00/100 M.N.); Programa de Incentivo a la Jubilación \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.); y Programa de Estímulo a Maestros de Asignatura \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.), conforme al **Anexo 2** de este convenio.

CUARTA.- Las partes acuerdan las modificaciones de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que se indican en el **Anexo 3** de este convenio, quedando su redacción como se presenta en el mismo, para que forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017, en el entendido de que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia en los términos de su redacción.

QUINTA.- Las partes acuerdan las reparaciones a las violaciones del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo que se presentan en el **Anexo 4** de este convenio.



SEXTA.- El STAUS y la Universidad de Sonora aceptan reconvertir el Programa de Estímulo a la Jubilación que ya se tiene en operación, que ahora se denominará Programa de Incentivo a la Jubilación y será de carácter permanente.

De acuerdo a las estimaciones realizadas por la parte institucional, los recursos que se destinarán al nuevo Programa serían suficientes para lograr que sean al menos 50 beneficiarios cada año que reciban un complemento mensual adicional al jubilarse o pensionarse equivalente al 15% del salario base promedio, durante al menos 10 años. Sin embargo, es la Comisión Mixta STAUS-UNISON quien realizará cada año una valoración técnica-financiera de los recursos disponibles y en base a ella decidirá en cada convocatoria anual el número de beneficiarios, el monto de la pensión complementaria adicional y el número de años de duración de dichos beneficios.

La convocatoria anual, emitida por parte de la Comisión Mixta ya nombrada, especificará el número de beneficiarios al año, el monto de la pensión jubilatoria complementaria adicional mensual y el número máximo de años en que los trabajadores académicos pensionados o jubilados recibirán esos recursos adicionales. En caso de existir más solicitudes que las disponibles la Comisión Mixta priorizará con los mismos criterios que el Programa anterior. En caso de existir menos solicitudes, la diferencia se agregará a los disponibles para el año siguiente.

Para el caso del año 2015, la Comisión Mixta del Programa de Incentivo a la Jubilación emitirá la convocatoria respectiva a más tardar treinta días después de la firma del presente Convenio.

Para soportar financieramente este programa, la Universidad y el STAUS acuerdan la creación de un fondo que recibirá las siguientes contribuciones:

- a) Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el 0.75% de su salario integrado, a partir de la primera quincena de mayo de 2015.
- b) La Universidad aportará quincenalmente el equivalente al 0.75% del salario integrado de los trabajadores académicos, a partir de la primera quincena de mayo de 2015.
- c) La Universidad aportará por única ocasión los \$6'000,000.00 (Seis millones de pesos 00/100 M.N.) provenientes de la negociación con el Gobierno del Estado que realizó el STAUS en 2014.
- d) La Universidad aportará anualmente, a más tardar el 30 de septiembre de cada año, la cantidad de \$1'800,000.00 (Un millón ochocientos mil pesos 00/100 M.N.), que son los recursos que actualmente se usan para el Programa de Estímulo a la Jubilación.
- e) La Universidad aportará anualmente, a partir del 2016, a más tardar el 30 de octubre de cada año, la cantidad de \$3'700,000.00 (Tres millones setecientos mil pesos 00/100 M.N.), que actualmente se usa para el Programa de Estímulo a la Exclusividad.
- f) Además, se destinarán anualmente a este fondo la cantidad de \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.) provenientes de la bolsa para cláusulas de monto fijo de la Revisión 2015, según lo establecido en la cláusula tercera de este convenio, los cuales se depositarán en el fondo antes de que finalice el mes de mayo de cada año.

Los recursos que ingresen al fondo de este Programa deberán depositarse en una cuenta bancaria exclusiva y serán administrados por un Comité Técnico Mixto, en base a un reglamento del Programa acordado entre ambas partes.

SÉPTIMA.- En virtud de lo establecido en la cláusula anterior para el año 2015 la Universidad aportará un monto de \$3'700,000.00 (Tres millones setecientos mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de estímulo relativo a la Asistencia, Exclusividad y Permanencia, para el personal de carrera que labore de tiempo completo para la Institución y no dedique más de un total de 8 HSM a otra actividad remunerada, para ser distribuido conforme a los criterios definidos por la Institución y el Sindicato. A partir del año 2016 dicha cantidad se integrará al fondo del nuevo Programa de Incentivo a la Jubilación con carácter de prestación anual permanente.

OCTAVA.- De acuerdo a la Cláusula 157 del Contrato Colectivo de Trabajo, el Fondo Revolviente de Vivienda, que puede ser utilizado por los trabajadores académicos en ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo de adquisición de vivienda, cuenta con \$4'128,838.00 (Cuatro millones ciento veintiocho mil ochocientos treinta y ocho pesos 00/100 M.N.). Además, se destinarán \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.) de la bolsa para cláusulas de monto fijo de la Revisión 2015, según lo establecido en la cláusula tercera de este convenio, los cuales se depositarán en el fondo antes de que concluya el mes de octubre de cada año, con lo cual el monto ascenderá a \$5'628,838.00 (Cinco millones seiscientos veintiocho mil ochocientos treinta y ocho pesos 00/100 M.N.). Asimismo, la Universidad se compromete a incrementar dicha cantidad en un plazo de tres años, de la siguiente manera:

- a) \$1'700,000.00 (Un millón setecientos mil pesos 00/100 M.N.) en mayo de 2015
- b) \$1'350,000.00 (Un millón trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) en mayo de 2016
- c) \$1'100,000.00 (Un millón cien mil pesos 00/100 M.N.) en mayo de 2017

Los plazos, montos máximos de préstamos y la tasa de interés serán revisados y determinados anualmente por la Comisión Mixta nombrada para tal efecto.

NOVENA.- La Universidad tiene la obligación contractual, según la Cláusula 148, de aportar anualmente la cantidad de \$3'000,000.00 (Tres millones de pesos 00/100 M.N.) para el pago del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM), además de los \$6'288,324.86 (Seis millones doscientos ochenta y ocho mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se han destinado de las bolsas para cláusulas de monto fijo. Adicionalmente la Universidad aportará, para esta Revisión Contractual 2015 la cantidad de \$4'340,000.00 (Cuatro millones trescientos cuarenta mil pesos 00/100 M.N.). Además, se destinarán \$574,000.00 (Quinientos setenta y cuatro mil pesos 00/100 M.N.) de la bolsa para cláusulas de monto fijo de la Revisión 2015, según lo establecido en la cláusula tercera de este convenio. Con ello la cantidad total que se empleará en la contratación del SGMM, que iniciará a partir del 21 de noviembre de 2015, será de \$14'202,324.86 (Catorce millones doscientos dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.).

DÉCIMA.- La Universidad y el STAUS ya tienen pactada la realización de una tercera etapa del Programa de Regularización del Personal Académico. Para concluir en forma definitiva dicho proceso la CMGAA elaboró una propuesta que será enviada a consideración del H. Colegio Académico. Para esto, la Universidad acepta proponer la reducción de 7 a 5 años la antigüedad requerida para que los maestros de asignatura participen en este programa.

DÉCIMA PRIMERA.- La Universidad se compromete a entregar al STAUS los montos acordados en el Clausulado de la presente revisión en las fechas establecidas en las cláusulas correspondientes.

DÉCIMA SEGUNDA.- Las partes convienen en que se formará una Comisión Mixta para que revise el ordenamiento de las cláusulas que integren el Contrato Colectivo de Trabajo vigente por el periodo 2015-2017, con el objetivo de que se publique en ejemplares para todo el personal académico.

DÉCIMA TERCERA.- Las partes acuerdan que será la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la instancia bilateral que revisará el cumplimiento de los acuerdos planteados en la presente revisión contractual.

DÉCIMA CUARTA.- 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 de Trabajo, por lo que de común acuerdo lo depositan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, por conducto de su Secretario General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del trámite del expediente No. 0231/2015 que se sometió ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, y en consecuencia se acuerda el desistimiento de huelga que se había fijado para el 16 de abril del año en curso. Las partes solicitan se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por la Universidad de Sonora

Dr. Heriberto Grijalva Monteverde
Rector



Por el Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora

Dr. Roberto Jiménez Ornelas
Secretario General

Mtro. Jaime Ubaldo Verdugo Rodríguez
Secretario de Trabajo y Conflictos

Anexo 1
Tabulador de sueldos
vigente a partir del 20 de marzo de 2015

Categoría	Sueldo Tabular
Tiempo Completo	
Asistente	\$11,661.24
Asociado "A"	\$13,080.28
Asociado "B"	\$14,664.86
Asociado "C"	\$16,434.23
Asociado "D"	\$18,413.48
Titular "A"	\$20,621.86
Titular "B"	\$23,090.40
Titular "C"	\$25,844.23
Medio Tiempo	
Asistente	\$6,617.75
Asociado "A"	\$7,027.19
Asociado "B"	\$7,367.17
Asociado "C"	\$8,116.60
Asociado "D"	\$9,206.00
Titular "A"	\$10,310.94
Titular "B"	\$11,545.20
Titular "C"	\$12,923.58
Técnicos Académicos	
Básico	\$11,131.54
General "A"	\$12,466.83
General "B"	\$13,964.21
General "C"	\$15,638.97
Especializado "A"	\$17,516.25
Especializado "B"	\$19,618.34
Horas sueltas	
Categoría "A"	\$327.00
Categoría "B" anterior	\$379.87
Categoría "B"	\$410.85
Categoría "C"	\$515.55
Categoría "D"	\$646.09
Categoría "P"	\$980.99



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

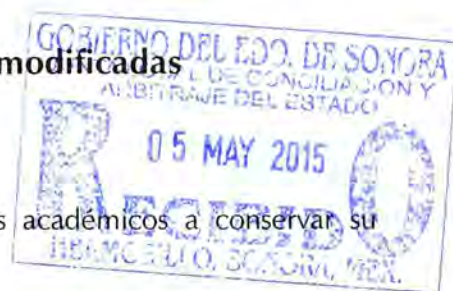
Anexo 2
Cláusulas de monto fijo

Cláusula	Nombre de la prestación	Monto asignado
121	Despensa	\$6'000,000.00
148	Gastos Médicos Mayores	\$574,000.00
157	Fondo Revolvente de Vivienda	\$1'500,000.00
	Programa de Incentivo a la Jubilación	\$1'500,000.00
	Bono de Estímulo a Maestros de Asignatura	\$500,000.00
Total general		\$10'074,000.00



Anexo 3

Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo modificadas



CLÁUSULA 74. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN

La Universidad se obliga a respetar el derecho de los trabajadores académicos a conservar su adscripción en:

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

Los Consejos Divisionales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su formación y trayectoria académica. Asimismo serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.

La Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista respecto a la adscripción del personal académico a las Áreas de Trabajo Académico.

El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación.

El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito temporalmente a las Áreas de Trabajo Académico en las que ha sido programado producto de un concurso de evaluación curricular.

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

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

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

La programación semestral de la carga académica, incluyendo la materia de trabajo de los Espacios Educativos del Eje de Formación Común, y horarios de trabajo corresponde ser realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la presente cláusula, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, el CCT y las disposiciones reglamentarias emitidas por el H. Colegio Académico.

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:

- a) La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los H. Consejos Divisionales.
- b) El Jefe de Departamento determinará primeramente la carga académica a impartirse en el semestre por cada una de las Áreas de Trabajo Académico.
- c) Posteriormente, en cada ATA será asignada la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del profesor o profesor investigador que pertenezca al ATA, de mayor antigüedad académica en el Departamento y así sucesivamente en orden de antigüedad académica.

- d) En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad académica en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA.
1. EL ORDEN DE PROGRAMACIÓN EN CADA ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO SERÁ EL SIGUIENTE:

PRIMERA ETAPA

1. Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento.
- 1.1. Para la asignación de materias se atenderá inicialmente lo señalado en los incisos c) y d).
- 1.2. Para la asignación de horarios se considerarán los horarios en los que hayan venido impartiendo clases, pudiéndose acordar posibles cambios entre el Jefe de Departamento y el académico, notificando al Delegado Sindical.

Para asignar la carga académica a los profesores de asignatura de tiempo indeterminado, los Jefes de Departamento correspondientes, los profesores involucrados y los Delegados Sindicales acordarán franjas de horarios, que permitan asegurar su programación en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados. Los posibles cambios deberán realizarse dentro de las franjas de horarios que previamente ha definido cada trabajador académico.

2. Personal académico visitante y extraordinario.
3. Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el H. Colegio Académico.
4. Profesores y profesores investigadores que hayan ingresado por medio de Concurso de Evaluación Curricular con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT. En el caso particular del personal de asignatura, la carga académica que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara su plaza, solo en caso de que la cantidad de horas disponibles en el ATA en la que se le declaró ganador no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado emitido por el jurado para la asignación de carga académica.
5. Profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos, adscritos al Área de Trabajo Académico correspondiente. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.

SEGUNDA ETAPA

Si agotada la Primera Etapa aún existe carga académica, se procederá a la asignación de carga académica adicional en el Área de Trabajo Académico correspondiente, en el siguiente orden de prioridad:

1. Personal de asignatura de tiempo indeterminado, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
2. Personal de asignatura con horas determinadas comprometidas, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
3. Personal de asignatura de tiempo determinado, que haya ingresado por concurso de evaluación curricular y con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
4. Personal de carrera con carácter indeterminado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
5. Personal de carrera con carácter indeterminado adscrito a otros Departamentos, con prioridad al de mayor antigüedad académica; previa solicitud por escrito ante la Jefatura de Departamento que programa.

6. Personal de carrera con carácter determinado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.

TERCERA ETAPA

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

1. Se convocará a concursos de evaluación curricular, por Área de Trabajo Académico, la materia de trabajo disponible. La programación de la carga académica concursada se hará respetando el orden establecido por el Jurado hasta agotar las Horas Semana Mes concursadas.
2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, ésta se programará en el siguiente orden:
 - 2.1. Se consultará de nueva cuenta al personal académico sobre su disposición de cubrir los grupos en las Áreas de Trabajo Académico en las que están adscritos. La consulta se hará en el orden de prioridad previsto en la Segunda Etapa.
 - 2.2. Se consultará a profesores del Departamento con carga académica programada en las etapas anteriores, no adscritos al Área de Trabajo Académico y que, por su perfil académico, puedan impartir la materia.
 - 2.3. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado.
 - 2.4. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que no haya participado en los concursos de evaluación curricular, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
3. En caso de no poder cubrir la programación de los grupos disponibles con el personal adscrito al Departamento, la CDVP analizará y en su caso aprobará la propuesta de contratación de nuevo personal académico por asignación, que haga llegar el Jefe de Departamento, previa consulta con el Delegado Sindical, tomando como base el perfil académico de los propuestos. La CDVP emitirá un dictamen que establezca explícitamente la necesidad de contratación de nuevo personal académico, por haberse cumplido las primeras dos etapas y los puntos 1 y 2 de la Tercera Etapa previstas en la presente cláusula. Los H. Consejos Divisionales aprobarán en definitiva la contratación del personal de nuevo ingreso, la cual no deberá exceder de un semestre.

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

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

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

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

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

III. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN DE LOS CURSO DE VERANO

La programación de los cursos de verano se realizará siguiendo lo establecido en las Cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los cursos de verano podrán considerarse como carga impartida durante el semestre impar previo o el semestre par posterior, según acuerdo con el trabajador académico. En este último caso, de resultar alguna sobrecarga para el personal de carrera, dentro de los límites establecidos según su tipo de plaza, categoría y nivel, se le pagará conforme a lo establecido en este contrato, mientras que para los profesores de asignatura con los que se acuerde esta opción, se acumulará a su carga, que solo podrá ser en total hasta 25 H.S.M., pagándose con el nivel tabular del trabajador incluyendo las prestaciones correspondientes.

CLÁUSULA 83. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN

La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, el Director de División y un representante de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.

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

1. El Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos 45 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
2. En caso de existir carga académica disponible para la Segunda Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma, en los formatos oficiales, la cual deberá incluir toda la carga académica aún disponible, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 35 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
3. Los docentes deberán ser notificados de su programación académica o modificaciones de la misma por parte del Jefe de Departamento, en cada una de las etapas, al menos tres días hábiles previos a la entrega de la programación a los miembros de la CDVP correspondiente. Así mismo, el Jefe de Departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga académica aún disponible. Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación podrán presentar por escrito, si es el caso, su inconformidad ante la CDVP, quien resolverá sobre el particular. En caso de no existir acuerdo en la CDVP, se turnará para la resolución definitiva al H. Consejo Divisional correspondiente.
4. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos 25 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Para que esto sea posible debe asegurarse que la CMGAA realice las observaciones a la convocatoria, si las hubiere, así como la aprobación de las mismas por parte del H. Consejo Divisional correspondiente.
5. En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 10 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

6. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo 30 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo 5 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones que se consideren necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.
7. El Jefe de Departamento, el Delegado y Subdelegado Sindical analizarán conjuntamente la programación de cada una de las etapas, cuatro días hábiles posteriores a la entrega de la programación. Se elaborará un acta de acuerdo firmada por las partes y se entregará a cada uno de los miembros de la CDVP para su revisión en las reuniones correspondientes.
8. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, el Jefe de Departamento enviará a los H. Consejos Divisionales la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP.
9. Para concluir el proceso de programación en los tiempos establecidos, se procurará establecer un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.
10. Los H. Consejos Divisionales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán en definitiva, a lo más 10 hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa.

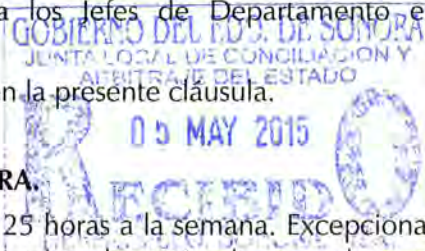
En caso de que se detecten omisiones o diferencias entre la programación semestral verificada y la programación con la que se está trabajando en el ciclo escolar en cuestión, podrá solicitarse la realización de una reunión de la CDVP para analizar y acordar lo que proceda sobre el particular. Dicha reunión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

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

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

CLÁUSULA 89. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA.

Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. Excepcionalmente los profesores de asignatura indeterminados en 25 HSM y los determinados que hayan ingresado mediante concursos de evaluación curricular y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM podrán impartir una carga mayor a 25 HSM, cuando por las características del número de HSM por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 HSM, teniendo como máximo dos horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación y autorizarse por el H. Consejo Divisional. Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes.



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

1. Salario tabular:

**Tabulador de sueldos vigente
a partir del 20 de marzo de 2015**

Categoría	Sueldo Tabular
Tiempo Completo	
Asistente	\$11,661.24
Asociado "A"	\$13,080.28
Asociado "B"	\$14,664.86
Asociado "C"	\$16,434.23
Asociado "D"	\$18,413.48
Titular "A"	\$20,621.86
Titular "B"	\$23,090.40
Titular "C"	\$25,844.23
Medio Tiempo	
Asistente	\$6,617.75
Asociado "A"	\$7,027.19
Asociado "B"	\$7,367.17
Asociado "C"	\$8,116.60
Asociado "D"	\$9,206.00
Titular "A"	\$10,310.94
Titular "B"	\$11,545.20
Titular "C"	\$12,923.58
Técnicos Académicos	
Básico	\$11,131.54
General "A"	\$12,466.83
General "B"	\$13,964.21
General "C"	\$15,638.97
Especializado "A"	\$17,516.25
Especializado "B"	\$19,618.34
Horas sueltas	
Categoría "A"	\$327.00
Categoría "B" anterior	\$379.87
Categoría "B"	\$410.85
Categoría "C"	\$515.55
Categoría "D"	\$646.09
Categoría "P"	\$980.99



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

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

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

2. Sobrecarga:

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

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

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

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

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

2. BIS. Nivelación Salarial:

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

3. Reconocimiento para Personal de Asignatura por carga académica:

Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 15 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$29.30 (Veintinueve pesos 30/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.

4. Complementos:

Es la cantidad económica que devenga el trabajador académico por actividades administrativas o comisiones especiales.

5. Rezonificación:

Es la percepción asignada al personal académico de la Universidad cuyo objetivo es acercar las percepciones salariales de los mismos de la Zona II donde están ubicados, a los de la Zona III, según los siguientes casos:

5.1. Para los Profesores de Carrera e investigadores de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular de los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

5.2. Para el Personal de Carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los Profesores de Asignatura de los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

5.3. Para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de los campus Caborca y Nogales será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

6. Zona cara:

Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos de los campus Caborca y Nogales por estar ubicados en una zona de vida cara. Dicha cuota equivale al 13.4% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3, 4 y 5.

Las cuotas extraordinarias y el estímulo mencionado en los puntos 5 y 6 de la presente cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros, y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la presente cláusula.

7. Prima para material didáctico:

Es la prestación devengada por el trabajador académico para material didáctico y será un monto equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6.

8. Ayuda para gastos de transportación:

Es la ayuda que otorga la Universidad de Sonora como apoyo para la transportación de los trabajadores académicos adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, así como a los trabajadores académicos que lo hacen en el campo experimental en Bahía de Kino.

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

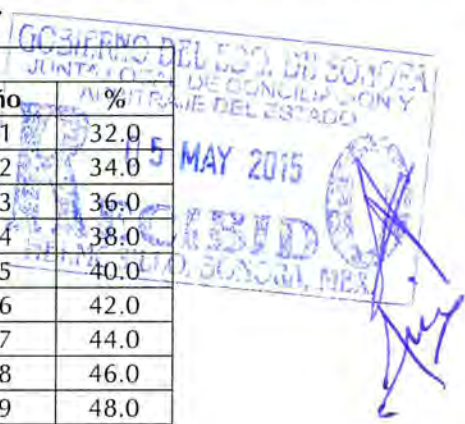
Esta prestación sustituye a la que se viene proporcionando por concepto de pago por distancia a los trabajadores académicos que laboran en el Departamento de Agricultura y Ganadería.

En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2015, la ayuda será de \$1,487.12 (Mil cuatrocientos ochenta y siete pesos 00/100 M.N.) mensuales conforme a lo pactado en este punto.

9. Complemento por antigüedad:

Es la prestación devengada por los trabajadores académicos por concepto de antigüedad en la Institución de acuerdo a los porcentajes que aparecen en la siguiente tabla y que se calculará sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. La cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje, será el complemento por antigüedad.

2015-2017					
Año	%	Año	%	Año	%
		11	16.5	21	32.0
2	3.0	12	18.0	22	34.0
3	4.5	13	19.5	23	36.0
4	6.0	14	21.0	24	38.0
5	7.5	15	22.5	25	40.0
6	9.0	16	24.0	26	42.0
7	10.5	17	25.5	27	44.0
8	12.0	18	27.0	28	46.0
9	13.5	19	28.5	29	48.0
10	15.0	20	30.0	30	50.0



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

10. Despensa:

Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de \$2,422.00 (Dos mil cuatrocientos veintidós pesos 00/100 M.N.) mensuales para el Personal Académico de Carrera. A los Profesores de Asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

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

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

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

El resultado de la suma de los Conceptos definidos en la presente cláusula será el Salario Integrado Mensual.

CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS

La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.).

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

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

1. Biometría hemática
2. Química sanguínea
3. Copro y orina
4. Toma de signos vitales
5. Análisis de próstata
6. Densitometría ósea
7. Score de calcio
8. Colposcopia
9. Electrocardiogramas



La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGPSPA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS), y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán anualmente los resultados de estos programas, los cuales servirán de base para su constante mejoramiento. La CMGPSPA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras a los programas de Salud Preventiva que considere pertinentes. Las partes podrán proponer los programas que consideren necesarios.

La CMGPSPA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para estos Programas, el personal de carrera podrá participar, como parte de su carga complementaria, en proyectos de los programas de salud preventiva que se aprueben.

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

CLÁUSULA 144. PAGO DE HOSPITALIZACIÓN

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

El trabajador académico hará inicialmente el pago de dicho diferencial y la Universidad se lo reembolsará contra la presentación del recibo firmado por el interesado, en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

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

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

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



CLÁUSULA 145. TRASLADO DE PACIENTES

Cuando los especialistas del ISSSTESON prescriban como indispensable el traslado, dentro del país, del trabajador académico, esposa e hijos, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar esta prestación para las trabajadoras académicas cuando por razones de salud, el esposo dependa de ellas, siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra Institución.

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

CLÁUSULA 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES

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

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

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

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

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

El ST AUS aporta al Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores, en la revisión de 2005, la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos) con el fin de incrementar hasta \$140,000.00 (Ciento cuarenta mil pesos) anuales este Fondo, mismos que han sido obtenidos de la partida de cláusulas de monto fijo. Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.

CLÁUSULA 147. SEGURO DE VIDA

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

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



X

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS

La Universidad de Sonora y el ST AUS 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 noviembre de cada año.

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

1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.
2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.

H. J. J.

3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación. Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm en ambos semestres y una antigüedad laboral de al menos cinco años.
4. Determinar la cantidad que deberán aportar los trabajadores académicos participantes de la prestación, en caso de que el seguro médico supere la suma de los montos destinados por la Universidad y el Sindicato para tal fin.

Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores, se utilizarán los \$6'862,324.86 (Seis millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se han destinado de las bolsas para cláusulas de monto fijo. La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$3'000,000.00 (Tres millones de pesos 00/100 M.N.), además para esta revisión del 2015 proporcionará un monto de \$4'340,000.00 (Cuatro millones trescientos cuarenta mil pesos 00/M.N.) mismos que se emplearán en la contratación del Seguro de Gastos Médicos que inicia a partir del 21 de noviembre de este año.

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

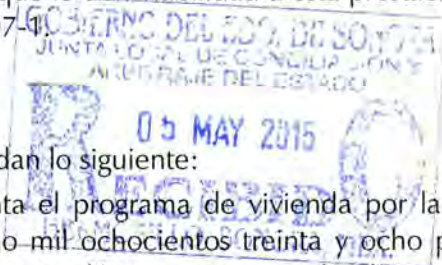
Los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.

Cada dos años la Comisión Mixta Especial realizará un estudio histórico y prospectivo del seguro de gastos médicos y con base en él revisará propuestas que le den viabilidad a esta prestación. El primer estudio se realizará en el transcurso del semestre 2007-11.

CLÁUSULA 157. VIVIENDA

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

1. Se cuenta con un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda por la cantidad de \$4'128,838.00 (Cuatro millones ciento veintiocho mil ochocientos treinta y ocho pesos 00/100 M.N.), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados, así como los montos máximos de préstamos, los plazos y las tasas de interés.
2. La Universidad se compromete a gestionar ante el Ayuntamiento de Hermosillo la urbanización del Fraccionamiento Villa Universitaria, para ello buscará acordar la condonación del adeudo por la falta de donación del área de equipamiento urbano, la continuación de la calle Psicólogos hasta la avenida de los Ángeles, y entregar las cartas de asignación de lotes, 15 días después de recibir la información por parte del sindicato. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.
3. Las partes acuerdan que la Comisión Mixta de Vivienda analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte, Centro y Sur, con el fin de que se elabore un proyecto de vivienda en cada caso.
4. La Universidad gestionará y conseguirá para donación al Sindicato un terreno de al menos una hectárea para la construcción de un local de eventos sindicales para los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, en un plazo que no exceda seis meses a partir del acuerdo de revisión contractual.
5. La Universidad y el STAUS se comprometen a la creación de programas de vivienda para los trabajadores académicos de las unidades de Santa Ana y Nogales. Para ello la Universidad iniciará



gestiones ante los ayuntamientos respectivos en un plazo que no exceda un mes de firmado el convenio de la revisión contractual 2011.

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

CLÁUSULA 160. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES

La Universidad de Sonora y el STAUS han creado el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones (PCPJ), con el objetivo de complementar el beneficio económico que brinda el ISSSTESON 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 despensa vigente completa que se señala en la Cláusula 121, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores académicos que se encuentren jubilados o pensionados.
3. En el caso de los trabajadores académicos fallecidos, los beneficiarios del mismo que reciban una pensión del ISSSTESON, derivada de dicho trabajador, la prestación señalada en el punto 2 de esta cláusula se les otorgará en los mismos términos. El o los beneficiarios del trabajador académico fallecido serán los que establezca la Ley del ISSSTESON.
4. Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa. Los trabajadores académicos que pasen a ocupar puestos de confianza continuarán aportando al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al 2.5% de su salario integrado que le corresponde de acuerdo a su categoría y nivel en el tabulador de académicos.
5. La Universidad aportará anualmente \$2'800,000.00 (Dos millones ochocientos mil pesos 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.

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

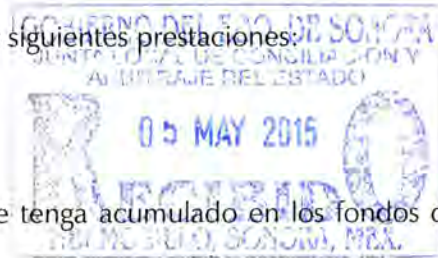
El STAUS tendrá, en todo momento, la posibilidad de realizar cambios al Programa de Jubilación basado en los estudios actuariales que determinen los recursos necesarios y arrojen resultados sobre la evolución que presenta el Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

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

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

La Universidad de Sonora pagará a los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen:

1. Una gratificación de ocho meses de salario integrado vigente, en atención a su antigüedad cuando se jubile, en tanto que para el personal que se pensione, dicha gratificación será proporcional al tiempo que haya laborado en la institución en relación a los requisitos correspondientes de jubilación.
2. El importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, por concepto de prima de antigüedad.
3. La parte proporcional del último año laborado, de las siguientes prestaciones:
 - 3.1. Aguinaldo.
 - 3.2. Prima vacacional.
 - 3.3. Cinco días de ajuste de calendario laboral.
4. Lo que hasta el momento de jubilarse o pensionarse tenga acumulado en los fondos de ahorro, colectivo e individual.



Todas las prestaciones se pagarán en el momento en que el trabajador académico se jubile o pensione y serán independientes de cualquier otra prestación a la que tengan derecho.

El STAUUS realizará, con el apoyo de la Universidad, una ceremonia anual durante la primera quincena del mes de octubre con entrega de reconocimientos por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.

Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.

CLÁUSULA 164. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS

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

El monto total destinado a esta prestación es de \$3'309,464.00 (Tres millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro 00/100). El 50% de ese monto se entregará al STAUUS a más tardar el 01 de marzo de cada año. Los incrementos al monto destinado a esta prestación dependerán de la distribución que realice el STAUUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. El restante 50%, y en su caso el incremento pactado cada año se entregará al STAUUS a más tardar el 01 de octubre de cada año.

CLÁUSULA 185. DERECHO A LA INFORMACIÓN

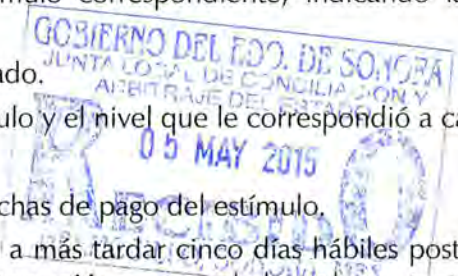
La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione la información que solicite sobre definición y los procedimientos que se emplearán para la aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución. La información deberá ser entregada por la Universidad al STAUUS en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que la Institución recibió la solicitud.

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

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

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

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



CLÁUSULA 194. PLAZAS SINDICALES

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

Estas plazas se pagarán con la sobrecarga máxima establecida para el Maestro de Tiempo Completo, de acuerdo al nivel y categoría de cada integrante del Comité Ejecutivo. Por su parte, los miembros del Comité Ejecutivo se comprometen a impartir clases a, por lo menos, un grupo.

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

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

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

Al término de la gestión o período sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo conservando todos sus derechos, incluyendo, en caso de que le corresponda, el derecho a prórroga de contratación y a indeterminarse por medio del programa de regularización en caso de que éste exista y el académico reúna los requisitos correspondientes.

CLÁUSULA 196. LICENCIA DE LA COMISIÓN REVISORA Y/O NEGOCIADORA

La Universidad se obliga a conceder permisos con goce de salario a ocho trabajadores académicos miembros de la Comisión Revisora y/o Negociadora del Contrato Colectivo, para lo cual el STAUS proporcionará los nombres por escrito. Tal licencia se concederá a partir del inicio del semestre correspondiente a la revisión hasta finalizar el semestre. Así mismo la Universidad se obliga a conceder licencia para los mismos fines y en los mismos plazos a diez trabajadores académicos más con licencia parcial, es decir, sin derecho a suspender labores ante los grupos.

CLÁUSULA 216. EQUIPO DE CÓMPUTO

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

La Universidad se obliga a implementar las redes internas (LAN) necesarias en las instalaciones del STAUS de la Unidad Centro, conectada a la red universitaria, así como a otorgarle al STAUS la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mantenimiento correctivo y preventivo de ella y del equipo que la integra.

CLÁUSULA 218. ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADÉMICOS

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

CLÁUSULA 256. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2015, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2016, y en forma integral el 20 de marzo de 2017.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 3.4% por concepto los salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, a partir del 20 de marzo de 2015.

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 2015 un monto equivalente al 2.2% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.

Anexo 4
Convenio de reparación de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente a la revisión contractual 2015

1. **CLÁUSULAS 33, 39, 40, 49, 61, 63, 64, 65, 66, 82 Y ANEXO 5. INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO; INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO; CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; CONTRATACION IMPROCEDENTE; FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA; TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN; SOLICITUD DE PROMOCIÓN; DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN; PAGO DE PROMOCIONES; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROGRAMA DE CONVERSION DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA.**

Violación:

El rector y su equipo de administración violan las cláusulas del CCT relativas al ingreso, promoción y programación del personal académico. Esto debido a la intervención unilateral del Colegio Académico, que en su conjunto de normas flagrantemente desconoce el carácter bilateral del CCT, cuyos acuerdos afectan e inciden en los aspectos laborales de la relación del personal académico con la Universidad de Sonora.

Reparación:

Que se elimine la reforma al EPA aprobada por el Colegio Académico el 29 de octubre de 2014.

Respuesta Institucional:

No se reconoce violación a estas cláusulas. Los temas relativos al ingreso, promoción y permanencia de personal académico, son exclusivos de la Universidad de Sonora, el Artículo Tercero Constitucional así lo establece, de manera que esta facultad universitaria, de acuerdo a la normatividad que regula las cuestiones académicas, será motivo del conocimiento y actividad del H. Colegio Académico, ello sin menoscabar el derecho de los trabajadores académicos. Además, de acuerdo a la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora (artículo 21, fracción III) le corresponde al H. Colegio Académico expedir las normas y disposiciones reglamentarias para la mejor organización y funcionamiento académico de la Universidad. En este contexto, el Estatuto de Personal Académico, el cual norma el ingreso, promoción y permanencia del personal académico, es aprobado por el H. Colegio Académico. El propio CCT del STAUS reconoce esta facultad del órgano colegiado.

Respuesta STAUS:

El STAUS no acepta la respuesta Institucional.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

2. **CLÁUSULA 30, 34 Y 39. DE LA COMPETENCIA DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES E INGRESO DE PERSONAL.**

Violación:

El académico **Luis Enrique Duarte Verdugo**, adscrito al Departamento de Contabilidad, reclama la decisión arbitraria del Consejo Divisional de la División de Ciencias Económicas y Administrativas de la URC, respecto a su impugnación al concurso de oposición de una plaza en el Departamento de Contabilidad. Cabe mencionar que la CMGAA indicó la procedencia de la impugnación interpuesta por el académico.

Reparación:

Que antes del 20 de marzo se revise el caso y se dé solución favorable al trabajador, reivindicando su derecho a la plaza de tiempo completo que en su momento se concursó.

Respuesta Institucional:

Este punto ya fue resuelto. En el Convenio de Revisión Salarial 2010 (Anexo 3) las partes acordaron que el H. Consejo Divisional de la División de Ciencias Económicas y Administrativas resolvió la no procedencia de la impugnación, quedando asentado en el acta No. 200 del Consejo Divisional de fecha 14 de agosto de 2009.

Respuesta STAUS:

El STAUS no acepta la respuesta Institucional.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

[Handwritten signature]

3. CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES.**Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no informar al STAUS de las plazas vacantes por Departamento al término de cada semestre, y al no proceder a la ocupación de las plazas vacantes en los términos y plazos establecidos.

Reparación:

Que de manera inmediata se entregue al STAUS un listado completo de las plazas vacantes en cada Departamento, y se inicien los procedimientos para la ocupación de todas las plazas vacantes en un plazo que no exceda el 20 de marzo del presente año.

Respuesta Institucional:

La Administración no ha detenido ninguno de los procesos de sustitución que se han propuesto conforme a la normatividad establecida para este punto. La Universidad acepta entregar el listado de plazas vacantes indeterminadas en toda la Universidad y manifiesta que son facultades de los Consejos Divisionales decidir al respecto.

Acuerdo:

La Universidad entregará el listado de plazas vacantes indeterminadas en toda la universidad a más tardar 30 días posteriores a la firma del presente convenio.

[Handwritten signature]

4. CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL.**Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no ocupar de manera temporal las plazas vacantes por cualquiera de los conceptos enlistados en la misma.

Reparación:

Que de manera inmediata se proceda a la ocupación de las plazas que actualmente se encuentran vacantes por tiempo determinado.

Respuesta Institucional:

Tal como lo indica el título respectivo, la cláusula 42 establece los "Requisitos para contratar personal ordinario temporal", e indica las situaciones en que es procedente el ingreso del Personal Académico Ordinario por tiempo determinado, y en ninguna parte establece la obligación de la Universidad de concursar las plazas vacantes por tiempo determinado. La sustitución de plazas vacantes temporalmente no tienen respaldo presupuestal ni por Estado ni por la Federación, de tal manera que siempre la Institución ha autorizado el concurso de un número determinado de plazas en función de su disponibilidad presupuestal. Reconociendo esa restricción el acuerdo transitorio establecido en cláusula XXVII permite la participación del sindicato en la definición de qué plazas son las que se van a sustituir de un conjunto de solicitudes.

[Handwritten signature]

Respuesta STAUS:

El STAUS no acepta la respuesta Institucional.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

5. CLÁUSULAS 43, 82, 225. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; RESCICIÓN DEL CONTRATO O INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.

Violación:

A la profesora **María del Carmen Méndez Emeterio** se le negó el derecho de prórroga, aduciendo argumentos totalmente personales, arbitrarios y unilaterales por parte de la jefatura de Departamento del campus Nogales, situación que se denunció desde la segunda etapa de la verificadora de la programación, acordándose que de no haber una investigación administrativa para el caso, a la profesora **Méndez Emeterio** se le programaría en el semestre 2014-1. Una vez comprobado que tal investigación administrativa no existía, tanto la jefatura del Departamento de Nogales como la Dirección de Recursos Humanos se negaron a programar a la profesora, esto a pesar de los reclamos de la representación de la delegación sindical de Nogales y de la Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS.

Reparación:

Que de manera inmediata se programe a la profesora **Méndez Emeterio** en la carga académica que le corresponde y se le paguen los salarios atrasados, respetándose de esta manera su derecho humano al trabajo digno.

Respuesta Institucional:

No se considera la existencia de violación y a efecto de coincidir con lo solicitado, se propone lo siguiente: Las partes acuerdan que la maestra María del Carmen Méndez Emeterio es sujeta de programación para el semestre 2015-2, en los términos establecidos en las cláusulas 82 y 83 del CCT vigente. La maestra Méndez Emeterio deberá manifestar por escrito, en tiempo y forma, su intención de impartición de carga ante la Jefatura del Departamento.

Respuesta STAUS:

El STAUS no acepta la respuesta Institucional e insiste en que se subsane la afectación económica y laboral de la académica en cuestión.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

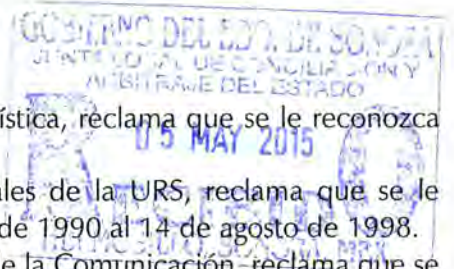
No hay acuerdo.

6. CLÁUSULAS 59, 129 Y 222. DOCUMENTOS DEL PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR; PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO; DOCUMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Violación:

En el caso de los profesores:

- a) **Margarita Cabrera**, de la delegación de Letras y Lingüística, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral del período comprendido entre 1978 y 1990.
- b) **Mirna Mireya Tolano Chacón**, de la delegación de Sociología y Administración Pública, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral los semestres 2003-1, 2004-1, 2004-2, 2007-2 y 2008-2.
- c) **José Romero López**, de la delegación de Administración, reclama el reconocimiento de su antigüedad desde el 15 de agosto de 1982.
- d) **Adelina Valdez del Cid**, de la delegación de Derecho, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral los semestres 1998-1, 1998-2 y 1999-1.



- e) **Manuel Peregrina Llanes**, de la delegación de Letras y Lingüística, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral el semestre 2003-2.
- f) **María Esquer Covarrubias**, de la delegación Ciencias Sociales de la URS, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral del 15 agosto de 1990 al 14 de agosto de 1998.
- g) **Zoila Pablos Lugo**, de la delegación de Psicología y Ciencias de la Comunicación, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral el período comprendido del 15 agosto de 1995 al 15 enero de 1997.
- h) **Martin Gerardo Mayboca Chocosa**, de la delegación de Derecho respecto al periodo 1992-1 al 1997-2, periodo que laboró en la ECA y no se le quiere reconocer como antigüedad.
- i) **María Eugenia Flores Figueroa**, de la delegación de Psicología y Ciencias de la Comunicación, reclama se le reconozca como parte de su antigüedad laboral el semestre 2008-1.
- j) **Herlinda Grajeda Cota**, de la delegación de Matemáticas, reclama que del período laborado de 1979 a 1984 sólo se le ha reconocido la mitad por lo que falta de reconocerse como parte de su antigüedad laboral dos años seis meses.
- k) **Alfredo Ortiz Estandarte**, de la delegación de Ingeniería Industrial, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral los semestres 1988-1, 1992-1, 1993-1, 1993-2, 1994-1, 1995-1, 1995-2, 1996-1, 1996-2, 1997-1, 1997-2, 1998-1, 1998-2, 1999-1, 1999-2, 2000-1, 2000-2, 2001-1, 2001-2, 2002-1, 2002-2 y 2003-2.
- l) **Dalia Ángeles Leal Soto**, de la delegación de Matemáticas, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral el semestre 2008-2.
- m) **Claudia Vásquez López**, de la delegación de Ingeniería Química, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral los semestres 1996-1, 1996-2, 1997-2 y 1998-1.
- n) **Raúl Archuleta García**, de la delegación de Física, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral el período comprendido del 02 septiembre de 2012 al 01 de septiembre de 2013.
- o) **Carlos Minjárez Sosa**, de la delegación de Física, solicita se le reconozca el semestre 2005-1 por estudios de doctorado.
- p) **Héctor Rodríguez Espinoza**, de la delegación de Derecho, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral el período comprendido de 1969 a 1977.

Reparación:

Que se reconozca la antigüedad demandada por los profesores anteriormente mencionados.

Respuesta Institucional:

La Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos revisará todas las solicitudes de reconocimiento de antigüedad laboral y resolverá a más tardar el 16 de abril, cada uno de los casos, con base a los lineamientos vigentes.

Acuerdo:

La Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos revisará todas las solicitudes de reconocimiento de antigüedad laboral y resolverá cada uno de los casos, con base a los lineamientos vigentes, a más tardar 15 días hábiles después de la firma del presente convenio.

7. CLÁUSULA 74, 99 NUMERAL 1, VI TRANSITORIA. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN; DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.

Violación:

Los académicos de Deportes, Artes y Cultures de las Unidades Regionales Norte y Sur no cuentan con regularización de su situación laboral.

Reparación:

Que antes del 20 de marzo del presente año, se elabore y publique el dictamen de regularización de los académicos de Deportes, Artes y Cultures de las Unidades Regionales Norte y Sur.

Acuerdo:

La CMGAA elaborará y publicará los dictámenes de la segunda etapa del programa de regularización del personal académico de Deportes y Artes de las Unidades Regionales Norte y Sur, antes de que finalice el semestre 2015-1.

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

Violación:

Las Jefaturas de los departamentos no cumplen con lo establecido en la presente cláusula, por tal motivo los siguientes profesores han resultado afectados en la programación de su carga académica en los semestres señalados:

Nombre	Semestre	Departamento de adscripción
Bárbara Salgado Sánchez	2012-1 y 2013-1	Sociología y Administración Pública
José Manuel Rodríguez López	2015-1	Letras y Lingüística
Patricia García Cano	2015-1	Letras y Lingüística
Mario Mendoza Sánchez	2014-1, 2014-2 Y 2015-1	Economía
José Guadalupe Esquivel Valenzuela	2014-1, 2014-2 Y 2015-1	Economía
María Socorro Vega Mosqueda	2015-1	Ciencias Sociales, URS
Gabriela Gyomara Lee Estrella	2015-1	Ciencias Sociales, URS

Reparación:

Que en cada uno de los casos se reconozca la afectación y se repare la violación reconociendo el derecho de los profesores a ser programados, para con ello proceder a reconocer esos períodos como parte de su antigüedad laboral, y además que se les pague el salario que dejaron de percibir por la afectación que sufrieron.

Respuesta Institucional:

- En el caso de la Mtra. Bárbara Georgina Salgado Sánchez, si bien la academia reconoció cuenta con el perfil académico para impartir un grupo específico de materias (que se señala en el numeral trece del convenio de reparación de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente a la revisión contractual 2013), después de revisar la programación correspondiente a los semestres 2012-1 y 2013-1, se verificó que todos los maestros que fueron programados en dichas materias cuentan con mayor prioridad a ser programada de acuerdo a la cláusula 82 del CCT vigente que la maestra Bárbara Georgina Salgado Sánchez, por lo tanto no existe violación.
- En el caso de los maestros José Manuel Rodríguez López y Patricia García Cano, ya fueron analizados a detalle por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación, en el marco de los procesos establecidos en la cláusula 83 del CCT vigente y, se constató que todos los maestros programados cuentan con mayor prioridad a ser programados de acuerdo a la cláusula 82 del CCT vigente, por lo tanto no existe violación.
- En el caso del maestro Mario Mendoza Sánchez, fue analizado a detalle por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación, en el marco de los procesos establecidos en la cláusula 83 del CCT vigente y, se constató que todos los maestros programados cuentan con mayor prioridad a ser programados de acuerdo a la cláusula 82 del CCT vigente, por lo tanto no existe violación.
- En el caso del maestro José Guadalupe Esquivel Valenzuela, el profesor optó por la vía individual, por lo que serán las autoridades laborales quienes determinarán la procedencia o improcedencia de lo reclamado.
- En el caso de las maestras María Socorro Vega Mosqueda y Gabriela Gyomara Lee Estrella se solicita información sobre las causales de la supuesta violación.

Respuesta STAUS:

El STAUS insiste en la reparación de las violaciones, ya que la respuesta Institucional sólo evade la responsabilidad objetiva de la administración universitaria a través de las divisiones y jefaturas de departamento.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

9. CLÁUSULAS 82 Y 83. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN.

Violación:

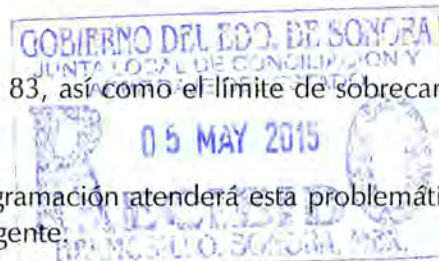
En el Departamento de Física no se cumple con la entrega a tiempo de la programación académica de la licenciatura y el posgrado, además en algunos casos se exceden los límites de sobrecarga del personal de carrera.

Reparación:

Que se respete lo establecido en las cláusulas 82 y 83, así como el límite de sobrecarga, además se llame la atención a la jefatura del departamento

Acuerdo:

La Comisión Departamental Verificadora de la Programación atenderá esta problemática y verificará el cumplimiento de las cláusulas 82 y 83 del CCT vigente.



10. CLÁUSULAS 82 y 121. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS; PAGO DEL SALARIO A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS; DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE.

Violación:

Los académicos del área de deportes de la Unidad Regional Norte y Unidad Regional Sur denuncian violación a sus derechos laborales al no reconocerse la carga académica total que han venido impartiendo, y como consecuencia de lo anterior la afectación en su salario.

Reparación:

Que de manera inmediata se reconozca la carga académica total que han venido impartiendo los académicos, tanto en deporte curricular, como en equipos representativos, además de que se les pague su salario de acuerdo a esa carga, incluyendo el salario que dejaron de percibir por esta arbitrariedad.

Respuesta Institucional:

Se solicita al Sindicato que precise cada uno de los casos que están en el supuesto que presenta.

Acuerdo:

Que la Dirección de Recursos Humanos y la Secretaria de Trabajo y Conflictos del STAUS se reúnan con los académicos del área de deportes de las unidades regionales norte y sur para analizar y resolver cada uno de los casos planteados, en un plazo que no exceda 15 días posteriores a la firma del presente convenio.

11. CLÁUSULAS 99, NUM. 1, 249. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Violación:

Se demanda la solución a la siguiente problemática de higiene y seguridad:

- a) Deficientes condiciones de higiene y seguridad en el Departamento de Agricultura y Ganadería.
- b) Falta de salidas y escaleras de emergencia en varios edificios, incluyendo los de Geología y de Electrónica (8B).

Reparación:

Para cada uno de los casos se realicen las acciones que se plantean, antes de que finalice el semestre 2015-1.

a) Se lleve a cabo un programa de reparación y acondicionamiento de todas las áreas que presentan problemas.

b) Se definan y construyan las salidas y escaleras de emergencia.

Respuesta Institucional:

La Universidad reitera que todos los casos mencionados deben ser tratados a través de la CMGHS.

Acuerdo:

Que durante el semestre 2015-1 la CMGHS se reúna para tratar y resolver lo conducente sobre los casos planteados.

12. CLÁUSULAS 99, NUM. 1, 105, 114, 116. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; ACTIVIDADES VOLUNTARIAS; OBLIGACIONES GENERALES; DE LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO.

Violación:

Los académicos reclamamos las acciones lesivas de Contraloría de la UNISON, que ante la pérdida de documentación en instancias administrativas, vuelve a requerir comprobantes de gastos por conceptos de compra de equipo o viáticos. Además, en el caso del resguardo de mobiliario y equipo, la Universidad realiza descuentos injustificados a académicos por deterioro o pérdida del mismo, por causas no imputables a los mismos.

Reparación:

Que de inmediato se simplifique el procedimiento de comprobación de gastos y se elimine en el sistema de resguardo de bienes y equipo la responsabilidad de los académicos y se nombre en su lugar a la unidad administrativa correspondiente.

Respuesta Institucional:

La Universidad solicita al Sindicato la relación de casos específicos como el que se refiere, así como los nombres de académicos afectados por esta situación. La Universidad ha atendido esta problemática e hizo entrega al Sindicato de los criterios para la depreciación de equipo y mobiliario en general.

Respuesta STAU:

El STAU considera que esa problemática es de carácter general por lo que proponemos realizar un foro durante el semestre 2015-2 en el cual los académicos expresen las áreas de oportunidad en las cuales podría trabajar la administración universitaria en todos sus niveles.

No hay acuerdo.

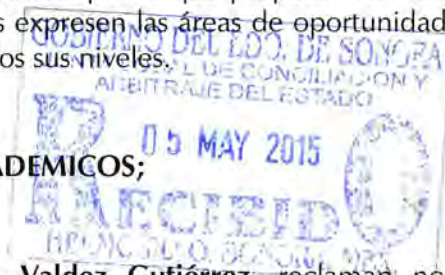
13. CLÁUSULA 99. NUMERAL 1. DERECHOS DE LOS ACADEMICOS; CONDICIONES DE TRABAJO

Violación:

Las maestras **María Elena Reguera Torres** y **Josefina Valdez Gutiérrez**, reclaman no tener condiciones adecuadas de trabajo ya que sus superiores (jefa de departamento en el caso de la maestra **Reguera Torres** y la directora de división y jefa de departamento en el caso de la maestra **Valdez Gutiérrez**) manifiestan continuamente desprecio por las actividades que realizan y no facilitan el cumplimiento de sus funciones, incluso frente a sus alumnos.

Reparación:

Que las autoridades mencionadas se conduzcan con respeto y cordialidad hacia las académicas referidas y se aperciba por esta vez de manera escrita a las mencionadas sobre ese punto. Y de manera general se instale una comisión mixta especial que elabore un documento que contenga los



lineamientos básicos de respeto y cordialidad entre académicos, jefes de departamento y directores de división.

Respuesta Institucional:

En la Ley Número 4 Orgánica y el Estatuto General de la Universidad se establece la obligación de todo funcionario de comportarse con probidad y respeto. Asimismo se encuentran establecidas las competencias de los Órganos respecto de las responsabilidades en que puedan incurrir quienes ostentan diferentes cargos en la administración. Cualquier denuncia relacionada con esto debe plantearse ante dichos órganos siguiendo el procedimiento que corresponda.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación,

No hay acuerdo.



14. CLÁUSULA 99, NUM. 1. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.

Violación:

La Universidad no cumple con brindar al personal académico las condiciones necesarias para la realización de sus actividades, al no atender la problemática de vialidad y seguridad que se presenta al interior del campus de la URC, y en las calles y avenidas que rodean al mismo.

Reparación:

Que se integre una comisión mixta STAUS-Universidad para elaborar un programa de vialidad y seguridad al interior del campus, que resuelva los principales problemas que se presentan. En el caso de la vialidad externa, esta Comisión participará junto con el Ayuntamiento de Hermosillo en la decisión de las obras y medidas necesarias para evitar los múltiples problemas que se presentan, tales como: embotellamientos, accidentes de tránsito, atropellamientos, etc.

Respuesta Institucional:

Lo expuesto no constituye una cuestión de carácter laboral, por lo tanto no es motivo de violación alguna, no obstante, el tema, se entiende de interés general y de suma importancia, así como de requerir respuestas y acciones de carácter profesional, y de acuerdo a ello, conforme a la obligación que tiene la administración universitaria, a través de la Dirección de Infraestructura, se ha venido trabajando en conjunto con las autoridades municipales en una serie de proyectos, con el propósito de mejorar la movilidad, accesibilidad y seguridad en las vialidades que circundan al campus. Algunas de las acciones realizadas pueden observarse sobre las mismas vialidades. Asimismo, está en proceso de contratación el Plan Maestro de Infraestructura Sustentable de la Universidad de Sonora mismo en el que se abordarán soluciones tanto de lado de la oferta de infraestructura vial así como de la demanda de movilidad con objeto de tratar con la problemática existente.

Respuesta STAUS:

El STAUS solicita sea tomada en cuenta la opinión de los académicos para las distintas obras de infraestructura que se realizan en la Universidad.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

15. CLÁUSULA 99, NUM. 9. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.

Violación:

En los departamentos de Ingeniería Química y Metalurgia, DICTUS, DIFUS, Químico Biológicas, DIPA, Polímeros y Materiales, Agricultura y Ganadería, entre otros, se encuentran cubículos en áreas colectivas (laboratorios o talleres), lo que ocasiona que los académicos que ocupan dichos cubículos

se encuentran en condiciones de riesgo por el equipo, material y sustancia que se utilizan en esas áreas.

Reparación:

Que antes de que finalice el semestre 2015-1 se reubiquen los cubículos que no cumplen con lo establecido en esta cláusula.

Respuesta Institucional:

Se ha planteado un programa de trabajo para tal efecto en el marco de la CMGHS. En este, la conformación de las comisiones mixtas de higiene y seguridad locales será un factor determinante para coadyuvar en la identificación de la problemática y plantear las posibles soluciones. La CMGHS actualmente trabaja en este punto.

Acuerdo:

Que durante el semestre 2015-1 la CMGHS se reúna para coadyuvar en la identificación de la problemática y plantear las posibles soluciones.

16. CLÁUSULA 99, NUM. 14. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.

Violación:

Se presentan las siguientes problemáticas con relación a las salas de maestros:

- a) Los académicos del DICTUS no cuentan con una sala de maestros.
- b) El área definida para sala de maestros de Deportes, en el Gimnasio de la UNISON, no cuenta con mobiliario ni equipo de cómputo.

Reparación:

- a) Que antes de que finalice el semestre 2015-1 se habilite un área para que se destine como sala de maestros del DICTUS.
- b) Que antes del 20 de marzo del presente año, se amueble y equipe el área para sala de maestros de Deportes.

Respuesta Institucional:

- a) Los maestros de asignatura del DICTUS cuentan con dos espacios utilizados como salas de maestros ubicadas en: segundo piso del edificio 7J y en el segundo piso del edificio 7H, esta última, adjunta a la Coordinación del Programa de Biología.
- b) Para el caso de la sala de maestros de Deportes, la Jefatura del Departamento atenderá lo relativo a la dotación del mobiliario necesario.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta Institucional; se exige que en los dos departamentos señalados se habiliten salas de maestros con las características establecidas en el CCT.

No hay acuerdo.

17. CLÁUSULA 99, NUM. 15. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.

Violación:

Se presentan los siguientes problemas en relación a los estacionamientos exclusivos para académicos:

- a) No se cuenta con estacionamiento exclusivo para los académicos de Electrónica del edificio 8B.
- b) No se cuenta con estacionamiento exclusivo para los académicos del Departamento de Bellas Artes.
- c) Se requiere la pavimentación del estacionamiento de Sociología-Psicología.
- d) No se ha dado respuesta a la demanda de la delegación del DICTUS de abrir un acceso a la calle Reforma desde el estacionamiento ubicado a un lado de la alberca universitaria. Dicho acceso es necesario, entre otros aspectos, para disminuir el número de accidentes viales que se presentan en la salida del estacionamiento de Medicina a la calle Colosio.

Reparación:

- a) Que antes de que finalice el semestre 2015-1, se habilite un área para estacionamiento exclusivo para el personal académico de Electrónica del edificio 8B.
- b) Que antes de que finalice el semestre 2015-1, se habilite un área para estacionamiento exclusivo para el personal académico del Departamento de Bellas Artes, y se pavimente el estacionamiento completo.
- c) Que antes de que finalice el semestre 2015-1, se pavimente el estacionamiento de Sociología-Psicología.
- d) Que de manera inmediata se gestione y construya un acceso a la calle Reforma desde el estacionamiento ubicado a un lado de la alberca universitaria.

Respuesta Institucional:

- a) Los maestros adscritos al Departamento de Investigación en Física que atienden el Programa Educativo de Ingeniería en Tecnología Electrónica que han solicitado acceso a estacionamiento, se les ha otorgado en los estacionamientos ubicados en las inmediaciones de los edificios 9Q's.
- b) Los académicos del Departamento de Bellas Artes ya cuentan con acceso al estacionamiento exclusivo contiguo a los edificios de Arquitectura y Bellas Artes.
- c) No se tiene pactado la pavimentación de estacionamientos, por lo tanto no se advierte ninguna violación al respecto. A manera de información se le comunica que en abril de 2015 iniciará la primera etapa de la pavimentación del área de estacionamiento del Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación.
- d) En lo que respecta a la salida a la calle Reforma se informa que desde el estacionamiento de uso general que se ubica a un costado de la Unidad Integral de Posgrado, ya se cuenta con el proyecto y se está por completar la obtención de los recursos requeridos para su implementación.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional al inciso b y se demanda cumplimiento a lo establecido en el CCT. Con respecto al inciso d, falta en la respuesta Institucional el establecimiento de un plazo para la conclusión de la obra.

No hay acuerdo.

18. CLÁUSULA 100. CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS.**Violación:**

La Universidad incumple esta cláusula al no proporcionar cubículos a profesores de asignatura con al menos 15 h-s-m de carga académica. De la misma forma, en departamentos como Física hay cubículos desocupados por personal que se encuentra en estancias de investigación y sabáticos y no se asignan a otros académicos de tiempo completo que no tienen cubículo.

Reparación:

Que antes de que finalice el semestre 2015-2 se proporcionen cubículos a los profesores de asignatura con al menos 15 h-s-m de carga académica. Respecto al Departamento de Física, que se inmediato se asigne el espacio mientras esté disponible a aquellos maestros que lo han solicitado.

Respuesta Institucional:

En dicha cláusula no está establecida la obligación de la Universidad de proporcionar cubículos a profesores de asignatura con al menos 15 h-s-m, por lo cual no se acepta que exista una violación al respecto. La identificación de cubículos de personal de carrera sigue en la agenda de la CMGHS. Para casos específicos se atenderá de acuerdo a lo establecido en la cláusula correspondiente.

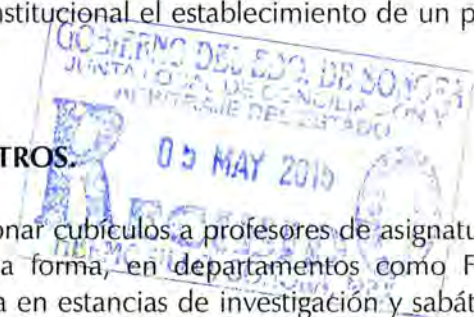
Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo



A handwritten signature in blue ink, located to the right of the stamp.

A handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

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

Violación:

No se proporcionó la ropa y el equipo de trabajo necesario a los académicos que lo requieren por las actividades que desempeñan, en los primeros tres días hábiles del semestre 2014-2, tal y como lo señala la cláusula 101 del CCT.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año se les entregue a cada uno de los académicos la ropa y el equipo de trabajo requerido para sus labores.

Respuesta Institucional:

De acuerdo con lo establecido en la cláusula 101, corresponde a la CMGHS determinar en el transcurso de los meses de mayo y junio de cada año qué personal académico requiere ropa, uniformes y equipo de trabajo, basados en las características del trabajo que desempeña, por lo tanto es esta Comisión quien debe dictaminar al respecto.

Acuerdo:

En lo que respecta a los uniformes del Departamento de Enfermería, el STAUS acepta que éstos ya se entregaron. Durante el semestre 2015-1 la CMGHS se reunirá para tratar y resolver lo conducente sobre uniformes, ropa y equipo del resto de los departamentos.

20. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES.

Violación:

Los académicos de la Universidad referimos la siguiente problemática que tenemos con el ISSSTESON:

- a) Servicios de salud deficientes, tales como: mala atención en el área de urgencias en las unidades foráneas; deficiente sistema de otorgamiento de citas para ser atendidos por médicos especialistas; eliminación de medicamentos del cuadro básico; falta de cobertura de algunos estudios médicos, especialidades médicas y cirugías.
- b) Restricción y/o negación de servicios.
- c) Cobertura insuficiente del sistema de padres arancelados, ya que no cuenta con especialidades tales como: cardiología, nefrología, oncología, entre otras.
- d) Discrepancias en el reconocimiento de antigüedad.
- e) Existe una discriminación de género debido a que las académicas no cuentan con el derecho de que sus cónyuges se afilien al ISSSTESON.
- f) Existen problemas con el surtido de medicamentos por parte del ISSSTESON y las farmacias subrogadas del mismo, por retraso en el pago por parte del Instituto.

Reparación:

Que se resuelva en lo inmediato la problemática que tenemos con el ISSSTESON, y mientras estos problemas no se resuelvan, la Universidad de Sonora en su responsabilidad como patrón proporcione los servicios de salud que se requieran de forma particular.

Respuesta Institucional:

La Universidad reitera su compromiso de participar en las reuniones tripartitas STAUS-UNISON-ISSSTESON, que se agenden de común acuerdo, para tratar la problemática señalada.

Acuerdo:

La Universidad y el STAUS se comprometen a realizar reuniones tripartitas con la dirección del ISSSTESON para tratar la problemática señalada al menos una vez al semestre.

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

Violación:

No se ha cumplido con habilitar un área y ofrecer los servicios de urgencias médicas en el módulo del ISSSTESON de la URC.

Reparación:

Que antes del 20 de marzo del presente año se habilite un área y se ofrezcan los servicios de urgencias médicas en el módulo del ISSSTESON de la URC.

Respuesta Institucional:

La Universidad de Sonora, con la finalidad de atender a los integrantes de su comunidad, instrumentará el Programa de Atención a Emergencias, el cual será implementado por el Área de Seguridad Universitaria. Este programa contará con personal de vigilancia capacitado para la atención de emergencias, tanto de protección civil como de primeros auxilios. Asimismo, contará con el apoyo de paramédicos y un equipo móvil especializado, para el traslado de personas en casos urgentes.

Acuerdo:

La Universidad de Sonora se compromete a instrumentar el Programa de Atención a Emergencias, el cual será implementado por el Área de Seguridad Universitaria al inicio del semestre 2015-2. Este programa contará con personal de vigilancia capacitado para la atención de emergencias, tanto de protección civil como de primeros auxilios. Asimismo, contará con el apoyo de paramédicos y un equipo móvil especializado, para el traslado de personas en casos urgentes. Se procurará contar con personal de vigilancia capacitado para la atención de emergencias, tanto de protección civil como de primeros auxilios en las Unidades Regionales Norte y Sur, en el semestre 2016-2.

22. CLÁUSULA 144. PAGO DE HOSPITALIZACIÓN.

Violación: la académica **Martha Frías Armenta** no se le pagaron los gastos de hospitalización de emergencia a familiares directos, aun y cuando se hizo la solicitud en tiempo y forma. De la misma forma, el académico **José Manuel Sánchez Gamboa** solicitó el pago por hospitalización por urgencia médica sin recibir hasta el momento el monto solicitado.

Reparación: se pague el total de gasto generado por hospitalización de emergencia en ambos casos, y se defina la responsabilidad que tiene la Universidad como patrón de cumplir con lo pactado en las cláusulas del CCT para evitar casos posteriores.

Respuesta Institucional:

La Universidad atendió en tiempo y forma la solicitud de la Dra. Martha Frías Armenta, no se considera que haya violación a la cláusula debido a que su señor padre no está declarado como dependiente de la trabajadora y no es derechohabiente del ISSSTESON.

La Universidad atendió en tiempo y forma la solicitud del Profesor José Manuel Sánchez Gamboa, no se considera que haya violación a la cláusula debido a que para hacer efectiva la misma el académico debe tener programadas al menos 12 H.S.M. y durante el semestre 2012-1, cuyo período abarca de enero a agosto de 2012, tenía programadas 07 H.S.M.

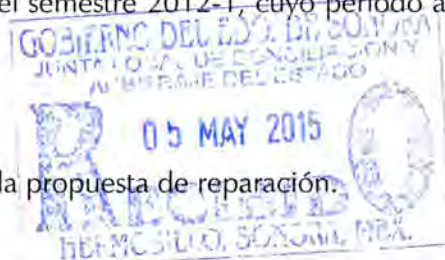
Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta Institucional.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

**23. CLÁUSULA 149, NUM. 6. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES.****Violación:**

No se realizaron estudios médicos gratuitos al personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud.

Reparación:

Que antes de finalizar el mes de marzo del presente año la CMGHS determine el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, y que deberá someterse a examen

médico. Asimismo defina los tipos de exámenes médicos que deberán realizarse. Además que los exámenes sean realizados antes de que finalice el semestre 2015-1.

Respuesta Institucional:

La CMGHS elaborará el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud y definirá los tipos de exámenes médicos que deberán realizarse, antes de que finalice el semestre 2015-1.

Acuerdo:

La CMGHS elaborará el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud y definirá los tipos de exámenes médicos que deberán realizarse, antes de que finalice el semestre 2015-1.

24. CLÁUSULA 157. VIVIENDA.

Violación:

La Universidad no cumple con la regularización de los terrenos otorgados en el Fraccionamiento Villa Universitaria, de la Unidad Centro, al no dar respuesta al oficio dirigido a la Secretaria General Administrativa para efecto de solucionar el problema derivado de la ampliación de la calle Psicólogos.

Reparación:

Que la Universidad aporte la cantidad de \$1'000,000.00 para pagar el adeudo que se tiene con el municipio por la falta de donación del área de equipamiento urbano, además de pagar derechos de urbanización e interconexiones de agua, drenaje y energía eléctrica. Asimismo, que el abogado general de la Institución realice de manera personal las gestiones ante el Ayuntamiento de Hermosillo para lograr la aprobación de la urbanización del Fraccionamiento Villa Universitaria. De la misma manera, que la Universidad se comprometa a cubrir el 80% del pago del servicio de vigilancia, así como a apoyar las gestiones para la obtención de créditos para la construcción de vivienda.

Respuesta Institucional:

1. Se ha retomado la gestión ante la Coordinación de Infraestructura Urbana y Ecología (CIDUE) para lograr la aprobación definitiva del Fraccionamiento Villa Universitaria.
2. En fecha reciente se logró reunión de trabajo en las instalaciones del H. Ayuntamiento de Hermosillo, participando el Ing. Pedro Fontes Ortiz, Coordinador de la CIDUE; el Ing. Rodolfo Gastélum, Encargado de Fraccionamientos en Desarrollo Urbano de la CIDUE; el Arq. Héctor Ballesteros Leyva, de Bale Desarrollos S.A. de C.V., quien funge como técnico y gestor del STAUS; y el Ing. Rafael Bojórquez Manzo, Director de Infraestructura de la Universidad de Sonora.
3. Se logró valoración técnica del expediente que trata con el desarrollo urbanístico y se encuentran en elaboración los documentos necesarios para lograr la aprobación definitiva del fraccionamiento. Estos documentos serán presentados ante la CIDUE a más tardar el día 10 de abril del presente.

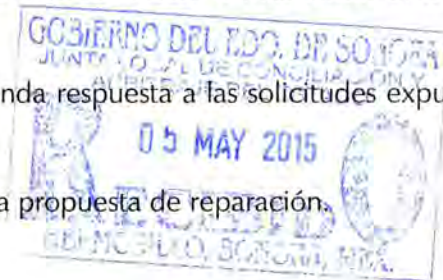
Respuesta STAUS:

La respuesta Institucional es insuficiente; el STAUS demanda respuesta a las solicitudes expuestas en la reparación de la presente violación.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.



25. CLÁUSULA 157. VIVIENDA.

Violación:

La Universidad de Sonora no ha cumplido con el compromiso de urbanización del predio el "Chicuroso" en Caborca.

Reparación:

Que antes del 20 de marzo del presente año, la Universidad de Sonora realice los trámites correspondientes, incluyendo el pago, para la urbanización e introducción de los servicios públicos del predio el "Chicuroso" en Caborca.

Respuesta Institucional:

1. Con fecha 14 de octubre de 2014 se giró oficio a la Dirección de Servicios Públicos del Ayuntamiento de Caborca, solicitando la limpieza del predio. Esta solicitud no había sido atendida por dificultades con el equipo propiedad del ayuntamiento. Al respecto, el Ing. Ulises Bustamante, Director de Servicios Públicos se comunicó vía telefónica e informó que podrían iniciar los trabajos de limpieza a partir del día 10 de abril del presente.
2. Con fecha 14 de octubre de 2014, se giró oficio a la Dirección de Obras Públicas del Ayuntamiento de Caborca, solicitando la apertura de la prolongación de la calle 8, a partir del Fraccionamiento Real de los Viñedos, al predio "El Chicuroso". Esta solicitud no ha sido atendida por Obras Públicas.
3. Es importante señalar que el 8 de julio de 2014, La Vicerrectoría de la URN le entregó al Mtro. Omar Acuña, Secretario de Organización del STAUS, toda la información referente a los planos y los diversos trámites que la institución ha realizado con relación al Chicuroso, ante el Ayuntamiento, CFE y OOMAPAS. Lo anterior debido a que en esa fecha, y posteriormente el 14 de octubre, el Mtro. Acuña sostuvo reuniones con el personal docente del campus Caborca, para presentar un proyecto de urbanización y construcción en el predio, proyecto sobre el cual la Vicerrectoría no posee información.

Respuesta STAUS:

La respuesta Institucional es insuficiente; el STAUS demanda respuesta a las solicitudes expuestas en la reparación de la presente violación.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

26. CLÁUSULA 157, NUM. 5. VIVIENDA. CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2013.**Violación:**

La Universidad no gestionó terrenos para la construcción de vivienda con las autoridades de los municipios de Hermosillo, Caborca, Santa Ana, Nogales, Navojoa y Cajeme.

Reparación:

Que antes de que finalice el semestre 2015-1, la Universidad entregue los terrenos solicitados para la construcción de vivienda para académicos de las unidades Hermosillo, Caborca, Santa Ana, Nogales, Navojoa y Cajeme.

Respuesta Institucional:

La Universidad asumió el compromiso de continuar gestiones para la dotación de terrenos para vivienda ante las autoridades correspondientes de cada uno de los ayuntamientos de Nogales, Caborca, Santa Ana, Hermosillo, Ciudad Obregón y Navojoa, lo que llevo a cabo según se aprecia de la documentación que se anexa a este documento. Para continuar con las gestiones correspondientes se propone establecer una agenda de reuniones, en el transcurso del semestre 2015-1, entre la Comisión de Vivienda y el Abogado General de la Universidad. La Universidad solo se comprometió a la gestión ante las autoridades municipales, no a la entrega de terrenos, virtud por lo cual no existe la violación manifestada por el Sindicato.

Acuerdo:

La Universidad y el STAUS acuerdan establecer una agenda de reuniones, en el transcurso del semestre 2015-1, entre la Comisión de Vivienda y el Abogado General de la Universidad para llevar a

cabo gestiones para la dotación de terrenos para vivienda ante las autoridades correspondientes de cada uno de los ayuntamientos de Nogales, Caborca, Santa Ana, Hermosillo, Ciudad Obregón y Navojoa.

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

Violación:

La Universidad ha incumplido con el compromiso de resolver, a favor del trabajador, todos los casos de diferencias entre la antigüedad reconocida por la Universidad y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON.

Reparación:

Que antes del 20 de marzo del presente año, se resuelvan, a favor del trabajador, todos los casos de académicos que presentan diferencias entre la antigüedad reconocida por la Universidad y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON.

Respuesta Institucional:

La Universidad se compromete a entregar al STAU el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON de cada uno de los académicos, a más tardar el 16 de abril de 2015. Asimismo, en los casos que se detecte diferencia con la antigüedad laboral, se iniciará el análisis adecuado para resolver en definitiva lo que corresponda.

Acuerdo:

La Universidad se compromete a entregar al STAU el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON de cada uno de los académicos, antes de que finalice el semestre 2015-1. Asimismo, en los casos que se detecte diferencia con la antigüedad laboral, se iniciará el análisis adecuado para resolver en definitiva lo que corresponda.

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

Violación:

Los académicos **Aída Chaparro Peña**, adscrita al Departamento de Cs. Químico-Biológicas, **Roberto Ramírez Rodríguez**, adscrito al Departamento de Economía y **Martha Gabriela Robles Arredondo**, adscrita al Departamento de Matemáticas, reclaman que la Universidad resuelva favorablemente, ante el ISSSTESON, la diferencia entre su antigüedad en la Institución y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON. Así también a la totalidad de los académicos que tiene problemas de reconocimiento de antigüedad con el organismo.

Reparación:

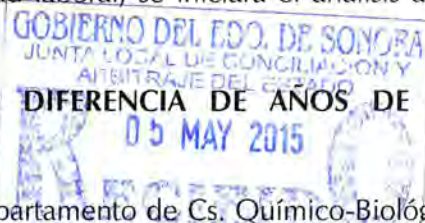
Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año se resuelvan favorablemente los reclamos de reconocimiento de tiempo de cotización por el ISSSTESON, de los académicos **Chaparro Peña**, **Ramírez Rodríguez** y **Robles Arredondo** así como los casos que surjan derivados de situaciones similares.

Respuesta Institucional:

Aída Chaparro Peña: La Universidad atendió la solicitud de reconocimiento de tiempo cotizado ante ISSSTESON de la maestra Aída Chaparro Peña, respondiendo en su momento que el tiempo de reconocimiento que reclama corresponde a semestres en los que no tuvo suficiente carga académica programada, por lo que no generó las aportaciones correspondientes ante ISSSTESON.

Roberto Ramírez Rodríguez: La Universidad se compromete a resolver en definitiva el caso del maestro Roberto Ramírez Rodríguez, antes de que finalice el semestre 2015-1.

Martha Gabriela Robles Arredondo: En relación a la solicitud de reconocimiento de tiempo cotizado ante ISSSTESON de la maestra Martha Gabriela Robles Arredondo, el tiempo de reconocimiento que reclama corresponde a semestres en los que no tuvo suficiente carga académica



programada ya que así lo solicitó debido a que se encontraba realizando estudios de posgrado sin beca de la Institución, por lo que no generó las aportaciones correspondientes ante ISSSTESON.

Respuesta STAUS:

La respuesta Institucional es insuficiente; el STAUS demanda solución a todos los casos expuestos en la reparación de la presente violación.

No hay acuerdo.

29. CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS.

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula al negar el reembolso del 50% del costo de tratamientos que son necesidades funcionales y que el ISSSTESON no otorga.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con lo establecido en esta cláusula, y de manera inmediata reembolse el 50% del costo de los tratamientos dentales a los profesores afectados.

Respuesta Institucional:

La Universidad ha dado cumplimiento, en todo momento, a lo establecido en la cláusula 168 del CCT vigente.

Respuesta STAUS:

La respuesta Institucional no se acepta; el STAUS demanda el cumplimiento de la cláusula 168 del CCT en todos los casos que se presenten.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

30. CLÁUSULAS 185, 186, 187, 188, 191 Y 193. DERECHO A LA INFORMACIÓN; CREACIÓN O MODIFICACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO Y PROGRAMAS ACADÉMICOS; INFORMACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES; DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO; RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

Violación:

La Universidad ha incumplido con las cláusulas señaladas al no entregar información relativa al arrendamiento del terreno e instalaciones de la Institución en Puerto Peñasco, y el terreno adjunto al fraccionamiento STAUS, actos que atenta contra el patrimonio de la Universidad.

Reparación:

Que de manera inmediata se entregue copia del convenio de arrendamiento y de toda la información relativa al mismo, además de que se deje sin efecto el convenio por considerarse un flagrante atentado al patrimonio de la Universidad.

Respuesta Institucional:

No existe violación ya que la Universidad no ha establecido compromiso específico de lo señalado por el Sindicato. Los actos relativos a la administración de los bienes de la Universidad no son de índole laboral, competen y son responsabilidad de la Administración. Todo acto en trámite entre la Institución y Terceros son, de acuerdo a la Ley de Transparencia, actos reservados, y en tales términos se encuentra catalogado.

Respuesta STAUS:

El STAUS mantiene su postura de que, como académicos y parte fundamental de la comunidad universitaria, tenemos el derecho a saber el alcance de los tratos y negocios que la administración universitaria realiza, principalmente cuando van en detrimento del patrimonio de la máxima casa de estudios.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.



31. CLÁUSULA 246. LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES.

Violación:

La Universidad incumple con proporcionar un local para el funcionamiento de las comisiones mixtas. Tampoco cumple con proporcionar el personal, equipo y material requerido para el funcionamiento de dichas comisiones.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del presente año, la Universidad cumpla con estos compromisos.

Respuesta Institucional:

Ya se presentó en la revisión contractual 2013 y salarial 2014 y se llegó al acuerdo "la CMGHS coadyuvará en la gestión de espacio que posibilite el cumplimiento a lo establecido en esta cláusula". La Universidad ratifica este acuerdo.

Acuerdo:

La CMGHS coadyuvará en la gestión de espacio que posibilite el cumplimiento a lo establecido en esta cláusula durante el semestre 2015-1.

32. CLÁUSULA VI TRANSITORIA. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula en los siguientes casos:

- En el Departamento de Deportes de la URC y las áreas de Deportes y Artes de las Unidades Regionales Norte y Sur no se ha llevado a cabo la segunda etapa del programa de regularización.
- Los maestros **Genoveva Ponce Alvídrez**, **José Luis García Villanueva** y **Luz Herminia Jardines Moreno**, del Departamento de Bellas Artes, fueron afectados en sus derechos al no indeterminarseles en la carga de 10 h-s-m (tanto en el semestre par, como en el impar), en las materias de talleres infantiles en el CDI. Esto a pesar de que cumplen con todos los requisitos establecidos en la segunda etapa del programa de regularización.

Reparación:

- Que antes del 20 de marzo del presente año, se concluya la segunda etapa del proceso de regularización en el Departamento de Deportes de la URC y las áreas de Deportes y Artes de las Unidades Regionales Norte y Sur.
- Que se indetermine a los maestros **Ponce Alvídrez**, **García Villanueva** y **Jardines Moreno**, en la carga que tienen derecho. Adicionalmente, que se defina, de manera bilateral, un programa de capacitación para que los maestros mencionados cumplan con los requisitos que demanda la SEC para laborar en el CDI.

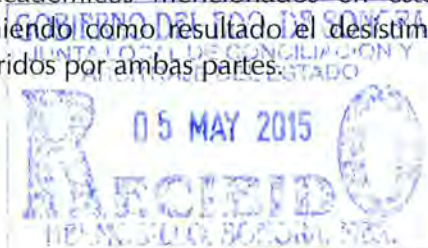
Respuesta Institucional:

- Que la CMGAA concluya los dictámenes del programa de regularización del Personal Académico del Depto. de Ciencias del Deporte y la Actividad Física, Depto. de Bellas Artes (URC), así como los dictámenes de las áreas de Deportes y Bellas Artes de la URS y URN.
- La CMGAA ya dictaminó en los casos de los maestros Genoveva Ponce Alvídrez, José Luis García Villanueva y Luz Herminia Jardines Moreno, quienes optaron por la vía individual, por lo que serán las autoridades laborales quienes determinarán la procedencia o improcedencia de lo reclamado.

Respuesta del STAUS:

Que se indetermine y regularice a los académicos mencionados en este numeral, según las condiciones y derechos que les asistan, teniendo como resultado el desistimiento de sus acciones legales individuales y los compromisos adquiridos por ambas partes.

No hay acuerdo.



33. CLÁUSULA XXIII TRANSITORIA. CURSOS VIRTUALES Y VIDEOCONFERENCIA.

Violación:

La Universidad ha incumplido con discutir los aspectos académicos y acordar los aspectos laborales de los proyectos relativos a la educación a distancia.

Reparación:

La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan los siguientes aspectos relativos a la modalidad de educación en línea o a distancia:

- a) Programa permanente de capacitación del personal académico.
- b) Limitar 20 al máximo, alumnos por grupo.
- c) Previo al inicio de cada semestre se definirán de manera bilateral las asignaturas y el número de grupos que se ofrecerán en la modalidad en línea o a distancia.
- d) La Institución brindará las condiciones de trabajo propias para esta modalidad, que incluirán espacios de trabajo con mobiliario, equipo de cómputo, conexión a la red, entre otros.

Respuesta Institucional:

La Universidad ya cumplió con lo establecido en la Cláusula XXIII Transitoria, dado que en el marco de la revisión 2014 ya discutió y acordó diversos aspectos relativos a la educación a distancia. A partir de diversas propuestas y contrapuestas, realizadas por ambas partes, se llegó al siguiente acuerdo, contemplado en el punto 62 del Anexo 2 del pliego de violaciones : "La Universidad y el STAUS acuerdan lo siguiente: a) El salario que perciban los académicos que laboren en la modalidad en línea o a distancia será de conformidad con el tabulador de prestaciones del CCT STAUS-UNISON vigente y en los mismos términos que la modalidad presencial; b) La programación académica de los cursos en línea o a distancia se realizará de acuerdo a lo establecido en la cláusula 82 y 83 del CCT." La Universidad no acepta volver a discutir y acordar otros puntos relativos a esa temática.

Respuesta STAUS:

El STAUS no acepta esta respuesta.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo

34. CLÁUSULA XXXVII. TRANSITORIA NUEVA. ELEVADORES.

Violación:

No se realizó el diagnóstico de necesidades de elevadores, ni se definió un plan para la instalación de los mismos.

Reparación:

Que antes del 20 de marzo del presente año la Universidad presente un diagnóstico y un plan para dotar de elevadores a los edificios de la Universidad.

Acuerdo:

La Universidad informa que el elevador del Edificio D para campus Caborca se encuentra instalado y en operación. En la URC, se ha contratado la instalación de un elevador que dará servicio a los edificios 5L, 5R y 5K, así como otros dos elevadores que darán servicio a los edificios 7H y 10I, respectivamente. Se espera que estos tres elevadores entren en funcionamiento en la parte final de semestre 2015-1.

35. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2013, CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2011 Y CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.

Violación:

No se realizaron las reuniones mensuales con la Dirección del ISSSTESON para resolver la problemática de la deficiencia de servicios que otorga dicho Instituto.

Reparación:

Que la de manera inmediata se reinstale la mesa de trabajo con la Dirección del ISSSTESON para resolver la problemática que se tiene de deficiencia de servicios, y la demanda de pensión jubilatoria con el 100% del salario integrado.

Respuesta Institucional:

La Universidad se compromete a participar en las reuniones tripartitas (STAUS-UNISON-ISSSTESON) que se citen específicamente.

Acuerdo:

Que a más tardar 30 días después de la firma del presente convenio se establezca una agenda de reuniones tripartitas para atender la problemática del ISSSTESON.

36. CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2013 Y CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2011.**Violación:**

No se cumplió con enviar una iniciativa conjunta al H. Colegio Académico de Reglamento de Evaluación Curricular.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con lo pactado en esta cláusula antes de que finalice el semestre 2015-1.

Acuerdo:

La Universidad y el Sindicato se comprometen a elaborar y presentar una propuesta al H. Colegio Académico de Reforma al Reglamento de Evaluación Curricular, a más tardar al finalizar el ciclo escolar 2015-1.

37. CLÁUSULA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2011.**Violación:**

No se cumplió con el compromiso de realizar gestiones para el establecimiento de un programa de nivelación salarial.

Reparación:

Que se establezca un programa de nivelación salarial con un incremento anual, adicional al aumento salarial, del 2.5% por un período de cinco años, para los académicos de las unidades de Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa.

Respuesta Institucional:

En las revisiones 2013 y 2014 ya se planteó este asunto. La Respuesta Institucional fue: "el compromiso previo a las gestiones fue integrar una comisión bilateral para el cumplimiento, no obstante que dicha comisión bilateral no llevó a cabo las gestiones correspondientes, la Institución realizó las gestiones de recursos ante las autoridades estatales para atender dicha petición, no obstante de no obtener resultados positivos". La Universidad reitera esta respuesta.

Respuesta del STAUS:

El STAUS señala a la administración universitaria por tener una capacidad de gestión deficiente, e insiste en formar parte de las comisiones que establecen las líneas de gestión de recursos para el programa de nivelación salarial.

No hay acuerdo.

38. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2011.**Violación:**

No se cumplió con enviar una iniciativa conjunta al H. Colegio Académico de Reglamento de Becas.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con lo pactado en esta cláusula antes de que finalice el semestre 2015-1.

Acuerdo:

La CMGFSPA turnará la propuesta de Reglamento de Becas al H. Colegio Académico para su revisión, análisis y en su caso aprobación, antes de que finalice el semestre 2015-1.

39. CLÁUSULA TRIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**Violación:**

No se entregó la información financiera solicitada, ni se discutió la situación jurídica derivada del actual convenio que tiene firmado la Universidad con el ISSSTESON.

Reparación:

Que la de manera inmediata se entregue la información solicitada, incluyendo un dictamen jurídico del abogado general de la Universidad, en relación a la situación derivada de la falta de firma de un nuevo convenio con el ISSSTESON.

Acuerdo:

La Universidad entregará al Sindicato el dictamen relativo a la relación legal ISSSTESON-UNIVERSIDAD, antes de que finalice el semestre 2015-1.

40. CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**Violación:**

La Universidad incumplió con mantener a una trabajadora social en el Hospital I. Chávez, para atender y solucionar de manera inmediata la problemática que se presente en la atención de los servicios que los académicos de la UNISON demanden al ISSSTESON.

Reparación:

Que de manera inmediata la Universidad designe a una trabajadora social para que labore en el Hospital I. Chávez, atendiendo y solucionando la problemática que se presente en la atención de los servicios que los académicos de la UNISON demanden al ISSSTESON.

Acuerdo:

La Universidad informa que el personal que atenderá lo establecido en la cláusula es:

T.S. Ana Celina Willis García, de 08:00 a 15:00 Hrs. Tel. (662) 2 59 22 47

Lic. Olga Elena Díaz Morales, de 15:00 a 20:00 Hrs. Tel. (662) 2 59 22 47

41. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009.**Violación:**

No se realizó el diagnóstico por Departamento para determinar las necesidades de equipamiento de las aulas de la Institución, ni se elaboró un programa para mejorar dicho equipamiento.

Reparación:

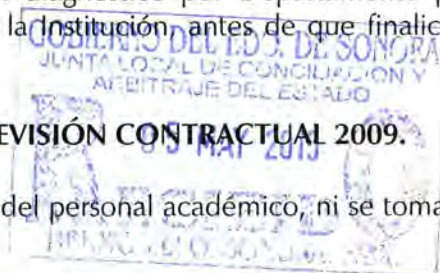
Que antes del 20 de marzo del presente año se realice el diagnóstico por Departamento para determinar las necesidades de equipamiento de las aulas de la Institución, y se elabore un programa para mejorar dicho equipamiento

Acuerdo:

La Universidad y el STAUS acordaron, en el Convenio de revisión salarial 2014, que: a través de los jefes de departamento y delegados sindicales, realizarán un diagnóstico por Departamento para determinar las necesidades de equipamiento de las aulas de la Institución, antes de que finalice el semestre 2015-2.

42. CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009.**Violación:**

No se realizó el estudio sobre las enfermedades profesionales del personal académico, ni se tomaron medidas preventivas ni correctivas.



Reparación:

Que antes de finalizar el semestre 2015-2 se realice el estudio sobre las enfermedades profesionales del personal académico y se tomen medidas preventivas y correctivas.

Acuerdo:

La Universidad y el STAU acordaron, en el Convenio de revisión salarial 2014 que: la CMGHS realizará un estudio de las enfermedades profesionales del personal académico, antes de que finalice el semestre 2015-2.

43. CLÁUSULA XXXVII. TRANSITORIA NUEVA. ELEVADORES.**Violación:**

Se presenta la siguiente problemática relativa a elevadores:

- a) En el edificio 7G del DICTUS se requiere un elevador con la doble función de transportar pasajeros y equipo pesado de laboratorio

Reparación:

- a) Que antes de que finalice el semestre 2015-1 se instale un elevador en el edificio 7G del DICTUS acorde a las necesidades de este Departamento.

Acuerdo:

Respecto a esta solicitud se procederá conforme a lo establecido en dicha cláusula, siendo el primer paso la realización por parte de la CMGHS del diagnóstico de la necesidad correspondiente.

44. ANEXO 5 (CINCO) CCT 2013-2015 PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS.**Violación:**

- a) El académico **Juan Antonio López Olivarría** expone que en diciembre de 2014 se otorgaron plazas de tiempo completo a personal de asignatura en su Departamento y a pesar de que contaba con los requisitos necesarios para tal efecto, no fue contemplado en la propuesta inicial ni en el dictamen de la comisión.
- b) El académico **Carlos Ruvalcaba Cornejo** expone que en diciembre de 2014 se otorgaron plazas de tiempo completo a personal de asignatura en algunos departamentos y a pesar de que contaba con los requisitos necesarios para tal efecto, no fue contemplado en alguna propuesta inicial ni dictamen de la comisión.
- c) La académica **Berenice Olivia Martínez Gálvez** expone que en diciembre de 2014 se otorgaron plazas de tiempo completo a personal de asignatura en su Departamento y a pesar de que contaba con los requisitos necesarios para tal efecto, no fue contemplado en la propuesta inicial ni en el dictamen de la comisión.
- d) El académico **Héctor Rodríguez Espinoza** expone que en diciembre de 2014 se otorgaron plazas de tiempo completo a personal de asignatura en algunos departamentos y a pesar de que contaba con los requisitos necesarios para tal efecto, no fue contemplado en alguna propuesta inicial ni dictamen de la comisión.

Reparación:

- a) Se solicita en base a su reclamación que se le asigne una plaza de tiempo completo y/o se le garantice el acceso a la misma, para no seguir en estado de indefensión ante futuros acuerdos que nuevamente lo excluyan del derecho ganado por cumplir con los requisitos necesarios para ello.
- b) Se solicita en base a su reclamación que se le considere para ocupar una plaza de tiempo completo y/o se le garantice el acceso a la misma, y de esa forma no seguir en estado de indefensión ante futuros acuerdos que nuevamente lo excluyan del derecho ganado por cumplir con los requisitos necesarios para ello.
- c) Se solicita en base a su reclamación que se le asigne una plaza de tiempo completo y/o se le garantice el acceso a la misma, para no seguir en estado de indefensión ante futuros acuerdos que nuevamente lo excluyan del derecho ganado por cumplir con los requisitos necesarios para ello.

- d) Se solicita en base a su reclamación que se le asigne una plaza de tiempo completo y/o se le garantice el acceso a la misma, para no seguir en estado de indefensión ante futuros acuerdos que nuevamente lo excluyan del derecho ganado por cumplir con los requisitos necesarios para ello.

Respuesta Institucional:

Las manifestaciones de supuestas violaciones no están sustentadas en ningún precepto o cláusula del contrato colectivo. Los nombramientos se encuentran firmes y se hicieron en base a normas de un programa aprobado por el H. Colegio Académico.

Los inconvenientes que pudieren haber resentido los profesores deberán encausarlos conforme los procedimientos legales que correspondan.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional. El STAUS demanda la revisión de cada uno de los casos planteados, para que se determine el procedimiento de reparación de las violaciones reclamadas.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

SOLICITUDES DE PETICIONES ESPECIALES

45. Al inicio del semestre 2015-1 la jefatura de Departamento de Física decidió unilateralmente y sin previo aviso convertir un aula programada con clase en laboratorio de investigación, obligando a los académicos a impartir en otro turno que no era el programado. Solicitamos se genere una amonestación a la jefatura del departamento y que los próximos semestres se busque impartir las clases en los turnos que se habían venido dando.

Respuesta Institucional:

El uso de los espacios físicos de la Universidad no es materia de negociación bilateral. Son facultades de los jefes de departamento administrar los recursos asignados al Departamento.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional y se insiste en las solicitudes planteadas.

No hay acuerdo.

46. La académica **Patricia Navarro Alvarado** solicita la intervención de la Universidad de Sonora para que su trámite del ISSSTESON para efectos de jubilación se haga de manera pronta y expedita, toda vez que desde el 17 de mayo de 2014 no ha recibido su dictamen. De la misma forma para todos los académicos que están esperando el dictamen respectivo, se hagan las gestiones necesarias para darle celeridad al trámite.

Respuesta Institucional:

La Comisión Técnica de ISSSTESON ya evaluó su solicitud y se está en espera del dictamen correspondiente.

Acuerdo:

El STAUS acepta que el caso planteado ya fue resuelto.

47. La delegación de Cajeme solicita se le proporcione un área de 10 m² en el interior del campus para que funcione como oficina de la delegación, además que se proporcione el mobiliario y equipo necesario para su funcionamiento.

Respuesta Institucional:

No se acepta la propuesta, por no disponer la Institución de espacios físicos adicionales.



Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional. En el campus Cajeme se dispone de una ampliación de las instalaciones que permite cumplir con esta solicitud.

No hay acuerdo.

48. Se solicita la ampliación de la oferta educativa y la creación de una preparatoria de la UniSon en la URN campus Santa Ana.

Respuesta Institucional:

Los asuntos relacionados con la creación de nuevos programas, de acuerdo a la normatividad vigente son facultad exclusiva de los órganos personales y colegiados de la Universidad.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional. El campus Santa Ana requiere la ampliación de su oferta educativa, por lo que se insiste en las propuestas que realiza el STAUS.

No hay acuerdo.

49. CLÁUSULA 38, 39, 40 y 50. REQUISITOS Y MECANISMOS IMPROCEDENTES; INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO; CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA.

Violación:

La Universidad incumple con estas cláusulas al no concursar la plaza vacante que ocupaba el académico **Albert Álvarez González** en el Departamento de Lenguas Extranjeras. Además se denuncia la violación a la normatividad, al pretender establecer en la convocatoria requisitos mínimos no contemplados en EPA.

Reparación:

Que de manera inmediata se proceda a llevar a cabo el concurso de oposición de la plaza mencionada, estableciendo como requisitos mínimos los contemplados en el EPA para la categoría de titular.

Respuesta Institucional:

Tal y como lo establece el Estatuto de Personal Académico, el H. Consejo Divisional aprobó la convocatoria de la plaza vacante en cuestión. La plaza se concursó con grado de doctor en virtud de que en el punto 9 de la convocatoria, en las funciones específicas a realizar, se especifica que deberá dirigir tesis de posgrado (Maestría y Doctorado en Humanidades) y pertenecer a los comités académicos del propio posgrado.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional. El EPA establece con precisión los requisitos mínimos para concursar una plaza en la categoría de titular, y en ningún momento menciona la obligatoriedad de contar con grado de doctor, por lo que el Consejo Divisional de la División de Humanidades y Bellas Artes viola el EPA y CCT con este acuerdo.

No hay acuerdo.

50. CLÁUSULA 38, 39, 40, 50, 59 y XXVI. REQUISITOS Y MECANISMOS IMPROCEDENTES; INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO; CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA; DOCUMENTO DEL PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR; PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES.

Violación:

La Universidad incumple con estas cláusulas al llevar a cabo de manera irregular el concurso de oposición de la plaza vacante que ocupaba el académico **Ramón Andrés González** en el

GOBIERNO DEL EDO. DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEL ESTADO

05 MAY 2015

Departamento de Bellas Artes. Durante el proceso de elaboración y aprobación de la convocatoria del mencionado concurso, el Consejo Divisional de Humanidades y Bellas Artes, violentó la normatividad al modificar el área de trabajo de la plaza, sin la aprobación de la Academia, además de establecer en la convocatoria requisitos mínimos no contemplados en EPA.

Reparación:

Que de manera inmediata se proceda a anular el concurso de oposición de la plaza mencionada, y se proceda a reiniciar el procedimiento de elaboración y aprobación de la convocatoria cumpliendo con lo establecido en el CCT y el EPA.

Respuesta Institucional:

La Universidad informa que el H. Consejo Divisional de la División de Humanidades y Bellas Artes resolvió la no procedencia de las impugnaciones presentadas.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional. El Consejo Divisional de la División de Humanidades y Bellas Artes violó el EPA y CCT al llevar a cabo de manera irregular el concurso de oposición de la plaza vacante que ocupaba el académico **Ramón Andrés González** en el Departamento de Bellas Artes.

No hay acuerdo.

51. CLÁUSULAS 43 Y 82. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS.

Violación:

La Jefatura del Departamento de Contabilidad no cumple con lo establecido en la presente cláusula, por tal motivo el profesor **Óscar David Moraga Ríos** ha resultado afectado en la programación de su carga académica en los semestres 2014-2 Y 2015-1:

Reparación:

Que en el caso del profesor **Óscar David Moraga Ríos** se reconozca su derecho a contar con prórroga de contratación y a ser programado en los semestres 2014-2 y 2015-1, para con ello proceder a reconocer esos semestres como parte de su antigüedad laboral y además que se le pague el salario que dejó de percibir.

Respuesta Institucional:

En relación a la programación del semestre 2014-2, la CDVP analizó y revisó el caso resolviendo que se le programen dos materias, acumulando un total de 11 H.S.M, acuerdo que se asentó en el acta de la CVDP de fecha 08 de septiembre de 2014, firmando de conformidad el maestro Moraga Ríos. Por otra parte, con respecto a la programación del semestre 2015-1, la CDVP analizó y revisó la programación del Departamento de Contabilidad, conforme a lo establecido en los lineamientos aplicables, asentando en el Acta de fecha 13 de enero de 2015 que todos los casos se atendieron conforme a la normatividad aplicable.

Por lo anterior no se considera que exista violación.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional. El STAUS exige el reconocimiento y la reparación de la violación reclamada.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.



52. ANEXO 5 (CINCO) CCCT 2013-2015 PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS.

Violación:

El profesor de asignatura **José Romero López**, con 20 años de antigüedad laboral y adscrito al Departamento de Administración, expone que en el Departamento de su adscripción desde hace tres años se encuentra una plaza de profesor de tiempo completo vacante indeterminada y que no se le

ha considerado para ocuparla, a pesar de cumplir con los requisitos que establece el Programa de Conversión y Asignación de Plazas.

Reparación:

Se solicita que se asigne al profesor **José Romero López** la plaza de tiempo completo vacante en el Departamento de Administración siguiendo lo establecido en el Programa de Conversión y Asignación de Plazas

Respuesta Institucional:

Las manifestaciones de supuestas violaciones no están sustentadas en ningún precepto o cláusula del contrato colectivo. Los nombramientos se encuentran firmes y se hicieron en base a normas de un programa aprobado por Colegio Académico.

Los inconvenientes que pudieren haber resentido los profesores deberán encausarlos conforme los procedimientos legales que correspondan.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional. El STAUS demanda la revisión de este caso para que se determine el procedimiento de reparación de la violación reclamada.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

53. ANEXO 5 (CINCO) CCCT 2013-2015 PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS.

Violación:

La académica **Blanca Idalia Maldonado González**, al Departamento de Trabajo Social, expone que en diciembre de 2014 se reiteró la solicitud de que se le asigne una plaza de tiempo completo en su Departamento a través del Programa de Conversión y Asignación de Plazas, considerando que la académica cumple con los requisitos establecidos por el programa y que existen plazas vacantes en su Departamento. Esta solicitud que fue respondida negativamente, a pesar de que está respaldada por la firma de la jefatura del departamento y de la delegación sindical.

Reparación:

Se solicita en base a su reclamación que se le asigne una de las plazas de tiempo completo vacantes en el Departamento de Trabajo Social.

Respuesta Institucional:

Las manifestaciones de supuestas violaciones no están sustentadas en ningún precepto o cláusula del contrato colectivo. Los nombramientos se encuentran firmes y se hicieron en base a normas de un programa aprobado por Colegio Académico.

Los inconvenientes que pudieren haber resentido los profesores deberán encausarlos conforme los procedimientos legales que correspondan.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta Institucional. El STAUS demanda la revisión de este caso para que se determine el procedimiento de reparación de la violación reclamada.

Segunda Respuesta Institucional:

No existe violación, por lo que la Universidad no acepta la propuesta de reparación.

No hay acuerdo.

