

## **CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS - UNISON 2011**

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 10:00 horas del día 19 del mes de mayo de dos mil once, 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. Sergio Barraza Félix, y Secretario de Trabajo y Conflictos, Lic. Andrés Gutiérrez Lagunas. Las partes aquí presentes manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminado el conflicto de huelga **estallado el día 30 de marzo de 2011**, han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado en forma integral el Contrato Colectivo de Trabajo que existe celebrado entre las mismas, por lo que para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un Convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

### **CLÁUSULAS:**

**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 1% por concepto de retabulación y posteriormente en un 3.9% 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 segunda quincena del mes de abril del presente año, en que se pagará el salario considerando dicho incremento. El retroactivo correspondiente al período comprendido del 20 de marzo al 15 de abril, se pagará en la primera quincena del mes de mayo. Asimismo se establece que la primera quincena de abril se pagará de manera íntegra en la fecha establecida en el CCT.

**TERCERA.-** En cuanto a las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, la Universidad otorga el 2.6% de los actuales salarios tabulares, porcentaje que equivale a una bolsa de \$9'495,189.62 (nueve millones cuatrocientos noventa y cinco mil ciento ochenta y nueve pesos 62/100 M.N.), cantidad que se distribuye en las siguientes cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, 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**, quedando su redacción como se presenta en el mismo, para que forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013, 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**.

**SEXTA.-** La Universidad de Sonora reconoce el compromiso que tiene con su planta laboral, en el sentido de implementar un Programa de Recuperación Salarial que permita avanzar en la disminución de la diferencia salarial entre los académicos de los diversos campos de la Institución. Para tal efecto se nombrará una comisión bilateral que iniciará la gestión, ante las instancias de gobierno federal y estatal, de los recursos que permitan avanzar en el establecimiento de dicho programa.

**SÉPTIMA.-** En lo concerniente al pago por concepto de Reconocimiento para Personal de Asignatura por Carga Académica, previsto en el punto 3 de la cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad incrementará el pago de \$24.50 a \$26.00 mensuales por cada hora-semana-mes impartida que se paga a los profesores que posee una carga académica de al menos 15 hsm.

**OCTAVA.-** Con relación a los estímulos a maestros de asignatura, previstos en la cláusula 136 del Contrato Colectivo, la Universidad, a partir de la presente revisión, incrementará de \$13,250.00 a \$14,000.00 al año a maestros de asignatura que laboran 25 horas y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 horas.

En cuanto al estímulo de los profesores de asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, éste se incrementará de \$360.00 a \$390.00 por hora-semana-mes de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor.

Estos estímulos se pagarán en los periodos pactados en esta cláusula.

**NOVENA.-** La Universidad se compromete a otorgar 20 plazas de profesor de tiempo completo y 10 plazas de técnico académico. El 60% de las plazas se utilizarán en el PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA. Todas las plazas se asignarán en el semestre 2011-2.

**DÉCIMA.-** La Universidad de Sonora mantiene las 400 horas determinadas para personal de asignatura en los términos en que fue acordado bilateralmente en la revisión salarial 2010. Además para esta revisión 2011, se ofrecen 100 hsm adicionales. Con estas 500 hsm la Universidad se compromete a establecer un Programa de Horas Gabinete permanente, para apoyar a los profesores de asignatura con la asignación de carga de carácter indeterminado. Los lineamientos del programa y los criterios para la asignación de la carga a los profesores de asignatura se acordarán bilateralmente, antes de que finalice el semestre 2011-1. El programa comenzará al inicio del semestre 2011-2.

**DÉCIMA PRIMERA.-** La Universidad aportará la cantidad económica que le corresponda para incrementar de \$700,000.00 a \$800,000.00 la suma asegurada del seguro de vida, conforme a los requisitos establecidos en la cláusula 147.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$3'000,000.00 (TRES MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), además para esta revisión contractual y salarial del 2011 proporcionará un monto de \$3, 700,000.00 (Tres millones setecientos mil pesos 00/100 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.

**DÉCIMA TERCERA.-** La Universidad aportará la cantidad adicional de \$1'250,000.00 (un millón doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) mismos que se emplearán en el pago de la póliza del Seguro de Gastos Médicos de 2010-2011. Además, la Universidad acepta que el STAUS utilice la cantidad de \$800,000.00 (ochocientos mil pesos 00/MN), de remanentes de cláusulas del 2010, para el pago de la póliza de Seguro de Gastos Médicos Mayores 2010-2011.

**DÉCIMA CUARTA.- ESTÍMULO A LA EXCLUSIVIDAD.** La Universidad aportará por esta ocasión un monto de \$3'400,000.00 (tres millones cuatrocientos 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. La Universidad y el STAUS, por medio de una comisión mixta de 3 miembros por cada parte, revisarán los lineamientos generales para el otorgamiento del estímulo.

**DÉCIMA QUINTA.- FONDO PARA EL ESTÍMULO DE LA JUBILACIÓN.** La Universidad aportará para esta revisión la cantidad de \$3,000,000.00 (Tres millones de pesos 00/MN), para continuar con el programa de estímulo a la jubilación. Para tal efecto la comisión mixta emitirá una nueva convocatoria, bajo las mismas bases que la anterior, a más tardar 15 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual 2011, a partir de las cuales se otorgarían los estímulos a los académicos que cumplan los requisitos.

**DÉCIMA SEXTA.-** La Universidad se compromete a aportar anualmente la cantidad de \$1'000,000.00 (un millón de pesos 00/100 M.N.) para incrementar el Fondo Complementario de Pensiones y Jubilaciones del STAUS-UNISON. Esta cantidad se depositará al fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.

**DÉCIMA SÉPTIMA.-** La Universidad se compromete a incrementar la cotización de la parte correspondiente de la Universidad de Sonora, para aumentar el salario base de cotización en lo referente al 6% de material didáctico, con lo cual la base de cotización al ISSSTESON incluirá los conceptos de: salario tabular, nivelación salarial, rezonificación, zona cara y material didáctico.

**DÉCIMA OCTAVA.-** La Universidad aportará para esta revisión la cantidad de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/MN), para apoyar a trabajadores académicos pensionados o jubilados que requieran servicios

médicos que no estén contemplados en los servicios que proporciona el ISSSTESON. El fondo será administrado por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

**DÉCIMA NOVENA.-** La Universidad entregará al STAUS los resultados del estudio actuarial del fondo complementario de pensiones y jubilaciones antes de que concluya el semestre 2011-1.

**VIGÉSIMA.-** La Universidad se compromete, en un término no mayor a 30 días posteriores a la firma del CCT 2011-2013, a entregar al STAUS un terreno de una hectárea donde se construirá local de eventos y casa del jubilado, en el entendido de que el acto legal de trasmisión se hará una vez que quede acordado por la Junta Universitaria y realizada la subdivisión del terreno.

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** La Universidad y el STAUS acuerdan que la CMGPS analice la posibilidad de establecer un programa de apoyo a académicos jubilados y pensionados. El programa consistiría en proveer, a los académicos jubilados o pensionados, los servicios de seguimiento de sus condiciones de salud y de calidad de vida, a través de prácticas profesionales y de servicio social de estudiantes de los Departamentos de Medicina, Enfermería, Químico Biólogo, Psicología, Trabajo Social y Derecho.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** La Universidad y el STAUS se comprometen a darle continuidad a la mesa tripartita con el ISSSTESON, para abordar y resolver la problemática de los servicios y prestaciones que el ISSSTESON ofrece a los académicos.

**VIGÉSIMA TERCERA.-** La Universidad se compromete a iniciar el servicio de atención dental en el módulo del ISSSTESON de la Unidad Regional Centro, para finales del semestre 2011-1.

**VIGÉSIMA CUARTA.-** La Universidad y el STAUS se comprometen en un término no mayor de 30 días posteriores la firma del convenio de revisión contractual 2011 a definir los criterios de reconocimiento de antigüedad laboral.

**VIGÉSIMA QUINTA.-** La Universidad y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, acuerdan elaborar y enviar al Colegio Académico una propuesta conjunta de Reglamento de Evaluación Curricular, partiendo de los siguientes criterios:

Se reconoce la vigencia del Reglamento de Evaluación Curricular aprobado por el Consejo Universitario en 1991.

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

Los concursos de evaluación curricular podrán ser impugnados en el procedimiento seguido en los mismos plazos y términos que los establecidos para los concursos de oposición de plazas indeterminadas.

En ningún momento los dictámenes de los concursos de evaluación curricular presentarán evaluaciones diferentes para las mismas actividades y documentos que presenten los concursantes, excepto cuando se trate del apartado de perfil. Bastará la referencia a evaluaciones anteriores, por parte de Jurados o de asignaciones de nivel por parte de las Comisiones Dictaminadoras, para que sea considerada la puntuación referida.

No se podrá establecer un límite de tiempo para efecto de considerar las actividades a evaluar.

La propuesta deberá estar concluida y presentada al Colegio Académico a más tardar al finalizar el semestre 2011-1.

**VIGÉSIMA SEXTA.-** La Universidad y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, acuerdan elaborar y enviar al Colegio Académico una propuesta conjunta de Reglamento de Becas partiendo de los siguientes criterios: formatos de convocatoria, características de los candidatos y mecanismos e instancias para la determinación de beneficiarios de becas; condiciones en las que el personal de tiempo determinado podrá acceder a becas por parte de la Universidad; formatos de convenios de beca para cada caso contemplado en la normatividad; período de

gracia al académico para la obtención del grado; condiciones en las que serían exigibles los apoyos entregados al académico en caso de incumplimiento e instancias que abordarían y decidirían el caso, entre otros aspectos. Esta comisión presentará la propuesta ante el Colegio Académico antes de que finalice el semestre 2011-1.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Las partes acuerdan enviar una iniciativa conjunta al Colegio Académico, la cual contemple opciones alternativas para la promoción y asignación de nivel, adicionales a las acordadas por el órgano colegiado respecto de las siguientes actividades académicas: Formación de Personal Especializado en la Disciplina, Diseño y Organización de Talleres, Laboratorios y otros Proyectos de las Unidades Académicas, así como incluir una propuesta para la acreditación de Diplomados.

**VIGÉSIMA OCTAVA.-** La Universidad y el STAUS se comprometen a concluir la segunda etapa del programa de regularización de acuerdo al calendario definido por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos en la reunión que realice posterior a la firma del convenio de revisión contractual 2011. Asimismo se comprometen a evaluar la propuesta de llevar a cabo una tercera etapa de regularización en aquellos departamentos que presenten carga académica indeterminada disponible.

**VIGÉSIMA NOVENA.-** La Universidad de Sonora acuerda con el STAUS la instauración de una Comisión Mixta, encargada de analizar las implicaciones laborales de la Ley Federal de Derechos de Autor. La comisión se nombrará por ambas partes, a más tardar 15 días hábiles a partir de la firma del presente contrato y contará con tres meses para presentar su análisis ante el STAUS y la administración de la Universidad de Sonora. Esta comisión analizará la posibilidad de iniciar un Programa para promover la creatividad, inventiva e innovación científica y tecnológica del personal académico.

**TRIGÉSIMA.-** Los formatos oficiales de programación y banco de jurados deberán ser revisados por la CMGAA antes de finalizar el semestre 2011-1.

**TRIGÉSIMA PRIMERA.-** La Universidad y el STAUS acuerdan presentar ante el Colegio Académico, una propuesta de precisión al mecanismo de evaluación que ese Órgano Colegiado tomó referente a la evaluación que el Consejo Divisional debe realizar al profesor que haya ingresado por repatriación o retención para otorgársele su indeterminación.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.-** La Universidad y el STAUS integrarán una comisión bilateral para la formulación de un programa de habilitación del personal académico que actualmente no cuenta con doctorado, a fin de que obtenga este grado en sus programas académicos vigentes. En este programa se considerará la experiencia y producción académica previa del profesor y sus características particulares serán definidas por la Universidad por medio del Colegio Académico.

**TRIGÉSIMA TERCERA.-** Con el propósito de agilizar los procesos de promoción y de asignación de nivel, la Secretaría General Académica, a partir de la firma del CCT 2011-2013, pondrá a disposición de todo el personal académico la Base de Datos que contendrá la información que las Comisiones Dictaminadoras evalúan y que servirá de referencia para estos mismos procesos.

**TRIGÉSIMA CUARTA.-** La Universidad acepta la participación del STAUS con propuestas en la convocatoria de edición de textos académicos, categoría divulgación, de acuerdo a los criterios de la convocatoria, comprometiéndose a publicar al menos un texto cada semestre.

**TRIGÉSIMA QUINTA.-** Las partes acuerdan la integración de una comisión bilateral para analizar y establecer los mecanismos que permitan la promoción de los derechos de los universitarios. Esta comisión se integrará en un plazo que no exceda 10 días hábiles posteriores a la firma del convenio de revisión contractual.

**TRIGÉSIMA SEXTA.-** La Universidad aportará para esta revisión la cantidad de \$600,000.00 (Seiscientos mil pesos 00/MN), para la construcción del nuevo local sindical.

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Para efecto de verificar el cumplimiento de lo establecido en las cláusulas 82, 83 y XLI transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, el personal académico contará, en todo momento, con acceso a la información en el sistema de la programación académica de todas las Divisiones Académicas

donde imparta clases. La Universidad se compromete a realizar las adecuaciones técnicas para que, antes de que finalice el semestre 2012-1, el personal académico cuente con acceso a la información en el sistema de la programación académica de todas las Unidades Académicas de la Universidad de Sonora.

**TRIGÉSIMA OCTAVA.-** 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.

**TRIGÉSIMA NOVENA.-** Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones en la primera semana de cada mes, para la evaluación del cumplimiento del presente convenio, designando las partes para tal efecto, a una Comisión Mixta de Seguimiento que estará integrada por 3 miembros nombrados por cada una de las partes.

**CUADRAGÉSIMA.-** Las partes convienen que se conformará una Comisión Mixta para que revise el ordenamiento de las Cláusulas que integran el Contrato Colectivo de Trabajo vigente por el periodo 2011-2013, con el objetivo de que se publique para todo el personal académico.

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA.-** 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, y que por lo tanto se desiste del trámite del expediente 085/11, que se sigue ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, y en consecuencia se acuerda el levantamiento del estado de huelga, acordando en este acto que el Sindicato hace la entrega formal de las instalaciones de la Universidad de Sonora y las autoridades universitarias representadas por la M.E. Rosa Elena Trujillo Llanes en su carácter de Secretaria General Administrativa, las reciben. Asimismo, 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 y la 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres, y que se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo que existe registrado ante dicha autoridad laboral.

**Por la Universidad de Sonora**

**Dr. Heriberto Grijalva Monteverde**  
Rector

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

**Dr. Sergio Barraza Félix**  
Secretario General

**Lic. Andrés Gutiérrez Lagunas**  
Secretario de Trabajo y Conflictos

**ANEXO 1**  
**TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE**  
**A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2011**

| <b>CATEGORIA</b>           | <b>TABULADOR 2010</b> | <b>TABULADOR 2011</b> |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>TIEMPO COMPLETO</b>     |                       |                       |
| ASISTENTE                  | \$9,627.96            | \$10,103.48           |
| ASOCIADO "A"               | \$10,799.56           | \$11,332.96           |
| ASOCIADO "B"               | \$12,107.86           | \$12,705.87           |
| ASOCIADO "C"               | \$13,568.71           | \$14,238.87           |
| ASOCIADO "D"               | \$15,202.86           | \$15,953.73           |
| TITULAR "A"                | \$17,026.18           | \$17,867.10           |
| TITULAR "B"                | \$19,064.29           | \$20,005.88           |
| TITULAR "C"                | \$21,337.96           | \$22,391.84           |
| <b>MEDIO TIEMPO</b>        |                       |                       |
| ASISTENTE                  | \$5,463.86            | \$5,733.72            |
| ASOCIADO "A"               | \$5,801.91            | \$6,088.47            |
| ASOCIADO "B"               | \$6,082.61            | \$6,383.03            |
| ASOCIADO "C"               | \$6,701.36            | \$7,032.34            |
| ASOCIADO "D"               | \$7,600.82            | \$7,976.22            |
| TITULAR "A"                | \$8,513.10            | \$8,933.56            |
| TITULAR "B"                | \$9,532.15            | \$10,002.93           |
| TITULAR "C"                | \$10,670.19           | \$11,197.19           |
| <b>TECNICOS ACADEMICOS</b> |                       |                       |
| BASICO                     | \$9,190.61            | \$9,644.54            |
| GENERAL "A"                | \$10,293.08           | \$10,801.46           |
| GENERAL "B"                | \$11,529.37           | \$12,098.81           |
| GENERAL "C"                | \$12,912.12           | \$13,549.85           |
| ESPECIALIZADO "A"          | \$14,462.07           | \$15,176.34           |
| ESPECIALIZADO "B"          | \$16,197.63           | \$16,997.64           |
| <b>HORAS SUELTAS</b>       |                       |                       |
| CATEGORIA "A"              | \$269.99              | \$283.31              |
| CATEGORIA "B" ANTERIOR     | \$313.64              | \$329.12              |
| CATEGORIA "B"              | \$339.21              | \$355.97              |
| CATEGORIA "C"              | \$425.66              | \$446.68              |
| CATEGORIA "D"              | \$533.44              | \$559.79              |
| CATEGORIA "P"              | \$809.94              | \$849.94              |

**ANEXO 2**  
**CLÁUSULAS DE MONTO FIJO**

| <b>CLÁUSULA</b> | <b>NOMBRE DE LA PRESTACIÓN</b>                | <b>PAGO ANTERIOR</b>  | <b>PAGO ACTUAL</b>    | <b>COSTO ANUAL</b>    |
|-----------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>121</b>      | <b>Despensa mensual a maestros de carrera</b> | <b>\$1,500.00</b>     | <b>\$1,730.00</b>     | <b>\$6'683,925.74</b> |
|                 | <b>Despensa mensual por hora-semana-mes</b>   | <b>\$60.00</b>        | <b>\$69.20</b>        |                       |
| <b>139</b>      | <b>Fondo de ahorro</b>                        | <b>\$380,000.00</b>   | <b>\$400,000.00</b>   | <b>\$480,000.00</b>   |
| <b>148</b>      | <b>Seguro de Gastos Médicos</b>               | <b>\$1'776,164.20</b> | <b>\$2'376,164.20</b> | <b>\$600,000.00</b>   |
| <b>152</b>      | <b>Guardería</b>                              | <b>\$900.00</b>       | <b>\$1,200.00</b>     | <b>\$370,800.00</b>   |
| <b>209</b>      | <b>Mantenimiento del Local Sindical</b>       | <b>\$1'031,997.70</b> | <b>\$2'392,461.58</b> | <b>\$1'360,463.88</b> |
| <b>TOTAL</b>    |   |                       |                       | <b>\$9'495,189.62</b> |

**ANEXO 3**  
**CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SE MODIFICAN Y QUE PASAN A FORMAR PARTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2011-2013.**

**CLÁUSULA 8. MATERIA DE TRABAJO**

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

**CLÁUSULA 11. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA**

La Universidad respetará en todo momento el derecho de petición, las garantías de audiencia para el trabajador o representante acreditado, con apego a la Ley Federal del Trabajo, EPA, Estatutos y Reglamentos derivados, Contrato Colectivo de Trabajo, así como usos y costumbres, en todo trámite que realice el trabajador que contenga implicaciones en sus derechos laborales.

La Universidad se obliga a atender toda petición, respondiendo o canalizándola en un plazo no mayor a cinco días hábiles a partir de la fecha en que el trabajador hizo la solicitud. **En caso de no dar respuesta en el término citado, el interesado podrá presentar su solicitud ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá responder en un plazo no mayor a diez días hábiles.**

**CLÁUSULA 13. DEFINICIONES GENERALES**

Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, convienen en las siguientes:

**DEFINICIONES:**

1. **LA UNIVERSIDAD.** La Universidad de Sonora, la UNISON, Institución, Casa de la Cultura, Alma Mater o como en el futuro se le denomine.
2. **SINDICATO.** El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, el STAUS, Organización Gremial, Organismo Sindical o como en el futuro se le denomine.
3. **CONTRATO.** Contrato Colectivo de Trabajo, CCT.
4. **LEY.** Ley Federal del Trabajo, Código Laboral.
5. **LEY ORGÁNICA.** Ley Orgánica 4 de la Universidad de Sonora, publicada en el boletín Oficial del Estado de Sonora con fecha 25 de noviembre de 1991.
6. **ESTATUTO DE PERSONAL ACADÉMICO.** El Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, EPA.
7. **REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIONES CURRICULARES.** Reglamento General de Evaluaciones Curriculares (RGEC), aprobado en sesión del Consejo Universitario el 21 de abril de 1991.
8. **LAS PARTES.** La Universidad y el Sindicato.
9. **REGLAMENTO INTERIOR.** El Reglamento Interior de Trabajo que pacten las partes.
10. **ISSSTESON.** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
11. **REGLAMENTOS LEGALES.** Los que enumeren las autoridades federales, estatales, municipales y universitarias en la esfera de su competencia.
12. **CONVENIOS.** Convenios bilaterales aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.
13. **JUNTA.** La Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado y la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje para asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior en el Estado, en sus respectivas competencias, con sede en la Ciudad de Hermosillo, Sonora.
14. **REPRESENTANTES:**
  - 14.1. **De la Universidad:** Las personas a quienes confieren ese carácter la Ley Orgánica 4, así como aquéllas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan de la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de la Ley y del Contrato.

**14.2. Del Sindicato:** Los órganos y las personas con facultades delegadas por el Sindicato para tratar asuntos laborales y que son:

**14.2.1.** El Comité Ejecutivo del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.

**14.2.2.** Los Representantes Delegacionales del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.

**14.2.3.** Las Personas Físicas con facultades delegadas por las anteriores.

**14.2.4.** Las Personas Físicas con facultades otorgadas por los Estatutos del Sindicato.

**15. LAS COMISIONES MIXTAS.** Los organismos colegiados integrados paritariamente entre la Universidad y el Sindicato para plantear, analizar, discutir y resolver los asuntos laborales que correspondan a la aplicación y vigilancia del cumplimiento del Estatuto de Personal Académico, de este Contrato y de los Reglamentos y Convenios que acuerden las partes.

**DEPENDENCIAS.** Unidades Regionales, Divisiones, Departamentos Académicos, Departamentos Administrativos y de Extensión Universitaria y demás centros de trabajo que dependan de la Universidad de Sonora, así como también toda área dentro y fuera del Estado de Sonora en donde los trabajadores académicos presten sus servicios como tales a esta Institución.

**16. CENTRO DE TRABAJO.** Departamentos Académicos o Administrativos dependientes de la Universidad de Sonora en donde se presten servicios académicos.

**17. UNIDADES ACADÉMICAS.** Equivalente a los Departamentos que se establecen en el Artículo Quinto transitorio de la Ley Orgánica 4, así como las que en el futuro decida crear el H. Colegio Académico.

**18. ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO.** Es el área de trabajo en la cual el trabajador académico fue contratado. Esta área de trabajo académico equivale a lo denominado "área de conocimiento" en todas las contrataciones previas a abril de 1997.

**19. DELEGACIÓN SINDICAL.** Las constituidas o que constituya el Sindicato, en las distinta dependencias de la Universidad.

**20. TRABAJADOR ACADÉMICO.** El trabajador que presta sus servicios a la Universidad en los términos de la CLÁUSULA 14 de este Contrato.

**21. SALARIO.** Es la retribución que corresponde al trabajador académico por sus servicios de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato.

**22. PUESTO.** Plaza, conjunto de funciones que debe hacer un trabajador académico.

**23. USOS Y COSTUMBRES.** Prácticas reiteradas de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando no signifiquen incumplimiento de sus obligaciones.

**24. ASESORES.** Personas con voz pero sin voto, que ilustran a los representantes de las partes.

**25. CONCURSO DE INGRESO.** Procedimiento de evaluación establecido en el Estatuto de Personal Académico, de manera específica para los efectos de ingreso. Tiene las versiones que el EPA establece.

**26. CARGA ACADÉMICA.** Para los Profesores y Profesores-Investigadores, es el número de horas clase impartidas obligatoriamente. Para el caso del personal académico de asignatura indeterminado en los espacios del eje de formación común y los que sean beneficiarios del Programa de Horas Gabinete incluye además las horas gabinete. Para los Ayudantes, su carga académica consistirá en las horas de ayudantía que le sean asignadas.

**27 BIS HORAS GABINETE.** Es la parte de la carga académica de los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y la de los que sean beneficiarios del Programa de Horas Gabinete para la realización de actividades como asesorías a alumnos, preparación de material didáctico, formación académica personal, u otras actividades de apoyo a su labor docente.

**27. PERSONAL ACADÉMICO.** Es el conjunto de trabajadores académicos de la Universidad de Sonora que realiza actividades académicas de acuerdo a los planes y programas establecidos por la Universidad.

**28. TABULADOR.** Es el documento que resume las categorías y/o niveles que comprende los tipos de plazas académicas y la remuneración asociada a ellas.

**29. SOBRECARGA.** Es la carga académica adicional a la máxima establecida y reglamentada para el Personal Académico de Carrera de acuerdo a las Cláusulas 88 y 121 numeral 2 de este Contrato.

**30. CARGA ACADÉMICA ORDINARIA O NORMAL Y CARGA ACADÉMICA EXTRAORDINARIA O ADICIONAL.** Para la realización de la programación semestral, se atenderá a las siguientes definiciones de Carga Académica Ordinaria o Normal y Carga Académica Extraordinaria o Adicional:

**30.1. Ordinaria o normal:**

Para el Personal Académico de Carrera: La carga que le corresponde en el departamento donde se programa de acuerdo al EPA y al CCT, según su tipo de plaza y categoría.

Para el Personal Académico de Asignatura: El número de hora-semana-mes (hsm) en las que es indeterminado o en las que se le contrató como resultado de un concurso por evaluación curricular en el que participó en el Departamento donde se programa. Para el caso de los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y los beneficiarios del Programa de Horas Gabinete, esta carga académica ordinaria incluye las horas gabinete.

**30.2. Extraordinaria o adicional:**

Será el número de hsm en las que se excede a la carga académica ordinaria o normal.

**31. INICIO Y FIN DE UN SEMESTRE.** Para efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo, se entenderá como inicio del semestre la fecha del inicio de clases y como fin del mismo, el día previo a la iniciación del siguiente semestre.

**32. ANTIGÜEDAD ACADÉMICA.** Es la antigüedad en la Universidad que tiene un trabajador realizando funciones académicas de acuerdo a este Contrato

**33. JORNADA COMPLEMENTARIA.** Se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica. (Definida en el numeral 31 de esta cláusula).

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

Las Comisiones Dictaminadoras serán los Órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular, cuyos integrantes serán seleccionados del Banco de Jurados que apruebe, cada uno de los Consejos Divisionales de la Universidad para las Unidades Académicas que componen la División correspondiente.

El Jefe de Departamento integrará una propuesta de Banco de Jurados por área de trabajo académico, avalada por la Comisión de Presidentes de Academia de cada Departamento. Cuando la propuesta incluya Personal de Asignatura o externo a la Universidad, deberá asegurarse que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 44, Fracción II del EPA.

**Los Consejos Divisionales son los responsables de integrar y actualizar los bancos de jurados por área de trabajo, para lo cual debe verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 44 del EPA.**

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

**Los Consejos Divisionales deberán integrar nuevos bancos de jurado cuando se establezcan nuevas área de trabajo o se reestructuren las ya existentes.**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA 35. CREACIÓN DE PLAZAS**

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

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

#### **CLÁUSULA 41. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL**

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

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

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

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

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

1. Si existen uno o varios académicos aptos para ocuparla, se procederá de acuerdo a lo que señala el Estatuto de Personal Académico.
2. Cuando se declare desierto un concurso de ingreso por evaluación curricular, y existan puntajes mínimos como requisito adicional, y el Departamento decida asignar la plaza, (en tanto se realiza el nuevo concurso por evaluación curricular) esta asignación se hará por un máximo de un semestre, aplicándose los siguientes criterios de priorización:
  - 2.1. Cuando existan concursantes que hayan cumplido los requisitos que establece el EPA, la asignación recaerá sobre el que haya obtenido el mayor puntaje. Si el concursante al que le corresponde la asignación no aceptara ocupar la plaza, se seguiría en el orden descendente en relación al puntaje obtenido.

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

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

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

#### **CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL.**

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

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

se acreditará con los nombres de los concursantes que no se presentaron a establecer la contratación correspondiente, así como en el caso de ausencia del ganador el comprobante de que los candidatos aptos para ocupar el puesto fueron notificados oportunamente para que se presentaran a establecer dicha contratación. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.

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

Cuando el personal contratado por tiempo determinado no pueda laborar por la no existencia de carga académica a la que pueda acceder, la Universidad extenderá, a solicitud del trabajador, una carta de suspensión temporal de relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad, por un semestre, **extensible hasta por el tiempo que esta situación persista, con copia a la delegación sindical.** En este período se entiende que su antigüedad acumulada no se pierde y **que al término del mismo la Universidad se sujetará a lo establecido en la cláusula 82 para su reincorporación.**

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

#### **CLÁUSULA 43. PRORROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.**

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

Las plazas cuya contratación puedan ser prorrogadas en los términos del Artículo 97 del EPA y la Cláusula 41 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga. **La solicitud de prórroga será presentada por el Jefe de Departamento correspondiente, quien deberá incluir en la documentación la solicitud del profesor interesado.**

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

En tanto el H. Colegio Académico define los criterios antes señalados, los Consejos Divisionales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con los criterios establecidos por los Consejos Académicos en caso de que existan, o, en su defecto, los siguientes criterios transitorios:

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

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

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

#### **CLÁUSULA 44. CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE**

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

El Profesor o Profesor-Investigador Visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable sólo hasta por un año más, por acuerdo del Consejo Divisional.

**El Jefe de Departamento enviará la solicitud al Consejo Divisional, turnando copia a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que podrán enviar su punto de vista al respecto, para ser considerados por el Consejo Divisional.**

#### **CLÁUSULA 45. NOTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE**

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

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

#### **CLÁUSULA 46. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO**

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

**El Jefe de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Consejo Divisional, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Consejo Divisional.**

#### **CLAUSULA 47. INGRESO POR RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN**

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

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

**El Jefe de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Consejo Divisional, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Consejo Divisional.**

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

#### **CLÁUSULA 50. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA**

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

1. El Jefe de Departamento redactará y firmará el proyecto de convocatoria de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Consejo Divisional. El proyecto de convocatoria deberá contener los requisitos establecidos en el EPA. **El Jefe de Departamento turnará el proyecto de convocatoria a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que contarán con 7 días hábiles para enviar al Departamento su punto de vista al respecto. En caso de no responder en este plazo, se considerará que están de acuerdo con los términos del proyecto de convocatoria.**
2. Una vez que el Jefe de Departamento ha elaborado el proyecto de convocatoria, lo turnará al Director de División, a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical, **anexando las opiniones de la Academia y la Delegación Sindical.**
3. El Director de División contará con cinco días hábiles, a partir de la fecha en que le fue entregado el proyecto de convocatoria, para revisar que éste se ajuste a lo establecido por el Consejo Divisional, así como a lo establecido en el EPA, respecto a la información y elementos que deben incluir tales convocatorias y la justificación de origen de la plaza.
4. Revisado el proyecto por el Director de División, turnará la convocatoria con sus observaciones, si las hubiere, a la CMGAA. La comunicación a la Comisión Mixta deberá hacerse dentro del plazo señalado en el punto 3 de la presente Cláusula.
5. Si transcurridos los cinco días hábiles señalados en el punto 3 de la presente Cláusula, el Director de División no hace alguna comunicación a la CMGAA, se entenderá que las convocatorias, a su juicio, se ajustan a lo establecido por el Consejo Divisional y dicha Comisión procederá a evaluarlas para lo cual tendrá un plazo de **cinco** días hábiles y le comunicará al Director de División, **al Jefe de Departamento y a la Delegación Sindical** el resultado de la evaluación.
6. Cuando la CMGAA reciba proyectos de convocatoria para plazas de nueva creación o en los que se propone el cambio de adscripción del área de trabajo académico o traslado de programa académico de la plaza, requerirá el punto de vista de las academias correspondientes para aprobarlos. Sin el punto de vista mencionado la CMGAA no aprobará la convocatoria.
7. Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito al Director de División, **al Jefe de Departamento y a la Delegación Sindical** las observaciones que tuviere acerca del proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Consejo Divisional para

que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 77, 79, 99 y 100 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta lo comunicará al Director de División, al Jefe de Departamento, **a la Delegación Sindical** y al STAUS.

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

#### **CLÁUSULA 53. NOMBRAMIENTO DE JURADOS**

Una vez aprobada la convocatoria por el Consejo Divisional, el Director de División la turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente para que ésta proceda a la integración del jurado. El jurado deberá constar de cinco miembros, uno de los cuales será representante de la Comisión Dictaminadora y los cuatro restantes los seleccionará del Banco de Jurados, atendiendo el área del concurso. Siempre que sea posible, al menos uno de los jurados será miembro de la Unidad Académica en donde se adscribirá la plaza, debiéndose respetar el criterio de rotatividad señalado en la presente Cláusula.

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

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

El Presidente, el Secretario, Vocal y Suplente del Jurado, serán nombrados por la Comisión Dictaminadora. La Comisión Dictaminadora notificará el Jurado designado al Director de División, al Jefe del Departamento, a la CMGAA, **a la Delegación Sindical** y al STAUS.

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

El Banco General de Académicos estará elaborado y puesto en la red computacional de la Universidad **en los meses de Junio y Diciembre de cada año.**

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

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

#### **CLÁUSULA 56. RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN**

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

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

El Director de División presentará la resolución del Jurado al Consejo Divisional y una vez que dicho Órgano Colegiado ratifique o, en su caso, rectifique la resolución del Jurado, la notificará al Jefe de Departamento, a

la Comisión Dictaminadora Divisional, a la CMGAA, a la **Delegación Sindical**, al STAU y a los concursantes. La resolución del Consejo Divisional en torno al concurso deberá ser publicada, de forma simultánea a su entrega a las diferentes instancias, en los tableros oficiales del Departamento correspondiente, por parte del Director de División.

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

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

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

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

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

1. El dictamen de los Jurados contendrá el orden de prioridad de los concursantes aptos para ocupar la plaza, así como la lista de los que no cumplen con los requisitos mínimos para ocuparla, señalándose el o los requisitos que no cumplen.
2. El Jurado publicará el dictamen del concurso y lo entregará al Jefe de Departamento, quien proporcionará copia al delegado sindical y a cada uno de los **concurstantes**, en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores a la publicación de resultados. El dictamen deberá incluir como anexos las actas de evaluación con la información desglosada del resultado de las evaluaciones practicadas a cada **concurstante**, indicándose el puntaje obtenido por actividad, por rubro y el total.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA 63. TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN**

La promoción de los trabajadores académicos estará sujeta a los términos que establece el Estatuto de Personal Académico y su no observancia se considerará como violación a este Contrato. La Universidad se obliga por medio de las Comisiones Dictaminadoras correspondientes a considerar y dictaminar las solicitudes de promoción del personal académico que éste presente, en los términos del Título V del Estatuto de Personal Académico.

En el caso de los trabajadores académicos con categoría y nivel de Asistente, en la fecha de presentar copia del título de licenciatura o algún documento que pruebe su titulación ante la Dirección de Recursos Humanos, se le otorgará provisionalmente la categoría y nivel de Asociado A y, posteriormente, la Comisión Dictaminadora respectiva deberá determinar el nivel que le corresponde en dicha categoría.

#### **Principio de No Retroactividad**

Una vez que las Comisiones Dictaminadoras hayan reconocido en promociones o asignaciones de nivel anteriores la realización de actividades académicas cualitativas y cuantitativas descritas en el EPA, no podrán ser reevaluadas en las nuevas solicitudes de promoción o asignación de nivel. Bastará la referencia al dictamen anterior donde hayan sido reconocidas para que sean válidas.

### **CLÁUSULA 65. DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN**

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

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

### **CLÁUSULA 68. IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN**

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

### **CLÁUSULA 69. DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACIÓN**

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

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

**Los concursos de evaluación curricular podrán ser impugnados en el procedimiento seguido en los mismos plazos y términos que los establecidos para los concursos de oposición de plazas indeterminadas.**

#### **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 de trabajo académico previamente definida por el Consejo Divisional, en la cual 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 un área (s) de trabajo.**

El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito al **área(s)** que corresponda a las materias en las que tiene su indeterminación.

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 75. DERECHO A SER READSCRITO**

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

En caso de que se presente la situación indicada en el párrafo anterior, los académicos afectados, a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar al Jefe de Departamento la revisión de la situación, quien, basado en el análisis de la misma, hará la propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.

El análisis propuesto en el párrafo anterior debe considerar los criterios que como mínimo se exponen a continuación:

1. Equivalencia de contenidos entre la materia impartida y las de nueva creación.
2. Afinidad en el área, cuando la equivalencia de contenido específico no se ajuste directamente.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA 77. CAMBIO DE UNIDAD ACADÉMICA**

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

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

En el entendido que en los casos anteriores, el cambio de adscripción no genera plaza vacante. La solicitud del trabajador académico para cambio de adscripción a otro departamento deberá incluir el área de trabajo académico a la que pretende se le adscriba. Esta solicitud deberá dirigirse a los Consejos Divisionales con copia a los departamentos involucrados en el cambio.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA 80. DURACIÓN DE LA JORNADA**

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

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

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

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

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

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

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

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

La programación semestral de la carga académica 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 Colegio Académico.

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:

- a) La carga académica se asignará por áreas de trabajo académico, establecidas por los Consejos Divisionales.
- b) El Jefe de Departamento determinará primeramente la carga a impartirse en el semestre por cada una de las áreas.
- c) Posteriormente, en cada área será asignada la carga en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del profesor o profesor investigador que pertenezca al área, de mayor antigüedad académica en el departamento y sucesivamente en orden de antigüedad académica.
- d) En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga y horarios, el trabajador académico de mayor antigüedad académica, que pertenezca al área, en el Departamento en el que se programa.

El orden de programación en cada área 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 considerará inicialmente los horarios en los que hayan venido impartiendo clases, pudiéndose acordar posibles cambios entre el jefe del departamento y el académico, notificando al delegado sindical.  
**Para asignar la carga de trabajo a los profesores de asignatura de tiempo indeterminado, los Jefes de Departamento correspondientes, los profesores y los Delegados Sindicales acordarán franjas de horarios, que permitan asegurar su programación en las materias en que son 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 Profesores y Profesores investigadores que hayan ingresado por medio 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 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 área a la que pertenece no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado del concurso para la asignación de carga.
- 4 Profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos, adscritos al área correspondiente a los que se les hayan reconocido horas comprometidas en el proceso de regularización. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.
- 5 Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al programa de regularización aprobado por el H. Colegio Académico.

### **SEGUNDA ETAPA**

Si agotada la primera etapa aún existe carga académica, se procederá a la asignación de carga adicional en el área de trabajo correspondiente, en el siguiente orden de prioridad:

1. Personal de asignatura de tiempo indeterminado, con prioridad al de mayor antigüedad.
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 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. Al personal de carrera con carácter indeterminado, que desee sobrecarga en el área correspondiente y personal de carrera de otros departamentos que lo soliciten, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
5. Al personal de carrera con carácter determinado, que desee sobrecarga en el área correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.

### **TERCERA ETAPA**

Si agotada la segunda etapa aún existe carga académica, se procederá a efectuar el siguiente mecanismo:

- 1 Se convocará a concursos por evaluación curricular en las materias pendientes de asignación de personal académico.
- 2 En caso de concursos declarados desiertos o en la apertura de nuevos grupos no previstos en las diferentes etapas de la programación, se consultará de nueva cuenta al personal académico sobre su disposición de cubrir dichos grupos, en el orden de prioridad previsto en la primera y segunda etapas. Seguidamente se consultará a Profesores del Departamento, no adscritos al área y que, por su perfil académico, puedan impartir la materia.
- 3 En caso de no poder cubrir los grupos con el personal del 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 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 Consejos Divisionales aprobarán en definitiva la contratación de este personal, que no deberá exceder un semestre.

La programación de carga 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 XLVI transitoria, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, el CCT y las disposiciones reglamentarias emitidas por el 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 CURSOS DE VERANO**

La programación de los cursos de verano se realizará siguiendo lo establecido en las cláusulas 82 y 83 del CCT. 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.

### **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 Asignación de Carga Académica y el Proceso de Elaboración del Proyecto de Programación. La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, el Director de División y un representante de la Dirección de Recursos Humanos, así como Delegado, Subdelegado 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 al delegado sindical y a la CDVP la programación completa de cursos en los formatos oficiales **la cual deberá incluir toda la carga académica programada para ofrecerse en el período escolar**, y la asignación de carga considerando la primera etapa de la programación, al menos 20 días hábiles antes del inicio de los exámenes ordinarios del semestre inmediato anterior al que se programa.
2. En caso de existir carga académica para la segunda etapa de programación, el jefe de departamento deberá entregar al delegado sindical y a la CDVP la programación de la misma en los formatos oficiales **la cual deberá incluir toda la carga académica aun disponible**, al menos 10 días hábiles antes del inicio de los exámenes ordinarios del semestre inmediato anterior al que se programa.
3. Los docentes deberán ser notificados de su programación o modificaciones de la misma por parte del jefe de departamento, en cada una de las etapas **al menos tres días hábiles previos a las reuniones de la CDVP correspondiente. Así mismo, el Jefe de departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga aun disponible.** Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación, podrán presentar, 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 Consejo Divisional correspondiente.
4. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos 5 días hábiles antes del inicio de los exámenes ordinarios del semestre inmediato anterior al que se programa. **Para que esto sea posible debe asegurarse la previa aprobación de las convocatorias por parte de la CMGAA y del Consejo Divisional correspondiente.**
5. En caso de ser necesaria la asignación de personal académico por las causas previstas en la cláusula 82, los Consejos Divisionales deberán aprobar dichas asignaciones al menos 5 días hábiles antes del inicio de clases del semestre que se está programando. **Para que esto sea posible el calendario escolar deberá considerar un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del proceso de reinscripciones y el inicio de clases.**
6. El jefe de departamento publicará y entregará al delegado sindical la programación resultante de las evaluaciones curriculares al menos 5 días hábiles antes del inicio de clases del semestre que se programa.
7. Las CDVP deberá emitir dictámenes de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar una reunión para verificar cada etapa de la programación en un plazo que no exceda cinco días hábiles posteriores a la recepción de la programación entregada por el jefe de departamento. Así como, las reuniones que se consideren necesarias para cada etapa y para la solución de las inconformidades con la programación.
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 Consejos Divisionales la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP.
9. Los Consejos Divisionales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán en definitiva, al menos 5 días hábiles antes del inicio de clases del semestre que se está programando.

En caso de que se detecten diferencias entre la programación semestral verificada y la programación con la que se está trabajando el ciclo escolar en cuestión, **deberá citarse a reunión de la CDVP para analizar** y acordar lo que proceda sobre el particular.

Los formatos oficiales de programación y banco de jurados acordados en el Convenio de la Revisión Salarial del año 2000, serán entregados a los Jefes de Departamento por la Universidad en versión para computadora.

En el caso de las materias del eje de formación común, la programación deberá verificarse por una comisión mixta integrada por los jefes de departamento, delegados sindicales de los departamentos involucrados, así como el Director de Recursos Humanos y el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAU. Además, los grupos correspondientes deberán incluirse en las programaciones de los Departamentos cuyos profesores participarán como docentes en las asignaturas de este eje formativo.

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

#### **CLÁUSULA 84. PROGRAMACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA**

La Universidad, por medio de la Dirección de Recursos Humanos, entregará al Comité Ejecutivo del STAUS, la programación semestral del personal de confianza de la Institución a que se refieren las cláusulas 15 y 16 del CCT, a más tardar 10 días hábiles antes de que inicie el ciclo escolar en el cual se encuentran programados. **El personal de confianza podrá impartir a lo más 8 h/s/m o dos grupos, siempre y cuando hayan sido adquiridas mediante los procedimientos del EPA y del CCT.**

#### **CLÁUSULA 97. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO**

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

1. Hasta por ocho días hábiles en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos, debidamente comprobada.
2. Hasta por cinco días hábiles consecutivos para asuntos particulares debiéndose tramitar por el Jefe de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atienda en forma oportuna. Estos permisos no podrán exceder de dos en un semestre.
3. Hasta por dos meses para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Consejo Divisional y estará sujeta al Reglamento que para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, de la Universidad.
4. Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado hasta por un semestre para la conclusión de la Tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado. **Esta licencia podrá ser por un año en caso de que la descarga sea del 50% de la jornada completa en cada semestre.**

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

5. Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor. El Consejo Divisional decidirá sobre la solicitud que realice el interesado basado en el cumplimiento de los siguientes requisitos que serán avalados por la Comisión de Presidentes de academias del Departamento de Adscripción del trabajador:
  - 5.1. Exista congruencia disciplinaria entre el área de trabajo del investigador y la investigación que realizará en su estancia.
  - 5.2. Exista un proyecto de investigación avalado por la Institución receptora, del o los investigadores con los que trabajará el académico de la Universidad de Sonora, otorgándosele los créditos correspondientes a la Universidad de Sonora.
  - 5.3. Se presente un plan de trabajo por parte del académico, avalado por el o los investigadores con los que laborará y la Institución receptora.
  - 5.4. Exista aceptación de la institución receptora para que el trabajador académico realice su estancia de investigación.
  - 5.5. Hayan transcurrido tres años o más de haber obtenido el grado de Doctor y haya laborado tres años consecutivos como académico, posteriores a la obtención de su grado de doctor. En caso de haber sido becado para la obtención de este grado, ya sea por la Universidad de Sonora u otro organismo que requiera el aval de la institución, por ser miembro de la misma, para el disfrute de esta licencia deberá laborar en la institución un tiempo igual al del disfrute de su beca, de acuerdo a los convenios suscritos para tal fin.

La licencia con goce de salario que se indica en el punto 1 de la presente cláusula, se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, anexando la comprobación señalada, al Jefe de Departamento, quien con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que el jefe recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

La licencia con goce de salario que se indica en el punto 2 de la presente cláusula, se solicitará por escrito por el interesado o el delegado sindical respectivo, ante el Jefe de Departamento, quien decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos en un plazo máximo de dos días hábiles, contados a partir de que el jefe de departamento recibió la petición. En caso de que no exista respuesta por parte del jefe de departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico elaborará los lineamientos para la asignación de las licencias establecidas en los puntos 3 y 4 de la presente Cláusula, en un plazo que no exceda 30 días hábiles, contados a partir de la firma de Convenio de la presente Revisión Contractual.

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

#### **CLÁUSULA 98. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO**

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

1. Hasta 15 días en un semestre o 30 en un año, siempre y cuando no se afecten en forma grave las actividades académicas, disponiendo de ellos en una o repartidos en varias ocasiones, por razones particulares.
2. Hasta por seis meses para asuntos particulares, sin que pierda sus derechos y prestaciones otorgadas por este Contrato, los que tan sólo quedan suspendidos durante el lapso de disfrute de la licencia. Esta licencia no podrá prorrogarse ni volverse a disfrutar, a menos que el trabajador académico acumule dos años de servicio más desde que se hizo uso de esta prestación. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador académico, al menos 15 días antes de iniciar el ciclo escolar correspondiente.
3. Hasta por un año a los trabajadores académicos con antigüedad en la Universidad mayor o igual a 4 años, en los mismos términos que la de seis meses. Este tipo de licencias se disfrutarán sin alterar la programación normal de los semestres. Los casos particulares se tratarán bilateralmente. El trabajador que haya disfrutado este tipo de licencia no podrá disfrutar de la señalada en el punto 2 de esta misma Cláusula en un plazo menor del señalado. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador académico, al menos 15 días antes de iniciar el ciclo escolar correspondiente.
4. Hasta por un año a las trabajadoras académicas madres de hijos menores de dos años, con el objeto de que se dediquen a la crianza de éstos.
5. Hasta por un año a los trabajadores académicos que realicen estudios de posgrado, sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad, siendo prorrogable por el tiempo que duren los estudios. El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Desarrollo Académico el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. Este tiempo se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de antigüedad, año sabático, sin que contravenga lo que para ello establezca el Estatuto de Personal Académico, y demás que señala el Contrato. **Una vez reincorporado el trabajador académico, el reconocimiento de dicho tiempo se realizará de la siguiente manera: cada año de estudio se reconocerá una vez transcurrido un año laborado hasta completar el total de años de estudio. En caso de una fracción de tiempo menor a un año esta se reconocerá una vez transcurrido el mismo tiempo laborado. Para efecto de que dicho periodo de tiempo cuente como antigüedad cotizada al ISSSTESON las partes se sujetarán a lo establecido en la cláusula 161.**
6. Hasta por un año a los Técnicos Académicos para concluir estudios de Licenciatura sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad. El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Desarrollo Académico el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. El año de estudios se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de la antigüedad y beneficios que se reconozcan en el Reglamento de Técnicos Académicos, sin que contravenga lo que para ellos se establezca en el EPA y demás consideraciones que señala el CCT, siempre y cuando al reincorporarse a sus funciones sirva a la Institución durante un tiempo igual al que estuvo disfrutando de licencia.

**En cualquiera de las situaciones anteriores la antigüedad del trabajador, acumulada hasta antes de la licencia, no se verá afectada al reincorporarse a la universidad.**

#### **CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES**

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

1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.

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

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

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

Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la Cláusula 98 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

13. Que cada Departamento de la Universidad cuente con al menos: dos proyectores de transparencias, cuatro computadoras portátiles, cuatro cañones y un local asignado para proyecciones, en el entendido de que para tener derecho a 2 computadoras y 2 cañones, el Departamento deberá contar con más de 20 maestros de tiempo completo.
14. Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.
15. Que la Universidad asigne estacionamientos exclusivos para el personal académico y administrativo. Para el cumplimiento de este punto, las partes se sujetarán a lo que establece el Anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003 y Anexo 5 del Convenio de la Revisión Salarial del año 2002, correspondiente al Programa de Estacionamientos.

16. Que la Universidad le proporcione el acceso a los servicios de Internet en su centro de trabajo. **En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Unidad Regional Centro, deberá contarse con acceso al servicio de internet en todas sus instalaciones.**
17. Que la Universidad le proporcione el servicio de internet en su domicilio particular con un descuento del 20% del precio del servicio comercial y descontable por nómina.
18. La Universidad le proporcionará gratuitamente la credencial de maestro al trabajador académico desde su ingreso a la Institución, y en caso de que tuviera que realizar alguna renovación por deterioro o extravío, ésta será sin costo para el trabajador por una sola ocasión. Dicha credencial deberá expresar el nivel y la categoría tabular de que se trate, tal y como se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo.
19. Que la Universidad **le proporcione** una dirección de correo electrónico en servidores de la Institución.
20. **Recibir el apoyo del personal administrativo y de confianza para la realización de sus trámites administrativos.**

## **CLÁUSULA 100. CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS**

### **1. Programa de Cubículos y Salas de Maestros.**

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

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

Con base en el diagnóstico elaborado por la CMGHS en el semestre **2011-1**, sobre los cubículos y salas de profesores en cada Unidad Académica así como de las condiciones en las que se encuentran, la Universidad se obliga al cumplimiento de los resultados obtenidos, a más tardar el semestre **2012-2**. Ello sin detrimento de lo establecido en el primer párrafo de esta cláusula.

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

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

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

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

### **2.2. Cubículos que se desocupan en forma temporal.**

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

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

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

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

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

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

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

- 3.1. Carga académica indeterminada promedio.
- 3.2. Antigüedad académica en el Departamento.
4. **Con respecto a los cubículos y salas de maestros de asignatura, se instrumentará el siguiente programa:**
  - 2.3.1 CMGHS realizará un diagnóstico de necesidades de cubículos y salas de profesores de asignatura que estará culminado a más tardar en el mes de septiembre del presente año.
  - 2.3.1 Tomando como base el diagnóstico señalado en el punto previo, en el mes de octubre de 2003 se elaborará el calendario de acciones considerando las prioridades en cada uno de los casos.
  - 2.3.1 En dicha calendarización se dejará previsto que los trabajos se llevarán a cabo a partir del mes de diciembre de 2003 para terminar en diciembre de 2004.

El objeto de este programa es que al culminar el mismo, todo el Personal de Carrera tenga un cubículo y los maestros de asignatura dispongan de una sala de profesores en los Departamentos correspondientes. La CMGHS definirá la Sala Tipo requerida para profesores de asignatura, tomando como base la propuesta presentada por el STAUSS en la Revisión Contractual 2003 que se incluye en el Anexo 2 del presente Contrato.

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

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

1. Cuando un trabajador académico de carrera (Técnico Académico o Profesor), cuya contratación tenga carácter de indeterminado, presente un proyecto de investigación ante el Consejo de la División de la que forma parte el Departamento al que esté adscrito y el propio Consejo acuerde su aprobación, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, la Universidad se obliga a otorgarle al trabajador académico de carrera de que se trate, el nombramiento de Profesor-Investigador por el tiempo y forma que se establezca en el acuerdo. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder de dos años a partir del momento en que se apruebe.
2. Cuando un Profesor de Asignatura, contratado por tiempo indeterminado en 15 ó más hsm, presente un proyecto de investigación ante el Consejo de la División de la que forma parte el Departamento al que esté adscrito y el propio Consejo acuerde su aprobación, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, determinará la descarga que corresponda al docente, considerando la propuesta del Consejo Divisional, en cuyo caso, la Universidad se obliga a otorgarle la descarga por el número de hsm que resulte. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder a dos años a partir del momento en que se apruebe.
3. El acuerdo de un Consejo Divisional para aprobar un proyecto de investigación con las características antes planteadas, incluirá:
  - 3.1. La solicitud del trabajador académico, integrada por:
    - 3.1.1. Constancia de contratación por tiempo indeterminado expedida por la Dirección de Recursos Humanos.
    - 3.1.2. Apoyo del Jefe de Departamento y de la academia de la que forma parte el área de trabajo académico de su adscripción.
    - 3.1.3. Tiempo que solicita para desarrollar el proyecto.
    - 3.1.4. Tiempo y forma de dedicación de su jornada que requiere para desarrollar el proyecto.
    - 3.1.5. Los apoyos con los que cuenta y /o los que requiera de la Universidad.
    - 3.1.6. Cronograma de actividades a desarrollar durante el tiempo que dure el proyecto.
  - 3.2. Propuesta de proyecto de Investigación.
  - 3.3. Tiempo aprobado de duración del proyecto, cuyo inicio deberá coincidir con el del período escolar que corresponda.
  - 3.4. Tiempo y forma aprobado de dedicación de la jornada del trabajador al desarrollo del proyecto. Cuando se trate de un Profesor de Asignatura, número de hsm.
  - 3.5. Apoyos aprobados para el desarrollo del proyecto.

- 3.6. Designación de la comisión que corresponda para la evaluación del proyecto de investigación de que se trate.
- 3.7. Forma en que se sustituirán las labores académicas que resulten vacantes por la aprobación del proyecto, apegándose a la reglamentación aplicable.
1. Cuando un Técnico Académico resulte apoyado para el desarrollo de un proyecto de investigación con el nombramiento de Profesor-Investigador, la Comisión Dictaminadora correspondiente deberá determinar el nivel y categoría que tendrá provisionalmente.

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

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

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

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

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

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

4. Los Consejos Divisionales podrán recomendar ante las instancias administrativas de la Universidad el apoyo a la publicación de proyectos de investigación realizados, cuando lo consideren conveniente.

académico de la Universidad, que no tenga nombramiento de Profesor-Investigador, reciba la aprobación y financiamiento para un proyecto de investigación por un organismo externo a la Universidad, una vez verificado el beneficio y la pertinencia institucional por la Dirección de Investigación y Posgrado, se considerará cumplido el trámite de aprobación del proyecto contenido en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula. Entonces procederá ser presentado al Consejo Divisional para efectos de la definición del tiempo de duración y cantidad de descarga que proceda.

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

#### **CLÁUSULA 111. ACCIDENTES DE TRÁNSITO.**

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

1. Cuando el trabajador académico conduciendo un vehículo propiedad de la institución, realizando un servicio para la Universidad, autorizado por el titular de su dependencia, sufra un accidente, la Institución lo defenderá sin costo alguno para el académico, pagará su fianza, los daños propios y a terceros.
2. Cuando un trabajador académico sufra un accidente, en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, la Institución lo apoyará de conformidad con los casos que se detallan más adelante, siempre y cuando se cumpla con algunos de los requisitos siguientes:
  - a) **Que el trabajador académico conduzca** un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubino(a), o
  - b) **Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubino(a) conduzca un vehículo de su propiedad, con el trabajador académico de acompañante.**
    - 2.1. Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para que el trabajador académico pueda lograr la reparación del daño de su vehículo. **En caso de que el responsable del accidente se desconozca o no pueda asumir su responsabilidad se resolverá conforme a lo dispuesto en el numeral 2.3 de esta cláusula**
    - 2.2. Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador académico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**4.5.3.** En su caso, el convenio celebrado.

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA 114. OBLIGACIONES GENERALES**

### **1. Son obligaciones del Personal Académico:**

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

### **2. Son obligaciones del Personal de Carrera:**

- 2.1. Asistir puntualmente a las reuniones citadas por las autoridades universitarias en horas de su jornada de trabajo.
- 2.2. Presentar cada semestre al Jefe del Departamento y a la Academia que corresponda, para su aprobación, un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos que para tal efecto haya aprobado el Consejo Divisional, en concordancia a lo señalado por el Estatuto de Personal Académico. Para llevar a cabo lo antes señalado se seguirá el siguiente procedimiento:
  - 2.2.1. El Jefe del Departamento solicitará al Personal de Carrera el plan de actividades por escrito y les comunicará los lineamientos acordados por el Consejo Divisional, a más tardar diez días hábiles antes del inicio del semestre que se planifica.
  - 2.2.2. El Académico de Carrera tendrá los primeros 10 días hábiles del semestre que se planifica para entregar su plan de actividades.
  - 2.2.3. El Plan de trabajo semestral incluirá las actividades que realizará y los tiempos que dedicará a cada una de ellas, especificándose el tiempo que empleará en la impartición de la carga académica, el tiempo dedicado a la carga complementaria y, cuando se posea, el tiempo dedicado a la sobrecarga académica. La sobrecarga de horas del Personal de Carrera no exime del cumplimiento de los planes de actividades académicas.
- 2.3. Presentar, dentro de los últimos cinco días hábiles del semestre que concluye, un informe semestral de las actividades académicas realizadas en el semestre que finaliza, dirigido al Jefe de Departamento y a la Academia que corresponda. El Jefe del Departamento deberá solicitar dicho informe de trabajo al Personal de Carrera en el mismo comunicado que se indica la fracción 2.2.1 de la presente Cláusula.
- 2.4. En caso de que el Jefe de Departamento no cumpla con lo que se indica en la fracción 2.2.1 y con lo que establece la fracción 2.3, el académico presentará su plan de actividades y el informe académico conforme a los usos y costumbres existentes en la Unidad Académica sobre el particular, en los plazos señalados.

### **3. Son obligaciones del Personal de Asignatura:**

- 3.1 Presentar al inicio de cada semestre al Jefe del Departamento un plan de actividades académicas. Como lo establece el EPA, este plan contemplará lo concerniente a la planeación, impartición de su cátedra, **y en el caso de profesores de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y de los beneficiarios del Programa de Horas Gabinete, también deberá contemplar las actividades a desarrollar en las horas gabinete;** su informe podrá restringirse al desarrollo de **dicho plan**.
- 3.2 En el período intersemestral y que no sean vacaciones del personal académico, el Personal de Asignatura deberá presentarse a sus labores en el horario asignado. A solicitud del (los) interesado(s), el horario de asistencia y las labores y tareas a desarrollar podrán ser cambiadas y fijadas de común acuerdo entre el interesado (s), la delegación sindical y el Jefe de Departamento. En caso de no haber acuerdo, el personal académico se ajustará al horario que tiene asignado.

## CLÁUSULA 120. SALARIO INTEGRADO MENSUAL

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

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

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

### 1. Salario tabular:

Para el Personal de Carrera: el salario tabular es aquél que le corresponde al trabajador 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.

| <b>TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE<br/>A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2011</b> |                       |
|--|-----------------------|
| <b>CATEGORIA</b>   | <b>SUELDO TABULAR</b> |
| <b>TIEMPO COMPLETO</b>   |                       |
| ASISTENTE  | \$10,103.48           |
| ASOCIADO "A"   | \$11,332.96           |
| ASOCIADO "B"   | \$12,705.87           |
| ASOCIADO "C"   | \$14,238.87           |
| ASOCIADO "D"   | \$15,953.73           |
| TITULAR "A"  | \$17,867.10           |
| TITULAR "B"  | \$20,005.88           |
| TITULAR "C"  | \$22,391.84           |
| <b>MEDIO TIEMPO</b>  |                       |
| ASISTENTE  | \$5,733.72            |
| ASOCIADO "A"   | \$6,088.47            |
| ASOCIADO "B"   | \$6,383.03            |
| ASOCIADO "C"   | \$7,032.34            |
| ASOCIADO "D"   | \$7,976.22            |
| TITULAR "A"  | \$8,933.56            |
| TITULAR "B"  | \$10,002.93           |
| TITULAR "C"  | \$11,197.19           |
| <b>TECNICOS ACADEMICOS</b>   |                       |
| BASICO   | \$9,644.54            |
| GENERAL "A"  | \$10,801.46           |
| GENERAL "B"  | \$12,098.81           |
| GENERAL "C"  | \$13,549.85           |
| ESPECIALIZADO "A"  | \$15,176.34           |
| ESPECIALIZADO "B"  | \$16,997.64           |
| <b>HORAS SUELTAS</b>   |                       |
| CATEGORIA "A"  | \$283.31              |
| CATEGORIA "B" ANTERIOR   | \$329.12              |
| CATEGORIA "B"  | \$355.97              |
| CATEGORIA "C"  | \$446.68              |

|               |          |
|---------------|----------|
| CATEGORIA "D" | \$559.79 |
| CATEGORIA "P" | \$849.94 |

## 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 **\$26.00 (VEINTISEIS PESOS 00/100 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 se hayan 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 las Unidades Hermosillo, Navojoa y Santa Ana 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 las Unidades de Hermosillo, Navojoa y Santa Ana, 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 las Unidades de Caborca, Puerto Peñasco 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 las unidades de Caborca, Puerto Peñasco 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 mencionados 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 **2011**, la ayuda será de **\$1,285.96** 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

| 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 \$1,730.00 (mil setecientos treinta 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 130. PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN.**

La Universidad otorgará a cada Departamento y notificará a la delegación sindical correspondiente, el monto global que cobre por exámenes extraordinarios realizados en **materias impartidas por** el Departamento de que se trate, a más tardar un mes después de realizados los exámenes. Al efecto, la delegación sindical decidirá el material y equipo didáctico que deba adquirirse por el monto que resulte.

Las cantidades correspondientes a cada departamento serán transferidas a cada uno de ellos y depositadas en una cuenta especial etiquetada para los fines que señala la presente cláusula. El trámite para ejercer el recurso se iniciará desde la Jefatura de Departamento y para hacerse efectivo deberá contar con la firma del Delegado correspondiente, conforme a lo acordado en esta cláusula.

La Universidad adquirirá el material didáctico a través del Departamento correspondiente. El uso del mismo estará a cargo del propio Departamento de común acuerdo con la delegación sindical. Además se establecerá un procedimiento electrónico para la transparencia y agilización del uso de este fondo.

**CLÁUSULA 136. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA**

**1. Primer estímulo. Requisito mínimo impartir 12 hsm.**

La Universidad otorgará un estímulo a los Profesores de Asignatura cuyo monto se determinará anualmente entre el Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la presente revisión la Universidad otorgará la cantidad de **\$14,000.00 (CATORCE MIL PESOS 00/100 M.N.)** al año a los Profesores de Asignatura que laboran 25

hsm y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 hsm. Este estímulo se pagará en dos partes el primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago:

| H-S-M | Estímulo Anual | Sem. Impar | Sem. Par |
|-------|----------------|------------|----------|
| 25    | \$14000        | \$7000     | \$7000   |
| 24    | \$13440        | \$6720     | \$6720   |
| 23    | \$12880        | \$6440     | \$6440   |
| 22    | \$12320        | \$6160     | \$6160   |
| 21    | \$11760        | \$5880     | \$5880   |
| 20    | \$11200        | \$5600     | \$5600   |
| 19    | \$10640        | \$5320     | \$5320   |
| 18    | \$10080        | \$5040     | \$5040   |
| 17    | \$9520         | \$4760     | \$4760   |
| 16    | \$8960         | \$4480     | \$4480   |
| 15    | \$8400         | \$4200     | \$4200   |
| 14    | \$7840         | \$3920     | \$3920   |
| 13    | \$7280         | \$3640     | \$3640   |
| 12    | \$6720         | \$3360     | \$3360   |

- Segundo estímulo. Requisito mínimo tener 5 años de antigüedad al servicio de la Universidad.**
- La Universidad otorgará un estímulo al año a los Profesores de Asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, equivalente a la cantidad de **\$390.00 (TRESCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.)** por hsm de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor. Este estímulo se pagará en dos partes: el primero se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:

| H-S-M | Estímulo Semestral | H-S-M    | Estímulo Semestral |
|-------|--------------------|----------|--------------------|
| 1     | \$195              | 14       | \$2730             |
| 2     | \$390              | 15       | \$2925             |
| 3     | \$585              | 16       | \$3120             |
| 4     | \$780              | 17       | \$3315             |
| 5     | \$975              | 18       | \$3510             |
| 6     | \$1170             | 19       | \$3705             |
| 7     | \$1365             | 20       | \$3900             |
| 8     | \$1560             | 21       | \$4095             |
| 9     | \$1755             | 22       | \$4290             |
| 10    | \$1950             | 23       | \$4485             |
| 11    | \$2145             | 24       | \$4680             |
| 12    | \$2340             | 25 o más | \$4875             |
| 13    | \$2535             |          |                    |

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

### **CLÁUSULA 139. PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

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

#### **1. Fondo de Ahorro Colectivo.**

- Se constituye el Fondo de Ahorro Colectivo de los trabajadores académicos y para lograr tal objetivo la Universidad aportará quincenalmente la cantidad de \$400,000.00 cuyos incrementos anuales provendrán de la bolsa económica que acuerden el STAUS y las Autoridades Universitarias para cláusulas de monto fijo en las revisiones respectivas.
- La aportación quincenal destinada al fondo de ahorro colectivo se depositará en una institución bancaria, buscando obtener los mayores rendimientos económicos.

- 1.3. El fondo de ahorro colectivo, más los intereses generados, serán distribuidos entre los trabajadores académicos con base en: la proporción que represente el salario tabular mensual de cada trabajador, respecto a la nómina tabular mensual del personal académico, comparadas en el mismo lapso de tiempo.
- 1.4. La cantidad que le corresponde a cada trabajador le será entregada en las fechas que se indican en la presente Cláusula.
2. **Fondo de Ahorro Individual.**
  - 2.1. Se constituye el Fondo de Ahorro Individual de los trabajadores académicos para lo cual dicho personal aportará quincenalmente el 1.5% de su salario tabular quincenal, mismo que le será descontado en forma nominal.
  - 2.2. La aportación quincenal que realice el trabajador académico para su fondo de ahorro individual, se depositará en una institución bancaria buscando obtener los más altos rendimientos financieros.
  - 2.3. La cantidad que cada trabajador académico acumule en su fondo de ahorro individual, más los intereses obtenidos por el mismo, serán entregados al trabajador correspondiente en las fechas establecidas en la presente Cláusula.
  - 2.4. Los trabajadores que no deseen aportar a su fondo de ahorro individual o que quiera participar con un porcentaje superior al mencionado en la fracción 2.1 de esta Cláusula, deberán notificarlo por escrito a la Tesorería de la Universidad y al Sindicato, a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
3. **Administración de los Fondos de Ahorro.**
  - 3.1. Los fondos de ahorro, colectivo e individual, serán administrados por la Comisión Mixta de Fondo de Ahorro (CMFA) quien determinará todo lo concerniente a su manejo. Las determinaciones de la CMFA que impliquen movimientos o egresos de los fondos, serán ejecutados bajo la responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura de cualquier cuenta que se registre respecto al propio fondo.
  - 3.2. La CMFA tendrá la obligación de informar cada dos meses a los trabajadores académicos sobre el estado que guardan los fondos de ahorro, indicándose:
    - 3.2.1. El capital total acumulado en los mismos.
    - 3.2.2. La parte del fondo de ahorro colectivo, del período que cubre la información, que le corresponde a cada trabajador académico, para lo cual la CMFA analizará y determinará la mejor forma de presentar dicha información, buscando en todo momento que sea lo más clara y sencilla posible.
    - 3.2.3. Los intereses obtenidos, especificándose el monto y los porcentajes correspondientes en cada quincena de las que cubre el período de información.
    - 3.2.4. En particular, tres de los seis informes anuales que realice la CMFA, se llevarán a cabo en los días previos a la liquidación de los fondos de ahorro en las fechas indicadas en la presente Cláusula.
4. **Pago de los Fondos de Ahorro.**
  - 4.1. La liquidación correspondiente a los fondos de ahorro, colectivo e individual, comprenderá los depósitos, más los intereses económicos generados y se entregará a los trabajadores académicos cada cuatro meses; a saber: con la segunda quincena de marzo; con la primera quincena de julio, y con la segunda quincena de noviembre de cada año.
  - 4.2. Para los trabajadores académicos que sí contribuyan al fondo de ahorro individual y no deseen sujetarse a la fracción 4.1 de esta Cláusula, podrán optar por recibir sus fondos de ahorro más los intereses correspondientes, en una única exhibición anual que será en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, la cual contendrá los montos totales que corresponden a las fechas anteriores a las que se señala. Esto podrá hacerse previa notificación por escrito a la Tesorería de la Universidad a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato.
  - 4.3. Cada trabajador académico percibirá en cada período correspondiente:
    - 4.3.1. Del fondo colectivo de ahorro, la parte proporcional del mismo que le corresponde, tal como lo establece la fracción 1.3 de esta Cláusula.
    - 4.3.2. Del fondo de ahorro individual, lo que cada trabajador haya ahorrado, más los intereses económicos respectivos, como se establece en la fracción 2.3 de la presente Cláusula.
5. **Separación del Trabajador de la Universidad.**
  - 5.1. En el caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la Universidad le hará la liquidación de sus fondos de ahorro colectivo o individual y, en caso de fallecimiento, el importe del mismo se entregará a las personas que el trabajador haya designado, o en su defecto, a los

beneficiarios que legalmente tengan derecho. En cualquiera de estos casos, la entrega se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la separación o al fallecimiento.

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

#### **CLÁUSULA 142. MÓDULO DEL ISSSTESON EN LA UNIDAD REGIONAL CENTRO.**

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

**En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Unidad Regional Centro contará con una sala equipada para primeros auxilios y atención de urgencias, que será atendida por una enfermera.**

#### **CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS**

La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico y jubilados. 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 **\$350,000.00 (trescientos cincuenta mil pesos)**

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.

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**.

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 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES**

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

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

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

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

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

El STAUS 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.

#### **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 **\$800,000.00 (OCHOCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.)**, con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:

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

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

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

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

**Los 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 STAUS decidirá a qué prestación los destina.

#### **CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS.**

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

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

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

Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos el STAUS destinará la cantidad anual de \$2,376,164.20 (DOS MILLONES TRESCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL CIENTO SESENTA Y CUATRO PESOS 20/100 M.N.). Este monto se compone de cuatro partes \$1,000,000.00, que fue definido en la revisión del año 2002, \$287,932.00 en la revisión del año 2006, \$488,232.20 en la revisión del año 2008 y \$600,000.00 en la revisión del año 2011, con cargo a las 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 2011 proporcionará un monto de \$3'700,000 (TRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/M.N.) mismos que se emplearán en la contratación del Seguro de Gastos Médicos que inicia a partir del 21 de diciembre de este año.

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

**Los trabajadores académicos que se jubilen 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 2007-1.

## **CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES**

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

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

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

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

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

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

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

4. No se considerarán accidentes de trabajo y la Universidad quedará exceptuada de las obligaciones señalados en el punto número 3 de esta cláusula, en los siguientes casos:

- a) Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- b) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona,
- c) Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;

Los que sean debidos a caso fortuito o de fuerza mayor extraños al trabajo u ocurridos fuera del lugar donde aquel se desempeña o debe prestar sus servicios o realizar sus actividades.

5. La CMGHS determinará los estudios **y su periodicidad relativo a** las condiciones de trabajo de los departamentos que manejen sustancias de riesgo para la salud y la institución acatará las recomendaciones derivadas de dichos estudios.
6. **Los trabajadores académicos que presten sus servicios en laboratorios o talleres y manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en coordinación con PISSA, sean peligrosas, deberán someterse a un examen médico de acuerdo a criterios definidos de tipo de riesgo, exámenes y periodicidad de los mismos, el cual les será practicado sin costo alguno para el trabajador. El mencionado examen médico será con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que médica y laboralmente sean recomendables en forma oportuna.**
7. **La CMGHS revisará estudios previos del impacto que para la salud de los trabajadores académicos tiene el uso de los marcadores para pintarrón en un plazo que no exceda a 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual 2011, en caso de que la CMGHS no encuentre estudios previos, la Universidad se compromete a realizar un estudio profesional sobre la materia, en los plazos que establezca la propia comisión. Si en el estudio se detectan riesgos para la salud de los académicos, la Universidad se compromete a realizar las acciones correspondientes para reducirlos o eliminarlos.**

## **II. Enfermedades y/o accidentes no profesionales**

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

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

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

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

El trabajador académico que sufra un accidente, enfermedad o muerte por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia o a algún otro punto del país para su tratamiento o inhumación, la Universidad sufragará los gastos que se originen por tal concepto. En el caso de riesgo no profesional se estará a la cláusula 145 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

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

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

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

## **VI. Derechos al personal incapacitado permanentemente.**

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

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

#### **CLÁUSULA 152. GUARDERÍA**

La Universidad proporcionará servicio de guardería, para todos los hijos del personal académico, de uno y otro sexo. Este servicio será proporcionado de lunes a viernes de 7:00 Hrs. a las 15:00 Hrs.

La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de guardería de 15:00 a 19:00 Hrs. para los hijos de los trabajadores académicos que comprueben laborar por las tardes.

La Universidad se obliga a proporcionar en las ciudades donde existan Unidades Académicas, en instituciones tanto públicas como privadas, los servicios de guardería para los hijos de los trabajadores académicos. Mientras no se cumpla esta prestación, la Universidad se obliga a pagar: el costo del servicio de guardería que sea fijado por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, por cada hijo del trabajador académico, de acuerdo al Reglamento del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) en la Unidad Central y que por razones de cupo, no pueda ingresar teniendo al menos tres meses en lista de espera.

En tanto la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales fija la cuota de guardería, la Universidad otorgará el apoyo de **\$1,200.00** (mil doscientos pesos 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo de un trabajador académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en las Unidades Regionales Foráneas de la Universidad.

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI a todos aquéllos trabajadores que estén haciendo uso de él y que se encuentren incapacitados, gozando de permisos con goce de salario o licencias de hasta por un mes estas últimas. En relación al área de preescolar el servicio deberá mantenerse aún en el caso de renuncia del trabajador, hasta concluir el ciclo escolar.

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

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

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

La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de guardería en el centro habitacional de los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, cuando existan como mínimo 15 niños que requieran tal servicio.

#### **CLÁUSULA 157. VIVIENDA**

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

1. La Universidad aportará en la revisión contractual 2009, la cantidad de \$400,000.00 (CUATROCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para incrementar el fondo revolvente que sustenta el programa de vivienda, de tal forma que pueda ser utilizado por los trabajadores académicos en ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados.
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. En la presente revisión **2011**, la Universidad pondrá a disposición del Sindicato la suma de **\$600,000.00** para la construcción **del nuevo local sindical en Hermosillo**.
4. Las partes acuerdan que **la Comisión Mixta de Vivienda** analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte, **Centro** y Sur, con el fin de que **se elabore un proyecto de vivienda en cada caso**
5. La Universidad gestionará y conseguirá para donación al Sindicato un terreno de al menos una hectárea para la construcción de un local de eventos sindicales para los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, en un plazo que no exceda seis meses a partir del acuerdo de revisión contractual.
6. La Universidad y el STAUS se comprometen a la creación de programas de vivienda para 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.
7. La universidad se compromete a gestionar ante el ayuntamiento de Caborca, la Comisión Federal de Electricidad y el Organismo operador del agua, la introducción de los servicios básicos en los terrenos asignados en el predio el Chicuroso de Caborca. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.

Con la aportación que se indica en el punto 1 de la presente Cláusula, el Fondo Revolvente cuenta con la cantidad de \$3,750,000.00 (TRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)

#### **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
5. **La Universidad aportará anualmente \$1'000,000.00 (UN MILLÓN DE 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 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON**

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

**La UNISON se compromete a resolver, a favor del trabajador, todas las diferencias que existan entre la antigüedad reconocida por la Institución y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON para todo el personal académico, incluyendo los casos en los que el trabajador académico no realizó el trámite de alta ante el ISSSTESON desde que ingresó a la Universidad, o si lo realizó pero el ISSSTESON no aceptó el ingreso a dicho Instituto por razones diversas, así como las que se deriven por periodos de estudio reconocidos por la UNISON excepto, en todos los casos, en que el trabajador no haya alcanzado el salario mínimo que exige el ISSSTESON.**

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

La Universidad de Sonora pagará 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:
  - 2.4. Aguinaldo.
  - 2.5. Prima vacacional.
  - 2.6. 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.

**La Universidad realizará una ceremonia semestral con entrega de reconocimiento por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.**

**Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios de los Seguros de Vida y de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.**

#### **CLÁUSULA 165. PREPARACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS**

La Universidad apoyará los programas de preparación y capacitación que el STAUS realice en beneficio de los hijos de sus afiliados, para que éstos puedan afrontar con el mayor éxito los procedimientos de ingreso que la Universidad lleve a cabo en las diferentes opciones educativas que ofrezca.

**El apoyo de la Universidad consistirá en facilitar el uso de instalaciones y proveer material y equipo para la realización de los cursos de preparación.**

#### **CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS**

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

**Para los académicos activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 60,000.00, la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.**

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

Una vez que el trabajador académico -que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON- esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante, sólo deberá presentar la factura de la óptica.

**Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula, la UNISON realizará convenios con al menos tres ópticas en Hermosillo y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad.**

#### **CLÁUSULA 170. LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS.**

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

1. Al Personal Académico de Carrera un vale por 1,000.00 pesos.
2. Al Personal de Asignatura de al menos 12 hsm de carga académica, un vale por 600.00 pesos.

El vale electrónico será autorizado por la Dirección de Recursos Humanos y transferido a la librería universitaria en la primera quincena del mes de mayo de cada año y será canjeable por el beneficiario en un máximo de tres exhibiciones. El vale tendrá validez por el período de siete meses contados a partir del 15 de mayo de cada año.

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

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

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

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

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

| <b>CCT 2011-2013</b>     |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <b>CRÉDITO</b>           | <b>DESCUENTO MÁXIMO QUINCENAL</b> |
| Hasta \$300.00           | \$150.00                          |
| De \$301.00 a 500.00     | \$200.00                          |
| De \$501.00 a \$1000.00  | \$250.00                          |
| De \$1001.00 a \$1500.00 | \$300.00                          |
| De \$1501.00 a \$2000.00 | \$350.00                          |

El monto no ejercido, consistente en los vales no utilizados o parcialmente utilizados, se entregará al ST AUS al finalizar el semestre par de cada año, para ser destinado en los conceptos que se acuerden entre las partes.

Asimismo, la Universidad se compromete a entregar credenciales para los académicos pensionados y jubilados, para su acceso a los servicios institucionales bibliotecarios y a los estacionamientos correspondientes. Además, la Universidad se compromete a entregar al ST AUS un paquete de libros para su entrega a académicos pensionados y jubilados.

#### **CLÁUSULA 171. CINE CLUB.**

La Universidad se obliga a establecer un ciclo permanente de Cine Club con la presentación de al menos una película por mes. Además se compromete a elaborar un programa de Cine Club que contemple a las Unidades Foráneas. Para los contenidos de la programación el STAUS podrá hacer sugerencias al respecto. **La Universidad se compromete a mantener el compromiso de colaboración con el STAUS para la exhibición de la Muestra Internacional de Cine de la Cineteca Nacional, así como el Foro de la Cineteca Nacional, proporcionando la Universidad las películas y el STAUS el equipo de proyección, programas y difusión.**

La Universidad se compromete a facilitar el uso del Auditorio "Manuel Rivera Zamudio", los jueves y **viernes** de cada semana de 6 a 9 pm, para la difusión del cine en el campus universitario. **Asimismo la Universidad se compromete a remodelar dicho auditorio y a apoyar el acondicionamiento del área de proyección.**

#### **CLÁUSULA 173. PAGOS PARA COLEGIATURAS.**

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan más de 12 hsm, jubilados y pensionados, así como a su cónyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos regulares en programas propios de la Universidad, en cursos de licenciatura, de especialización o posgrado. **Asimismo para ingresar a la Universidad estarán exentos del pago de hasta dos exámenes de admisión y colocación.**

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

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

En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de 10 años o más y que hubiere impartido 12 hsm o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos regulares de la Universidad.

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos activos, pensionados y jubilados, así como a su cónyuge e hijos, la exención de pago de los trámites de titulación en todos los programas propios de la Universidad, sean de licenciatura, de especialización o posgrado.

#### **CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO** Cláusula de carácter administrativo

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

1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$900,000.00 (NOVECIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para apoyar el PGFSPA.
2. La Institución establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos ínter semestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.
3. La Universidad y el STAUS, a través de la CMGFSPA, convocarán semestralmente para la definición de las actividades del PGFSPA a realizarse durante el siguiente período ínter semestral, las que deberán contar con el apoyo de la academia y el aval del Jefe de Departamento. Las actividades serán apoyadas con recursos económicos, materiales y de infraestructura, incluyendo la participación de académicos de otras instituciones, producción de documentos de trabajo y otros, de acuerdo con las necesidades planteadas.
4. El PGFSPA incluirá los seminarios departamentales establecidos, por lo que éstos serán apoyados con los materiales y la infraestructura requeridos.
5. La Institución hará uso de los programas de intercambio académico con otras instituciones, misma información que pondrá a disposición de los departamentos correspondientes.

En el Anexo 4 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se presenta el formato de convocatoria para los cursos de formación que se establecen en la presente Cláusula.

La CMGFSPA podrá apoyar actividades académicas relacionadas con estudios sindicales relacionados con la educación superior (pensiones y jubilaciones, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, entre otros), hasta con el 15% del monto destinado a esta cláusula. Para efectos de constancias con reconocimiento institucional, las actividades académicas deberán seguir la normatividad institucional aplicable.

#### **CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO**

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

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

**1.1.** Requisitos generales para obtener una beca para la realización de estudios de posgrado por parte del Personal Académico de Carrera:

**1.1.1.** Ser Personal Académico de Carrera Indeterminado.

**1.1.2.** Tener una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como Personal de Asignatura, tomando como base para el cálculo una carga de 25 hsm a la semana.

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

**1.2.** Apoyos económicos.

**1.2.1.** El apoyo económico que recibirá el académico que disfrute alguna de las becas que se indican en el presente punto, será el salario integrado vigente de acuerdo a su categoría y nivel, en el entendido de que se incluirá pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al disfrute de la beca. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.

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

**1.3.** Modalidad A y Modalidad B.

**1.3.1.** Requisitos y apoyos de la Modalidad A.

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

**1.3.1.2.** Los estudios deberán ser en programas de instituciones distintas a la Universidad de Sonora, a menos que la UNISON cuente con un programa que sea el único de la disciplina registrado como aprobado en el PNP de CONACYT, o bien sea el único registrado como condicionado o emergente, y no haya ningún programa registrado como aprobado en el país. Los estudios de doctorado en el extranjero, podrán realizarse en todas las disciplinas. Los estudios de maestría en el extranjero, deberán ser en aquellas disciplinas que no se ofrezcan en el país, o bien, que se ofrecen en el país y no sean consideradas como programas de calidad de acuerdo a la definición expuesta.

**1.3.1.3.** La Institución otorgará a los académicos de carrera que cumplan los requisitos anteriormente descritos, los siguientes apoyos adicionales para el óptimo desempeño de sus estudios: pago total de colegiatura e inscripción; transporte (un viaje redondo a la sede del programa) y seguro de servicios médicos; así como un complemento equivalente al salario integrado de 12 hsm nivel A. Este complemento será de 20 hsm para los profesores que realicen su posgrado en el extranjero y tengan su residencia en el lugar donde realicen sus estudios, siempre y cuando estos apoyos no le sean proporcionados por CONACYT, PROMEP u otros organismos públicos o privados.

**1.3.2.** Requisitos y apoyos de la Modalidad B.

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

**1.3.2.2.** La Institución otorgará a los académicos de carrera que cumplan los requisitos anteriormente descritos los siguientes apoyos adicionales para el óptimo desempeño de sus estudios: pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$20,000.00 al año, o los apoyos establecidos en el punto 8 de la Cláusula 177 del CCT, en caso de que los estudios sean en una institución privada y el total de dichos conceptos en caso de ser pública. Cuando dicho programa de estudios sea en una institución de educación superior pública fuera del Estado o que implique un cambio de residencia para el académico, la Universidad lo apoyará con el pago total de inscripción, colegiatura, un viaje redondo a la sede del programa y pago de servicios médicos en la sede del programa. En el mismo sentido, tendrá derecho a recibir un complemento equivalente al salario integrado de 12 hsm nivel A, siempre y cuando no reciba apoyos económicos adicionales de otros organismos públicos o privados.

## **2. BECAS PARA TÉCNICOS ACADÉMICOS MODALIDAD C**

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

**2.1.1.** Tener nombramiento de Técnico Académico de Carrera por tiempo indeterminado.

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

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

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

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

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

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

**2.3.1.** Para conclusión de estudios de licenciatura, siempre y cuando el académico sea considerado alumno regular del programa de licenciatura y los estudios correspondan a créditos de la última fase de la carrera en una institución de educación superior.

**2.3.2.** Para cursos oficiales de capacitación, actualización y/o enseñanza-técnica.

**2.3.3.** Para programas de especialización o maestría impartidos por instituciones de educación pública o centros de investigación de reconocido prestigio nacional.

**2.4.** Los apoyos que recibirán en cada uno de los tipos de estudios señalados en el punto 2.3, serán:

**2.4.1.** Para conclusión de estudios de licenciatura, se otorgará al Técnico Académico su salario integrado mensual vigente.

**2.4.2.** Para cursos oficiales de capacitación, actualización y/o enseñanza-técnica, se otorgará al Técnico Académico su salario integrado mensual vigente y el pago de inscripción y colegiatura de hasta \$7,500.00.

**2.4.3.** Para programas de especialización o maestría, se otorgarán los apoyos correspondientes a las modalidades A ó B, según corresponda.

Se otorgarán becas para estudios de doctorado a técnicos académicos siempre y cuando al otorgar la beca el Consejo Divisional apruebe que al concluir en tiempo y forma el programa de posgrado, el académico se reincorporará a la Universidad de Sonora como Profesor de Tiempo Completo Indeterminado a través del PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA, utilizando una de las plazas disponibles –nuevas o vacantes- en el Departamento correspondiente. En caso de no existir plaza disponible, el técnico académico se reincorporará como Profesor de Tiempo Completo Determinado a través del PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DETERMINADAS, en tanto se presenta una plaza vacante. La plaza vacante de técnico académico generada en este proceso se ocupará

mediante concurso de oposición o a través del PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA.

### **3. BECAS PARA PROFESORES DE ASIGNATURA CON CARGA ACADÉMICA INDETERMINADA IGUAL O MAYOR A 12 HSM EN PROMEDIO**

- 3.1. Los requisitos para obtener una de las becas que se indican en la presente fracción, serán:
  - 3.1.1. Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres.
  - 3.1.2. Tener una carga académica indeterminada de al menos 12 hsm en promedio.
  - 3.1.3. Tener una antigüedad de cuando menos dos años en la Universidad.
  - 3.1.4. Cumplir con el requisito 1.1.3 de la presente Cláusula.
  - 3.1.5. Los estudios deben ser realizados acorde a lo establecido en las fracciones 1.3.1.1, 1.3.1.2 o 1.3.2.1 de la presente Cláusula.
  - 3.1.6. No dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.
- 3.2. Los profesores de asignatura que obtengan una de las becas de acuerdo a lo que establece la presente cláusula, gozarán de los siguientes beneficios:
  - 3.2.1. Para la Modalidad A, un salario mensual integrado vigente, de 30 hsm de acuerdo a su nivel en el tabulador, así como los establecidos en la fracción 1.3.1.3 de la presente Cláusula.
  - 3.2.2. Para la modalidad B, un salario mensual integrado vigente equivalente a 25 hsm de acuerdo a su nivel en el tabulador, así como los establecidos en la fracción 1.3.2.2 de la presente Cláusula.

Como mecanismo de excepción se acuerda que también podrá aspirar a una beca para estudios de posgrado el personal de asignatura **por tiempo indeterminado con menos de 12 hsm indeterminadas o el personal de asignatura por tiempo determinado**, en ambos casos con antigüedad de más de 5 años en la Universidad, y con un promedio de carga de al menos 15 h/s/m por semestre, siempre y cuando:

- 3.2.3. Sean dentro de la modalidad A especificada en esta cláusula y,
- 3.2.4. Sean parte del paquete de becas disponibles para el personal de asignatura que administra el STAUS. De este paquete podrán utilizarse hasta cuatro becas por año.

### **4. BECAS PARA ESTANCIAS POSDOCTORALES**

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

- 4.1. Haya obtenido en tiempo y forma, de acuerdo al Convenio establecido, el grado de doctor.
- 4.2. Exista acuerdo de la División de adscripción, debido a que se cumplen los requisitos de congruencia disciplinaria oficial.
- 4.3. Se establezca un vínculo oficial académico entre la Universidad y la Institución receptora.
- 4.4. Exista solicitud expresa de la institución receptora, justificando la estancia posdoctoral.
- 4.5. Cuando se trate de solicitudes de estancias posdoctorales en instituciones del país, deberá de haberse obtenido el grado en un plazo no mayor de 12 meses anteriores a la solicitud.
- 4.6. En caso de estancias en el extranjero, no deberán haber transcurrido más de dos años de la obtención del grado.

Con relación a las fracciones 4.5 y 4.6, en el caso del personal académico que haya gozado de una beca para estudios de doctorado y que haya obtenido el grado de doctor en tiempo y forma de acuerdo a lo establecido en el convenio de beca, podrá gozar de esta prestación al momento de reincorporarse a la Universidad de Sonora, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados en esta fracción. En el entendido de que al reincorporarse el trabajador académico, deberá laborar para la institución por un tiempo igual al que se haya establecido en los Convenios correspondientes. El apoyo económico que recibirá el académico de carrera que disfrute de esta beca, será el salario integrado vigente de acuerdo a su categoría y nivel, en el entendido de que se incluirá pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al disfrute de la beca. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.

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

- 5.1. El STAUS podrá designar 14 becas por año para Personal de Carrera que cumpla con los requisitos de cualquiera de las modalidades A, B y C, que se establecen en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula.

- 5.2. Los Consejos Divisionales podrán otorgar hasta dos becas **por año y** por Departamento a Personal Académico de Carrera que cumpla los requisitos de las Modalidades A, B y C que se indican en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula.
- 5.3. El STAUS podrá convocar 10 becas al año para Profesores de Asignatura de acuerdo a lo que establece el punto 3 de la presente Cláusula.
- 5.4. La Universidad de Sonora a través de los Consejos Divisionales correspondientes, podrá otorgar 2 becas al año por Departamento para profesores de asignatura de acuerdo a lo que establece el punto 3 de la presente Cláusula.

## 6. ASPECTOS GENERALES

- 6.1. Las becas deberán ser convocadas y asignadas por las instancias respectivas, con base en los criterios, lineamientos o reglamentos que normen este tipo de apoyos. Dichas instancias deberán convocar con el tiempo pertinente para que el becario pueda iniciar sus estudios con los apoyos correspondientes
- 6.2. El STAUS y la Universidad de Sonora, a través de la CMGFSPA, **revisarán los Convenios Tipo** que se emplearán para el establecimiento de los compromisos entre los Becarios y la Institución, **en un plazo que no exceda el fin del periodo escolar 2011-2.**
- 6.3. La Universidad gestionará ante la SEP los apoyos adicionales vía PROMEP, a los trabajadores académicos que cumplan con los requisitos que establece la Secretaría de Educación Pública en sus Reglamentos correspondientes. La Dirección de Desarrollo Académico e Innovación Educativa pondrá a disposición de cada Departamento un ejemplar de dichos Reglamentos vigentes para que puedan ser consultados por los académicos interesados, asimismo lo presentará en la página de la Universidad de Sonora para uso ordinario de los maestros interesados. En este mismo sentido, la Dirección de Desarrollo Académico e Innovación Educativa actualizará en la página de la Universidad la relación de Instituciones nacionales y extranjeras que se encuentran inscritas en el padrón de excelencia de CONACYT.
- 6.4. La aplicación de los criterios contenidos en esta Cláusula de ninguna manera serán retroactivos a las becas actualmente en vigencia.
- 6.5. Las licencias con goce de sueldo para conclusión de tesis de posgrado y/o obtención de grado académico y/o estancias de investigación establecidas en los puntos 3 y 4 de la Cláusula 97 de CCT, serán normadas por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.
- 6.6. La Universidad y el STAUS formarán una Comisión Mixta Especial de Estudios de Posgrado del Personal Académico, conformada por dos integrantes nombrados por cada una de las partes, los cuales deberán poseer el grado de Doctor. Las funciones de esta Comisión serán: integrar el Padrón de Posgrados de Calidad y decidir sobre las extensiones de becas para becarios activos.
- 6.7. La Universidad informará y apoyará, en la medida de sus posibilidades ante las instancias que corresponda, en los trámites para la realización de estudios de posgrado de alta calidad para el personal académico por tiempo determinado.
- 6.8. Todos los casos y solicitudes no previstas, serán analizados y/o dictaminados por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.
- 6.9. Los pagos por concepto de colegiatura señalados en las fracciones 1.3.1.3, 1.3.2.2 y 2.4.2 serán tramitados por el becario por anticipado con el procedimiento de gastos por comprobar, con lo cual la Universidad entregará al becario el cheque a nombre de la institución respectiva o a nombre del becario, quedando éste como responsable para hacer el pago y entregar a la Universidad el comprobante fiscal que corresponda.

De igual manera, el becario podrá solicitar a la Universidad que los pagos por concepto de colegiatura señalados en las fracciones 1.3.1.3, 1.3.2.2 y 2.4.2, sean cubiertos de manera directa entre la Unison y la institución que presta el servicio. A este respecto, el becario queda como responsable de la comprobación del gasto, por lo que deberá solicitar a la institución y entregar a la Universidad la factura correspondiente.

En caso de no ocuparse las 10 becas para personal de asignatura, establecidas en la fracción 5.3, la UNISON y el STAUS publicarán una convocatoria abierta por las becas restantes, dirigida al personal con una antigüedad académica mayor a 2 años, que desee cursar estudios de doctorado en programas considerados de calidad por PROMEP o CONACYT.

Los programas e instituciones donde se cursarán los estudios de posgrado serán previamente aprobados por la CMGFSPA a propuesta de los Consejos Divisionales y deberán aparecer explícitamente en la convocatoria.

Las áreas prioritarias en la convocatoria serán las siguientes: Mercadotecnia, Informática Administrativa, Negocios y Comercios Internacionales, Finanzas, Diseño Gráfico, Enseñanza del Inglés, Arquitectura,

Psicología, Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social, Enfermería, Nutrición, Cultura Física y Deportes, Ciencias de la Computación, Tecnología Electrónica, Mecatrónica y Sistemas de Información. Las becas serán otorgadas por la CMGFSPA considerando el siguiente orden de prioridad de los solicitantes:

- 1) Número de horas indeterminadas
- 2) Antigüedad académica en la Institución

Al concluir en tiempo y forma el programa de posgrado, el académico se reincorporará a la Universidad de Sonora como Profesor de Tiempo Completo Indeterminado a través del PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA, utilizando las plazas disponibles –nuevas o vacantes- en el Departamento correspondiente. En caso de no existir plaza disponible, el académico se reincorporará como Profesor de Tiempo Completo Determinado a través del PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DETERMINADAS, en tanto se presenta una plaza vacante.

La beca consistirá en los apoyos otorgados en la modalidad A para personal de asignatura, establecidos en el CCT. En caso de programas de modalidad no presencial, el personal becado tendrá una carga de 1 grupo. Los requisitos para aspirar a una beca serán los mismos que para los maestros de asignatura con carga indeterminada igual o mayor a 12 hsm en promedio, excepto 3.1.1 y 3.1.2, es decir: 3.1.3, 3.1.4 (1.1.3), 3.1.5 (sólo los programas que se indiquen en la convocatoria) y 3.1.6.

**Mecanismo de Excepción: Podrá concursar por una beca para profesor de asignatura de tiempo indeterminado, el académico cuya suma de horas indeterminadas y los años de antigüedad sea mayor o igual a 25, siempre y cuando los estudios de posgrado sean en un programa en PNPC y cumpla con el requisito del numeral 3.1.6 de esta misma cláusula.**

#### **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 STAU 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 se entregará un listado donde se especifique el carácter de la contratación del personal académico. Cuando se trate del Personal de Asignatura se especificará la carga indeterminada.

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

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

La información relativa a los puntos 1 y 2 se entregará a más tardar cinco días hábiles posteriores al cierre de la convocatoria respectiva, en tanto que la información contemplada en los restantes puntos será entregada al STAU 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 189. INFORMACIÓN DE COMISIONES ADICIONALES AL PERSONAL**

**La Universidad se obliga a informar** al Sindicato de cualquier nombramiento, designación o remuneración del personal académico para el desempeño de comisiones académicas o administrativas, así como asesorías de carácter especial, que por su carácter sean independientes de sus labores y carga académica normales.

#### **CLÁUSULA 192. INFORMACIÓN DE REFORMAS SE ACEPTA ADICIÓN.**

La Universidad conviene en entregar una copia al STAU de los proyectos de reforma académica y administrativa elaborados por la Dirección de Planeación y demás dependencias universitarias cuyas funciones sean afines con la misma. **Además escuchará la opinión del STAU en relación a dichos proyectos, previo a su discusión y aprobación por el Colegio Académico.**

#### **CLÁUSULA 194. PLAZAS SINDICALES**

La Universidad se obliga a conceder **once** 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 **once** 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.

#### **CLÁUSULA 195. DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES**

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

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

Para los casos del Personal de Asignatura en las Unidades Foráneas se aplicarán los criterios siguientes:

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

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

#### **CLÁUSULA 198. PERMISOS A EVENTOS SINDICALES**

La Universidad dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, delegacionales, foros y congresos, y demás actividades que celebre el STAUS con previo aviso a la Institución siempre y cuando no se lesionen gravemente las actividades académicas.

Para los efectos de la aplicación de esta Cláusula, los **representantes sindicales notificarán** previamente, por escrito, **a las instancias administrativas correspondientes sobre la realización de actividades sindicales y como consecuencia** las inasistencias al trabajo que resulten **serán consideradas justificadas para cualesquier efecto.**

La Universidad aportará, por esta ocasión, la cantidad de \$63,500 (sesenta y tres mil quinientos pesos) para aplicarse a la realización de eventos sindicales que el Sindicato organice.

**La Universidad proporcionará al STAUS, dentro de sus posibilidades y sin que esto afecte sus actividades académicas y administrativas, un autobús para que sus miembros asistan a actividades**

**sindicales o culturales dentro y fuera del estado. Asimismo, y para la realización de los viajes, la Universidad pagará el sueldo y los viáticos de un chofer por un total de veinte días por año**

#### **CLÁUSULA 199. AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS**

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen ocho viajes por semestre, acumulados en el año, a los representantes sindicales que asistan a eventos nacionales o regionales que organicen los trabajadores universitarios, como tales o agrupados en sus Sindicatos. Estos viajes se ajustarán a las tarifas que maneja la UNISON y a comprobación de gastos.

Asimismo la Universidad dará una ayuda de \$190,000.00 (ciento noventa mil pesos) anuales para gastos de los Delegados Sindicales de las unidades foráneas para que asistan a las Asambleas Generales y de Delegados que cite el Sindicato. **Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.**

De igual manera la Universidad se compromete a proporcionar una póliza de seguro de viaje para cada uno de los representantes sindicales de las unidades foráneas (Navojoa, Caborca, Nogales, **Cajeme** y Santa Ana) así como de los miembros del Comité Ejecutivo en los mismos términos en que se otorga a todos los miembros del personal académico, siendo el responsable de realizar el trámite el Comité Ejecutivo del STAUS a la Dirección de Recursos Humanos.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 201. BIBLIOTECA SINDICAL**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$30,000.00 (treinta mil pesos) anuales para el mejoramiento de su biblioteca. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el **convenio de revisión contractual o salarial**. Asimismo dará al Sindicato, para su biblioteca, una dotación de todas las publicaciones que hubiere realizado, así como dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al Sindicato.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 202. EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA**

La Universidad se obliga a proporcionar a la imprenta del Sindicato el equipo de impresión y diseño gráfico que por reposición o uso requiera ser sustituido por equipo nuevo.

En tanto no suceda lo señalado en el párrafo anterior, la Universidad capacitará al técnico de impresión del STAUS en el manejo del equipo necesario y dará facilidades al Sindicato para que utilice la imprenta de la Institución, respetándose la programación de trabajo que la misma establece, siempre y cuando el equipo que se quiera utilizar se encuentre en buenas condiciones.

Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$170,000.00 (ciento setenta mil pesos) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente. **Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.**

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 203. VEHÍCULO**

La Universidad entregará la cantidad de \$35,000.00 anuales de ayuda para mantenimiento y refacciones del vehículo del sindicato. **Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.**

#### **CLÁUSULA 204. AYUDA PARA FESTEJOS**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$450,000.00 (cuatrocientos cincuenta mil pesos) al año para que la utilice en la realización de las siguientes festividades:

Festejo del Día del Maestro, Aniversario del Sindicato, Aniversario de la Titularidad y el Festejo del Día de las Madres. Dicha cantidad se entregará 30 días después de la firma del presente Contrato. Dicha cantidad se entregará **en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.**

La Universidad proporcionará al STAUS, uno de los grupos artísticos (musicales, de teatro, danza, etc.) con los que la Institución cuenta y tratará de hacerlo con los grupos que contrate a nivel regional, previa solicitud por escrito y en las fechas que de común acuerdo se especifiquen.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 205. FESTEJO DEL DÍA DEL MAESTRO**

La Universidad de Sonora otorgará al STAUS la cantidad de \$250,000.00 (doscientos cincuenta mil pesos) para la realización del festejo del día del maestro que será organizado por el STAUS en la fecha de su celebración, en todas las unidades regionales que componen la Universidad.

Además la Universidad otorgará la cantidad de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos) para la compra de regalos que serán distribuidos o rifados entre el personal académico de la Institución con motivo del día del maestro.

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

Ambas cantidades **se entregarán en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial** y no se obtendrán del monto económico que se destina a las cláusulas de monto fijo.

#### **CLÁUSULA 208. APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS, para sufragar los gastos de apoyo a cursos y participación de sus miembros en actividades docentes, de investigación científica, simposios, congresos, coloquios, cursos especiales, mesas redondas, foros y demás actividades académicas, la cantidad de \$967,000.00 (novecientos sesenta y siete mil pesos 00/100 M.N.) anuales, que se entregará **en un plazo que no exceda 45 días después de la firma del convenio de revisión contractual o salarial.**

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 209. MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL**

La Universidad se compromete a incluir dentro del análisis del presupuesto para el grupo 60, las inversiones que se deriven del 50% de los gastos que se ocasionen en la construcción de una estancia, un audiovisual y un aula de su local sindical. Así como también el reacondicionamiento con material de concreto reforzado y sobretecho.

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$2'392,461.58 (dos millones trescientos noventa y dos mil cuatrocientos sesenta y un pesos 58/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con mantenimiento, remodelación del local sindical y/o compra de terreno y edificación de un nuevo local sindical. Esta cantidad será entregada a más tardar 45 días después de la firma del convenio de revisión contractual o salarial.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 211. PAGO DE LOS SERVICIOS DEL LOCAL**

La Universidad se obliga a pagar los servicios de electricidad, agua, teléfono y gas de las instalaciones del STAUS. Además, se obliga a proporcionar la papelería que el Sindicato le solicite y a contratar un seguro de protección que cubra al mobiliario y equipo que se encuentre en **las instalaciones** del STAUS, siempre y cuando no sobrepase los montos que para el pago de estos servicios se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en ese año.

#### **CLÁUSULA 213. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES**

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

1. La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de \$345,000.00 (trescientos cuarenta y cinco mil pesos) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades, culturales del STAUS.
2. La Universidad, previa solicitud de la Secretaría del Deporte del STAUS, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica de dichas actividades. Ambas partes convienen en que la Subdirección del Deporte de la Unison brindará a la Secretaría del Deporte del STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.
3. En particular la Universidad entregará en comodato por 10 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAUS acondicione un gimnasio que será utilizado por los

trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 21:00 horas.

4. Además la Universidad entregará en comodato por 10 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Obras y Proyectos respecto del espacio solicitado.
5. La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con actividades que promuevan la cultura de los derechos. Esta cantidad será revisada anualmente y sujeta a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**Las cantidades referidas en esta cláusula se entregarán en un plazo que no exceda 45 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.**

#### **CLÁUSULA 214. TABLEROS SINDICALES**

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

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

#### **CLÁUSULA 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 cubrir el mantenimiento correctivo y preventivo de ella y del equipo que la integra.

#### **CLÁUSULA 219. ACCESO DEL STAUS A MEDIOS DE COMUNICACIÓN UNIVERSITARIOS**

La Universidad se obliga a proporcionar acceso al STAUS a los medios de comunicación universitarios como se establece en los siguientes puntos.

**1. La Universidad proporcionará al STAUS dos horas semanales en la Radio, distribuidas en una hora de programa de radio del STAUS y una hora de promocionales. Asimismo proporcionará al STAUS dos horas semanales en la Televisión Universitaria, de las cuales una hora será para promocionales y la otra para el programa de STAUS-TV. Los tiempos de radio y televisión proporcionados al STAUS se ajustarán a las necesidades de programación de común acuerdo con la Dirección de Radio y T.V. Universitaria planes y programas de difusión académica de la Institución. La producción y grabación serán realizadas y proporcionadas por el Sindicato a la Universidad. Los mensajes se transmitirán sin contravenir lo que para ello establece la Ley Federal de Radio y T.V. en lo correspondiente a Radios Culturales.**

**2. La Universidad se compromete a publicar en la Gaceta Universitaria las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva.**

**3. La Universidad se compromete a publicar en el portal de la Universidad las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva. Asimismo asume el compromiso de establecer una liga visible del sitio web del STAUS en la página principal del portal de la Institución**

**4. La Universidad se compromete a difundir en el Sistema Informativo Digital en Pantallas (SIDIP) las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva.**

#### **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 2011, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2012, y en forma integral el 20 de marzo de 2013.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un **1.0% por concepto de retabulación, seguido de un 3.9%** los salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, a partir del 20 de marzo de 2011.

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 **2011** un monto equivalente al **2.6%** de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución

## DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### CLÁUSULA XXII. PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN DEL DEPORTE

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

El personal académico de la **Subdirección de Deportes** estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.

La Universidad en un plazo no mayor a 15 días hábiles posteriores a la firma del presente contrato, nombrará una Comisión Académica, acorde a lo señalado en el mecanismo firmado el 14 de enero del 2002- la cual estará integrado por: el Subdirector de Deportes, los responsables de las áreas de trabajo de la Subdirección de Deportes, **tres profesores de Deportes**, el Director de la División de Ciencias Biológicas, el Secretario General Académico, la Vicerrectora de la Unidad Regional Centro, y dos miembros de la CMGAA, de los cuales uno será por la parte sindical y otro por la parte universitaria

La Comisión Académica realizará el análisis y presentará una propuesta a la Rectoría de la Universidad de Sonora sobre:

1. Factibilidad de formación del Departamento de Deportes
2. Relación entre el departamento de deportes y:
  - a) la licenciatura en cultura física y deporte.
  - b) el deporte Curricular ofrecido a los PE de la Universidad de Sonora.
  - c) el deporte intramuros de la Universidad de Sonora
  - d) el deporte representativo de la Universidad de Sonora
  - e) programas de extensión universitaria
3. En caso de formarse el Departamento de Deportes, el estatus de la actual subdirección de deportes podrá modificarse.
4. Diagnóstico de plazas susceptibles de ser redefinidas y/o modificadas.

Análisis de la necesidad de incluir actividades en EPA, específicas para el personal académico de deportes (similar a lo realizado por la División de Humanidades para el personal de Bellas Artes)

### CLÁUSULA XXIII. CURSOS VIRTUALES Y VIDEOCONFERENCIAS

**La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta de Educación a Distancia, se comprometen a analizar los beneficios y consecuencias académicas y laborales de los cursos virtuales y videoconferencias a más tardar al término del semestre 2011-1.**

La Universidad se compromete a considerar la opinión del STAUS sobre los aspectos académicos y a discutir y acordar los aspectos laborales de los proyectos relativos a la educación a distancia, a más tardar al término del semestre **2011-1. A partir del verano de 2011 la modalidad a distancia deberá ofrecerse incorporando los acuerdos laborales que haya tomado la Comisión Mixta de Educación a Distancia.**

### CLÁUSULA XXVI TRANSITORIA.- PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES.

Este Programa establece el procedimiento para la ocupación de las plazas por tiempo indeterminado que se encuentran actualmente desocupadas, y aquellas que se generen en el transcurso de la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que sean producto de las causas señaladas por la cláusula 40 de este Contrato.

Para la implementación de este Programa se acuerda conformar la Comisión Mixta Especial (CME) que estará integrada por 6 (seis) miembros, 3 (tres) por cada una de las partes, (STAUS-UNISON) y su nombramiento se hará a más tardar tres días hábiles a la firma del Convenio de Revisión Contractual de marzo del año 2007.

El Programa estará sujeto al siguiente procedimiento:

1. Las plazas originadas por las causas establecidas en la cláusula 40, formarán parte del presente programa.
2. Las plazas se ocuparán en su departamento de adscripción, sin embargo, **si existe acuerdo entre la delegación sindical y la jefatura de departamento, podrán solicitar la pertinencia de cambiar la**

adscripción departamental o el tipo de alguna plaza, por no existir materia de trabajo en el departamento a la que está adscrita.

3. La Comisión Mixta Especial analizará y dictaminará la procedencia de la solicitud de cambio de adscripción o tipo de la plaza, para lo cual emitirá un dictamen en un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud.
4. En el caso de que la Comisión Mixta Especial apruebe el cambio solicitado, lo turnará al H. Consejo Divisional correspondiente para que éste determine en definitiva.
5. Las plazas vacantes serán analizadas por el Delegado Sindical, el Jefe de Departamento y el Director de División, para proponer a la Comisión Mixta Especial la forma en que serán ocupadas, pudiendo ser:
  - a. Concursadas por tiempo indeterminado en forma cerrada en los términos del numeral 4 de la Cláusula Sexta Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo 2005- 2007.
  - b. Destinadas al Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura.
  - c. Utilizadas para formar profesores que adquieran el perfil deseado, cuando la plaza no pueda ser ocupada mediante los mecanismos señalados en los incisos a) y b), para tal efecto:
    - i) Se convocará a los profesores de asignatura del Departamento que hayan ingresado antes del semestre 2003-1, y que se encuentren activos en la fecha que se convoque a participar en este Programa de Formación. Los candidatos deberán reunir los requisitos establecidos para el personal de carrera en la Cláusula 177. De estos se seleccionará al de mayor antigüedad académica en el Departamento. En caso de empate se seleccionará al que tenga mayor número de horas indeterminadas.
    - ii) La Universidad le otorgará al profesor una beca, según los requisitos establecidos en el punto 1.3.1. de la Cláusula 177, consistente en el salario de MTC Asociado D. En el convenio de beca se especificará que al obtener el grado correspondiente en los tiempos y formas establecidos en el mismo, la Universidad procederá a la contratación con carácter de indeterminado en la plaza de MTC correspondiente.
6. El análisis y resolución sobre ocupación de plazas señalado en el punto 5 será turnado a la Comisión Mixta Especial, quien analizará y dictaminará sobre la forma en que será ocupada la plaza.

Las plazas que se turnen al Programa de Conversión de Plazas y Plazas para Profesores de Asignatura, serán asignadas por la Comisión de este Programa, en un plazo máximo de 30 días.

#### **CLÁUSULA XXIX TRANSITORIA NUEVA.- REASIGNACIÓN DE NIVEL PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA.**

Los profesores que hayan ingresado por evaluación curricular podrán solicitar su reasignación de nivel a la Comisión Dictaminadora que les corresponda, siempre y cuando haya transcurrido más de un año de su última asignación de nivel.

El procedimiento para la reasignación de nivel se ajustará a los lineamientos señalados para la promoción, establecidos en el presente CCT.

Esta cláusula se mantiene vigente como transitoria en tanto el concepto de reasignación no se incorpore al EPA o bien, el EPA contemple la promoción de categoría y/o nivel para personal de carácter determinado. Una vez cumplido lo anterior, la presente cláusula pierde su vigencia.

#### **CLÁUSULAS NUEVAS**

##### **CLÁUSULA XXXIV.- EDUCACION CONTINUA**

La CMGAA analizará el programa de educación continua de la UNISON para determinar los aspectos laborales del mismo.

##### **CLÁUSULA XXXV.- FORMACION DE NUEVOS PROFESORES**

La CMGFSPA propondrá a Colegio Académico la inclusión de acreditación de un curso de formación docente, como requisito para contratación del personal de nuevo ingreso a la Universidad de Sonora. La propuesta deberá presentarse antes de concluir el semestre 2011-1.

##### **CLÁUSULA XXXVI.- REFORESTACIÓN Y AREAS VERDES**

La Universidad reforestará y creará áreas verdes con flora local, en el estacionamiento asignado a los Departamentos de Sociología y Administración Pública, y de Psicología y Ciencias de la Comunicación, para disminuir la contaminación por polvo.

#### **CLÁUSULA XXXVII.- ELEVADORES**

La Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, realizará un diagnóstico de las necesidades de instalación de elevadores en los edificios de la Universidad. Como resultado del diagnóstico se realizarán un plan para atención de las necesidades, comprometiéndose la Universidad a gestionar los recursos correspondientes, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales.

#### **CLÁUSULA XXXVIII.- COMUNICADOS OFICIALES DEL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD**

La Universidad entregará al STAUS copia de los comunicados oficiales anuales en los cuales el Gobierno del Estado de Sonora y la Federación, informan a la Universidad el monto del presupuesto universitario.

#### **CLÁUSULA XXXIX.- CONVENIO PARA CIRUGIA**

La Universidad se compromete a gestionar la firma de un convenio con el ISSSTESON y los especialistas médicos para la realización de las diversas cirugías o procedimientos del control de la obesidad mórbida. El convenio deberá incluir precios preferenciales para los académicos y la aportación tripartita del ISSSTESON, la Universidad y el beneficiado para el pago.

#### **CLÁUSULA XL.- PROGRAMACION MATERIAS EJE COMUN**

**ACUERDO UNISON-STAUS, RESPECTO A LA PROGRAMACIÓN DE LOS PROFESORES DEL DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS ESPACIOS EDUCATIVOS DEL EJE DE FORMACIÓN COMÚN: CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ACTUAL Y ÉTICA Y DESARROLLO PROFESIONAL**

- 1) El Jefe de Departamento de Sociología y Administración pública programará a los profesores de su departamento en las materias de Ética y Desarrollo Profesional y Características de la Sociedad Actual. En virtud de que actualmente la captura oficial en el SIIA la realiza el Jefe de Departamento de Economía y el Jefe del Departamento de Derecho, la Universidad se compromete a revisar los aspectos técnicos para que la captura en SIIA de los profesores adscritos al Departamento de Sociología y Administración Pública sea por parte del Jefe de este Departamento.
- 2) La programación de Características de la Sociedad Actual y Ética y Desarrollo Profesional se realizará tal y como se indica en la cláusula 83 del CCT: “En el caso de las materias del eje de formación común, la programación deberá verificarse por una comisión mixta integrada por los jefes de departamento, delegados sindicales de los departamentos involucrados, así como el director de recursos humanos y el secretario de trabajo y conflictos del STAUS. Además, los grupos correspondientes deberán incluirse en las programaciones de los Departamentos cuyos profesores participarán como docentes en las asignaturas de este eje formativo”.
- 3) Para dar cumplimiento a lo indicado en el punto anterior, las comisiones mixtas estarán conformadas por los jefes y delegados sindicales de los departamentos de:
  - **CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ACTUAL:** Economía y Sociología y administración Pública.
  - **ÉTICA Y DESARROLLO PROFESIONAL:** Derecho y Sociología y Administración Pública

La CDVP del Departamento de Sociología y Administración Pública será la responsable de verificar que la programación de los profesores de dicho Departamento, en los espacios de Características de la Sociedad Actual y Ética y Desarrollo Profesional, se dé con base en lo establecido en las cláusulas 82 y 83 del CCT. Para ello, las reuniones de cada etapa de las comisiones mixtas del eje de formación común, deberán realizarse antes de las reuniones de las CDVP.

- 4) La UNISON y el STAUS se comprometen a enviar a los Directores de División de Económico-Administrativas y Ciencias Sociales, una iniciativa para que se conforme una Comisión Académica Interdivisional para el análisis y, en su caso, propuestas de modificaciones o adecuaciones del contenido temático del espacio Características de la Sociedad Actual. En dicha iniciativa se propondrá que la Comisión sea integrada por académicos propuestos por los Jefes de los departamentos de Economía y Sociología y Administración Pública, así como por un asesor técnico de la Dirección de Desarrollo Académico e Innovación Educativa.

- 5) La UNISON y el STAUS se comprometen a enviar al Director de División de Ciencias Sociales, una iniciativa para que se conforme una Comisión Académica Divisional para el análisis y, en su caso, propuestas de modificaciones o adecuaciones del contenido temático del espacio Ética y Desarrollo Profesional. En dicha iniciativa se propondrá que la Comisión sea integrada por académicos propuestos por los Jefes de los departamentos de Derecho y Sociología y Administración Pública, así como por un asesor técnico de la Dirección de Desarrollo Académico e Innovación Educativa.

**CLÁUSULA XLI.- PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

Esta cláusula se mantiene vigente como transitoria en tanto Colegio Académico no apruebe los criterios de programación para programa de posgrados. Una vez cumplido lo anterior, la presente cláusula pierde su vigencia.

Para propósitos del presente contrato, por Padrón Nacional de Programas de Posgrado (PNPP) se entenderá el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACyT, o cualesquier otro nombre que el CONACyT asigne en el futuro al programa mediante el cual dicha institución otorga apoyos económicos federales a los programas de posgrado nacionales de manera independiente a los recursos otorgados por la Universidad de Sonora.

Si el CONACyT mismo llegara a cambiar de nombre, la presente cláusula seguirá siendo aplicable en términos de la agencia federal que ejerza las actuales funciones del CONACyT en relación a los apoyos federales a los programas de posgrado.

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:

**PROGRAMAS DENTRO DEL PADRÓN NACIONAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO (PNPP):**

La carga académica se asignará de acuerdo a las áreas y líneas de investigación declaradas por el programa ante el PNPP.

El Jefe del Departamento determinará la carga a impartirse en el Semestre por cada una de las áreas declaradas por el programa ante el PNPP.

Posteriormente, en cada área será asignada la carga en el siguiente orden de prioridad:

1. Profesores que pertenezcan al núcleo académico básico declarado ante el PNPP
2. Profesores que pertenezcan a la planta de medio tiempo declarados ante el PNPP
3. Profesores que pertenezcan a la planta de medio tiempo reconocidos por la Comisión Académica del programa no declarados ante el PNPP,
4. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de doctor,
5. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Maestría.

En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga y horarios, el trabajador académico de mayor trayectoria académica y antigüedad académica, que pertenezca al área, en el Departamento que se programa.

La revisión y aprobación de la programación se realizará simultáneamente con el procedimiento descrito en la Cláusula 83 del presente Contrato Colectivo. En caso de no existir acuerdo en la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP, etapa 3 de la Cláusula 83), se turnará a una Comisión Mixta integrada por los jefes de departamento, delegados sindicales de los departamentos involucrados, así como el Director de Recursos Humanos y el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS.

**PROGRAMAS QUE NO ESTAN EN EL PADRÓN NACIONAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO (PNPP):**

La carga académica se asignará de acuerdo a las áreas y líneas de investigación declaradas por el programa en su plan de estudios aprobado por el Colegio Académico.

El Jefe del Departamento determinará la carga a impartirse en el Semestre por cada una de las áreas declaradas por el programa en su plan de estudios.

Posteriormente, en cada área será asignada la carga en el siguiente orden de prioridad:

1. Profesores de tiempo completo del programa reconocidos por la Comisión Académica,
2. Profesores de medio tiempo del programa reconocidos por la Comisión Académica,
3. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Doctor
4. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Maestría.

En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga y horarios, el trabajador académico de mayor trayectoria académica y antigüedad académica, que pertenezca al área, en el Departamento que se programa.

**ANEXO 4**  
**CONVENIO DE REPARACIÓN DE VIOLACIONES**  
**AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA**  
**UNIVERSIDAD DE SONORA CORRESPONDIENTE A LA REVISIÓN CONTRACTUAL 2011**

**1.- CLÁUSULA 12. DERECHOS MÍNIMOS.**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumple con esta cláusula al no respetar lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo en relación al derecho que tenemos los trabajadores académicos a que la Universidad de Sonora nos proporcione una vivienda digna.

**ACUERDO:**

La Universidad y el Sindicato, por conducto de la Comisión Mixta de Vivienda, se comprometen a realizar un estudio para detectar las necesidades de vivienda del personal académico.

**2.- CLÁUSULA 12 DEL CCT. DERECHOS MINIMOS**

**Violación:**

Los académicos **JULIA ROMERO OCHOA, MARIA ELENA GALVEZ ESPARZA, MARIA TERESA IBARRA CORONADO, MIREYA ESTELA GONZALEZ RODRIGUEZ, MIGUEL ANGEL LOPEZ URIARTE**, del Bufete Jurídico del Departamento de Derecho demandan la modificación del convenio de reconversión de sus plazas de técnicos académicos a maestros de tiempo completo, ya que el mismo contraviene la normatividad establecida, violando con ello sus derechos plenos como maestros de tiempo completo

**ACUERDO**

La Institución vigilará que la carga programada a los docentes señalados sea dentro de su jornada laboral.

**3.- CLÁUSULAS 12, 14, 22, 59, 125. DERECHOS MÍNIMOS; PERSONAL ACADÉMICO; CLASIFICACIÓN POR ACTIVIDAD; DOCUMENTO DEL PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR; PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.**

**Violación:**

En los casos de los ayudantes de investigación **CRESCENCIO BUITIMEA VALENZUELA** y **ARACELI CARRILLO CARRILLO** del Dpto. de Letras y Lingüística, la Universidad incumple con la Ley Federal del Trabajo y varias cláusulas del CCT al no firmar sus contratos de trabajo, cambiarles la categoría de ayudantes de investigación a informantes y retener su pago desde el 15 de enero del presente año.

**Respuesta Institucional:**

En el caso de los ayudantes de investigación **BUITIMEA VALENZUELA** y **CARRILLO CARRILLO**, los contratos ya fueron firmados y el pago realizado. Con respecto al cambio de categoría, la Institución considera que las personas mencionadas no realizan trabajos propios de técnicos académicos.

**4.- CLÁUSULAS 25, 61. DE LAS DISTINCIONES; FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA.**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumple con las cláusulas 25 y 61, al someter a procedimientos no establecidos el reconocimiento de profesor emérito.

**Respuesta Institucional:**

En el proceso para el otorgamiento de la distinción de profesor emérito, se ha respetado el artículo 16 del Estatuto de Personal Académico (EPA), siendo el Colegio Académico en el ejercicio de sus facultades como órgano colegiado quien aprobó los procedimientos para el otorgamiento de esta distinción. Acuerdos 09/107/2010, 10/107/2010, 11/107,2010, 12/107/2010, 13/107/2010, 14/107/2010, 15/107/2010, 16/107/2010 y 17/107/2010, en sesión celebrada el 19 de marzo del 2010.

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

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumple con someter a dictamen el carácter de varios puestos académicos que de manera unilateral ha definido como de confianza.

**ACUERDO:**

El STAAUS presentará un listado de casos que revisará la CMGAA.

**6.- CLÁUSULAS 30, 34, 41, 56 y 60 DEL CCT, Y ARTICULOS 104, 129 Y 130 DEL EPA. DE LA COMPETENCIA DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES; VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN;**

## **INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL; RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN; EJERCICIO DE LAS PLAZAS E INICIO DE LA CONTRATACIÓN.**

### **Violación:**

El académico **RAMÓN VÁZQUEZ ORDOÑEZ** del campus Santa Ana de la URN, reclama que se transgredió la normatividad establecida en el EPA y el CCT, al dictaminarse de manera incorrecta que no cumplía con el requisito de perfil académico en el concurso curricular de la materia de Mercadotecnia..

### **Respuesta Institucional:**

Se propone se presente inconformidad ante el órgano colegiado correspondiente.

## **7.- CLÁUSULAS 40 Y XXVI TRANSITORIA. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES.**

### **Violación:**

No han sido concursadas, conforme lo establecido CCT vigente, las plazas que han quedado vacantes por fallecimiento, jubilación o pensión. Plazas que venían siendo ocupadas por los profesores que a continuación se enlistan:

- a. **DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES: IMELDA MOYA CAMARENA.**
- b. **DEPARTAMENTO DE DERECHO: SALVADOR GIRÓN PATIÑO**
- c. **DICTUS: LEON ARMANDO ALVAREZ ALVIDREZ y MANUEL ESPIRICUETA BETANCOURT**
- d. **DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA: ARACELY SANABRIA,**
- e. **DEPARTAMENTO DE FISICA: ARTURO ORTIZ E., JORGE SANDOVAL CH., JORGE A. DUARTE MOLLER.**
- f. **Otras pendientes de informar por parte de Recursos Humanos**

### **Respuesta Institucional:**

a) Con respecto a la plaza de la maestra **IMELDA MOYA**, el Departamento puede iniciar el procedimiento de contratación correspondiente.

b) Se solicita se inicien los trámites para la ocupación de la plaza de **SALVADOR GIRÓN.**

c) La plaza de **LEÓN ARMANDO ÁLVAREZ** salió a concurso por oposición cerrado y se declaró desierta. Actualmente está en espera de la aprobación de la convocatoria de concurso por oposición abierto por parte del Consejo Divisional. En lo referente a la plaza de **MANUEL ESPIRICUETA**, ya existe el resultado del ganador (**MARÍA CRISTINA PEÑALBA GARMENDIA**) quién se encuentra contratado de manera indeterminada a partir del 01/09/2010.

d) La plaza de **ARACELY SANABRIA** salió a concurso en dos ocasiones y en ambas se declaró desierta. Actualmente está en trámite de nuevo la convocatoria con efectos de contratación a partir del semestre 2011-2.

e) Respecto de la plaza de **ARTURO ORTIZ**, esta salió a concurso y se declaró desierta según acta del jurado de fecha 10 de Febrero del 2011. Actualmente se está en proceso de realizar de nuevo el concurso. En cuanto a las plazas de **JORGE SANDOVAL** y **DUARTE MOLLER** se acepta se concursen, si hay acuerdo entre la Jefatura de Departamento y la Delegación Sindical.

## **8.- CLÁUSULA 41. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL.**

### **Violación:**

La maestra María Eugenia Caballero Dueñas del Dpto. de Cs. Económico Administrativas de Caborca reclama la afectación que fue sujeta al presentarse irregularidades en los concursos de evaluación curricular de las materias de Tráfico Internacional, Mercadotecnia Internacional y Mercado de Dinero y Capitales, realizados en diciembre de 2008.

### **Respuesta Institucional:**

La administración no cuenta con facultades para revisar o modificar decisiones de instancias académicas, pues para tal efecto la normatividad universitaria establece los medios de impugnación y las instancias facultadas para resolverlos. La maestra Caballero Dueñas agotó su derecho de impugnación y las instancias competentes académicas resolvieron su improcedencia.

## **9.- CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL.**

### **Violación:**

Las siguientes plazas se encuentran vacantes de manera temporal y, hasta el momento, no han sido ocupadas:

Departamento de Física: las plazas de **SAÚL ROBLES, LAURA YEOMANS, MIGUEL VALDEZ y FELIPE BARFFUSON.**

**Respuesta Institucional:**

En lo que respecta a la plaza de **SAUL ROBLES** ya fue notificado por conducto de la Comisión Mixta Especial del Programa de Ocupación de plazas, en dictamen del 14/01/2011 (se anexa) las plazas aprobadas y las no aprobadas, quedando claro en tal dictamen que no fue posible su aprobación. Con respecto a las plazas de **LAURA YEOMANS y MIGUEL VALDEZ** no se ha recibido solicitud de sustitución de estas plazas por parte del Departamento de Física a la Comisión Mixta Especial del Programa de Ocupación de Plazas, para estar en condiciones de determinar si procede la sustitución. Por último, el caso de la plaza de **FELIPE BARFFUSON** actualmente la Secretaría Académica la está analizando y dará una respuesta al respecto.

**10.- CLÁUSULAS 42 Y 82. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS.****Violación:**

El Jefe del Dpto. de Cs. Económico Administrativas de Caborca violenta el CCT al no seguir el procedimiento de programación establecido en la cláusula 82 y contratar nuevo personal.

**Respuesta Institucional:**

Se dio cabal cumplimiento a las etapas de la programación.

**11.- CLÁUSULAS 47. INGRESO POR RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN.****Violación:**

La delegación de QBA en Navojoa reclama la contratación de un profesor de nuevo ingreso por retención, sin seguir los procedimientos establecidos en la cláusula 47 del CCT.

**Respuesta Institucional:**

La Universidad dio seguimiento en todo momento a los procedimientos establecidos en la cl. 47 del CCT en lo referente de las Contrataciones por retención y repatriación. La administración no cuenta con facultades para revisar o modificar decisiones de instancias académicas, pues para tal efecto la normatividad universitaria establece los medios de impugnación y las instancias facultadas para resolverlos.

**12.- 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) **ENRIQUE MANUEL VILLANUEVA NORIEGA**, de la Delegación de Ingeniería Civil y Minas, quien reclama el reconocimiento de su antigüedad laboral del periodo que comprende del 18 de noviembre de 1985 al 15 de agosto de 1990.
- b) **MARIA EUGENIA NEVAREZ FUENTES**, de la delegación de Trabajo Social, reclama el reconocimiento de la antigüedad, por 7 años de servicio ante esta universidad.
- c) **MARCELA PADILLA LANGURÉ**, de la delegación de Enfermería, reclama el reconocimiento de su antigüedad laboral por 7 años 4 meses de servicio ante esta universidad.
- d) **FRANCISCO ANDRÉS CUÉN TÁNORI**, de la delegación de Enfermería, reclama que se le dejaron de reconocer de manera injustificada dos años de su antigüedad laboral.
- e) **VERÓNICA ISABEL MARIÑEZ VALENZUELA**, de la delegación de Psicología y Cs. de la Comunicación, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral desde el semestre 2004-2.
- f) **ADRIANA CURIEL RIVERA** de Lenguas Extranjeras, reclama el reconocimiento de su antigüedad laboral completa que incluya los semestres 2000-2, 2001-1, 2002-2 y 2003-1.
- g) **FARA GISELA ARREOLA ROMERO**, de la delegación de Psicología y Cs. de la Comunicación, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral desde el semestre 2000-2.
- h) **EDITH SARRACINO RAMIREZ**, de la delegación de Psicología y Cs. de la Comunicación, reclama que se le reconozca como parte de su antigüedad laboral los semestres 1999-2, 2000-1, 2000-2, 2001-1 y 2001-2.
- i) **ZULEMA DELGADO RAMÍREZ**, de la delegación de Psicología y Cs. de la Comunicación, reclama un ajuste de su antigüedad para que se le reconozcan 6 meses más en la misma.
- j) **HERLINDA GRAJEDA COTA**, de la delegación de Matemáticas, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral del período comprendido de abril de 1979 a enero de 1984.
- k) **MARGARITA CABRERA**, de la delegación de Letras y Lingüística, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral del período comprendido entre 1978 y 1990.
- l) **BERENICE MARTINEZ GALVEZ**, de la delegación de Contabilidad, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral de diez años.

- m) **JESUS ZEPEDA LLAMAS**, de la delegación de Física, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral del período comprendido entre 1994 y 2004.
- n) **LUIS J. DUARTE MOLINA**, de la delegación Economía, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral de los semestres 2005-1, 2005-2 y 2006-1.
- o) **RIGOBERTO RODRIGUEZ RIOS**, de la delegación de FMI en Caborca, reclama que se le reconozca su antigüedad laboral desde agosto de 1998.

**ACUERDO:**

Los casos se revisarán por una comisión bilateral especial y se dictaminarán en un plazo no mayor a 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual.

**13.- CLÁUSULAS 63, 64, 65, 66, 68, 69, y XXIX TRANSITORIA. TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN; SOLICITUD DE PROMOCIÓN; DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN; PAGO DE PROMOCIONES; IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN; DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACIÓN; REASIGNACIÓN DE NIVEL PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA.**

**Violación:**

Respecto de las cláusulas que se refieren a la promoción e impugnación del personal académico, así como los dictámenes por parte de las Comisiones Dictaminadoras, de las Divisiones correspondientes, se reclaman violaciones particulares para los académicos que se detallan a continuación:

| NOMBRE                       | DEPTO. ADSCRIPCIÓN      |
|------------------------------|-------------------------|
| JAIME ALONSO ESPINOZA MUÑIZ  | TRABAJO SOCIAL          |
| ADÁN SOCORRO ESCALANTE       | DERECHO                 |
| ANA BERTHA HINOJOSA FIGUEROA | SOCIOLOGIA Y AP         |
| DIEGO VALDEZ ZAMUDIO         | AGRICULTURA Y GANADERIA |
| ALIPIA AVENDAÑO ENCISO       | SOCIOLOGIA Y AP         |

**Respuesta Institucional:**

| NOMBRE                       | DEPTO. ADSCRIPCIÓN      | SITUACIÓN ACTUAL  |
|------------------------------|-------------------------|---|
| JAIME ALONSO ESPINOZA MUÑIZ  | TRABAJO SOCIAL          | NO SE TIENE CONOCIMIENTO AÚN DE ESTE TRAMITE, LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS SE COMPROMETE A INSISTIR DE NUEVO, ANTE LA DICTAMINADORA QUE SE NOTIFIQUE EL ESTATUS DE ESTE ASUNTO  |
| ADÁN SOCORRO ESCALANTE       | DERECHO                 | LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS TURNÓ EL PRESENTE ASUNTO A LA COMISIÓN TÉCNICA DE COMISIONES DICTAMINADORAS Y AÚN NO TENEMOS RESPUESTA.  |
| ANA BERTHA HINOJOSA FIGUEROA | SOCIOLOGIA Y AP         | LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS REALIZÓ OBSERVACIONES AL DICTÁMEN DE PROMOCIÓN DE LA MAESTRA, Y ACTUALMENTE LA DICTAMINADORA NO HA DADO RESPUESTA AL RESPECTO. SE ESTÁ EN ESPERA.  |
| DIEGO VALDEZ ZAMUDIO         | AGRICULTURA Y GANADERIA | ACTUALMENTE LA COMISIÓN DICTAMINADORA YA DIO RESPUESTA A SU SOLICITUD DE PROMOCIÓN CON LOS ARGUMENTOS CORRESPONDIENTES, EN EL SENTIDO DE QUE NO PROCEDE; SI SE TIENE UNA INCONFORMIDAD POR PARTE DEL MAESTRO, SE PROPONE QUE UTILICE EL RECURSO DE IMPUGNACIÓN ANTE LA COMISIÓN DICTAMINADORA Y DE PERSISTIR LA IMPUGNACIÓN, SE PRESENTE ANTE LA COMISIÓN TÉCNICA DE COMISIONES DICTAMINADORAS. |
| ALIPIA AVENDAÑO ENCISO       | SOCIOLOGIA Y AP         | NO SE TIENE CONOCIMIENTO AÚN DE ESTE TRAMITE, LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS SE COMPROMETE A INSISTIR DE NUEVO, ANTE LA DICTAMINADORA QUE SE NOTIFIQUE EL ESTATUS DE ESTE ASUNTO  |

Se acuerda que los casos se revisen en las instancias correspondientes.

**14.- 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 foráneas no cuentan con adscripción a departamentos académicos, ni regularización de su situación laboral.

**ACUERDO:**

La Institución y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, acuerdan revisar la adscripción y regularización laboral de los académicos de Deportes y Artes de las unidades foráneas.

**15.- CLÁUSULA 77. CAMBIO DE UNIDAD ACADÉMICA.**

**Violación:**

El maestro **DOMINGO VALENZUELA GARCÍA** ha solicitado reiteradamente su cambio de adscripción a una unidad académica de la Unidad Regional Centro, sin que hasta la fecha se haya dado una respuesta.

**Respuesta Institucional:**

La Universidad manifiesta no tener inconveniente en el cambio de adscripción del maestro al Departamento de Agricultura, para ello el maestro Valenzuela García deberá apegarse a los procedimientos que dicta la clausula 77 del CCT STAUS vigente.

**16.- 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                | DEPTO. ADSCRIPCIÓN    |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| JORGE LUIS TADDEI BRINGAS   | 2010-2 y 2011-1         | INGENIERÍA INDUSTRIAL |
| BERENICE O. MARTÍNEZ GÁLVEZ | 2008-2, 2009-1 y 2009-2 | CONTABILIDAD          |
| ELEAZAR URRUTIA BAÑUELOS    | 2011-1                  | SOCIOLOGÍA Y A. P.    |
| BARBARA SALGADO SANCHEZ     | 2011-1                  | SOCIOLOGÍA Y A. P.    |
| YOLANDA VAZQUEZ BUELNA      | 2011-1                  | SOCIOLOGÍA Y A. P.    |
| OMAR RODRÍGUEZ DUARTE       | 2011-1                  | SOCIOLOGÍA Y A. P.    |
| MARIA A. CASTELLANOS V.     | 2010-1                  | DERECHO               |

**Respuesta Institucional:**

- En el caso del maestro **TADDEI** durante los semestres 2010-2 y 2011-1: la programación académica del maestro fue asignada según corresponde a su categoría, nivel y tipo de contratación en el departamento al que se encuentra adscrito.
- En el caso de la maestra **MARTÍNEZ GALVEZ**, del Departamento de Contabilidad no fue programada en el semestre 2008-2, 2009-1 y 2009-2, por ser maestra de Asignatura Determinado sin horas comprometidas.

Su asignación de carga académica desde el semestre 2004-2 es en el Eje de Formación Común, particularmente en el Espacio Educativo de Ética y Desarrollo Profesional, y a partir del semestre 2007-1 toda la carga académica impartida es en el mismo EFC, dejando de impartir clases en el Departamento de Contabilidad desde entonces y hasta el ciclo 2010-1 fue recontractada nuevamente.

- Historial de Carga Académica.

| AÑO  | SEMESTRE IMPAR (HSM) | SEMESTRE PAR (HSM) |
|------|----------------------|--------------------|
| 2004 | 10                   | 25                 |
| 2005 | 24 (15 en EFC)       | 25                 |
| 2006 | 20 (5 en EFC)        | 13                 |
| 2007 | 10 (10 en EFC)       | 10 (10 en EFC)     |
| 2008 | 10 (10 en EFC)       | 0                  |
| 2009 | 0                    | 0                  |

El Espacio Educativo de Ética y Desarrollo Profesional en el semestre 2009-1 se programaron 85 grupos, en el semestre 2009-2 fueron 35 grupos abiertos de los cuales 7 grupos corresponden a Tronco Común; en ambos semestres, se cubrieron los grupos, en su totalidad, por profesores de Tiempo Completo y personal académico con mayor antigüedad de la maestra.

Cabe señalar que la maestra también se encuentra habilitada para impartir cursos de Estrategias para Aprender a Aprender (EFC) pero nunca ha impartido clases en este espacio educativo.

Con esto, se determina que no se incurrió en faltas a la cláusula de la programación y que en virtud de que no existió carga disponible para programarla como maestra de horas determinada durante el periodo señalado.

- c) **ELEAZAR URRUTIA BAÑUELOS:** de acuerdo a lo estipulado en la normatividad vigente y después de analizar el caso con la documentación existente en su expediente, se resuelve que no existe violación alguna debido a que su carácter es determinado, no ha sido programado desde el ciclo 2002-2, no cuenta con materias a prorrogar, no ha participado en concursos de evaluación curricular en los ciclos señalados y ha mantenido licencias, permisos y becas (STEUS) desde el ciclo 2003-1.
- d) Los casos de las maestras **BARBARA SALGADO SÁNCHEZ** y **YOLANDA VÁZQUEZ BUELNA** del Departamento de Sociología y Administración Pública se llevaron a cabo en los tiempos, procesos y las etapas previstas en la cláusula 82 del CCT STAU vigente, tal como se manifiesta en las actas emitidas por la CDVP con las firmas de conformidad de las autoridades correspondientes. Posterior al cumplimiento de las 3 etapas de programación y atención al oficio N°97/2011 turnado por el STAU con fecha del 21 de febrero de 2011 al jefe del Departamento de Sociología y Administración Pública, se da respuesta sobre las situación de las maestras mencionadas.
- e) El profesor **OMAR RODRÍGUEZ DUARTE** no ha estado programado desde 2008-2 en el Departamento de Sociología y Administración. Durante los semestres 2009-1, 2009-2, 2010-1, 2010-2 y 2011-1 el maestro ha impartido clases en el Departamento de Administración. Se analizara el caso en la Comisión de Seguimiento.
- f) En el caso de la Maestra **MARÍA A. CASTELLANOS**, es profesora indeterminada con 3hsm en ambos semestres en la materia Legislación sobre tecnología en comunicación e información (8496), en el semestre 2010-1 a la maestra Castellanos se le programan sus 3 hrs correspondientes a su indeterminación, más 22 hrs en materias del Departamento de Derecho y del Eje de Formación Común. El grupo de Legislación sobre tecnología en comunicación e información (8496) de 3hrs, fue cerrado por no contar con alumnos inscritos, por lo que la carga para ese semestre (2010-1) de la maestra quedó en 22 hsm.

La Institución considera como concluido este caso, al no aplicar el reclamo de pago de 3 horas indeterminadas no programadas durante el semestre 2010-1, en la materia Legislación sobre tecnología en comunicación e información, en la Licenciatura de Ciencias de la Comunicación (8496).

## **17.- CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS.**

### **Violación:**

En el caso del posgrado en Derecho se reclama que no se aplican las cláusulas 82 y 83 del CCT. Los profesores que imparten las materias de ese mismo posgrado, son contratados de manera arbitraria por la coordinación de posgrado y los honorarios son cubiertos conforme su propio tabulador (igualmente discrecional).

### **ACUERDO:**

Se atenderá lo que al respecto se acuerde en el CCT 2011-2013.

## **18.- CLÁUSULA 82 Y 83. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN.**

### **Violación:**

En la mayoría de los departamentos no se respetan las cláusulas relativas a la programación, incluyendo el caso de las materias del eje de formación común.

### **ACUERDO:**

Respecto a la programación de las materias del eje de formación común se atenderá lo que se acuerde en el CCT 2011-2013.

## **19.- CLÁUSULA 88 Y 121 NUMERAL 2. SOBRECARGA ACADÉMICA; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS**

**Violación:**

Al maestro **CARLOS A. TAPIA FONTES** del Departamento de Contabilidad, no se le han pagado las 3 hsm de sobrecarga de la materia Análisis y Diseño de Sistemas de Información, impartida durante el semestre 2010-2.

**ACUERDO:**

La Institución reconoce la impartición de la materia y el pago se hará efectivo en la primera quincena de abril del presente.

**20.- CLÁUSULAS 90 y 91. TRABAJO EXTRAORDINARIO; PAGO DE LOS TRABAJOS SEÑALADOS EN LAS CLÁUSULAS 85, 85 Y 90.****Violación:**

La maestra **BLANCA IDALIA MALDONADO GONZÁLEZ** del Dpto. de Trabajo Social reclama el pago de 5 hsm y el correspondiente aguinaldo, por la impartición de un grupo de la materia de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación durante el semestre 2010-2.

**ACUERDO:**

En lo que respecta a este caso, el pago ya fue efectuado en la pasada nómina quincenal, correspondiente a la 2da de Febrero del presente año, ascendiendo el monto cubierto como diferencia de sueldo a la cantidad de \$14,859.33 pesos.

**21.- CLÁUSULA 98 Y NUMERAL 3. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO****Violación:**

La maestra **ENEIDA ESMERALDA MONTAÑO MARTINEZ** del Dpto. de Psicología y Cs. de la Comunicación resultó afectada laboralmente al no autorizársele, de manera injustificada, su solicitud de licencia sin goce de salario por los semestres 2010-1 y 2010-2.

**Respuesta Institucional:**

La Dirección de Recursos Humanos dio respuesta en los términos de que no es posible atender a su solicitud por tener el estatus de académico determinado.

**22.- CLÁUSULA 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 Dpto. de Agricultura y Ganadería.
- b) Falta de salidas y escaleras de emergencia en varios edificios, incluyendo los de Geología, DICTUS y de Electrónica y Cs. de la Computación (8B).
- c) Los edificios del campus Nogales de la URN presentan grietas, oscilaciones con el viento e inundaciones de salones cuando llueve.
- d) Se han presentado varios accidentes en las escaleras del edificio principal del Dpto. de Lenguas Extranjeras.
- e) No se cuenta con servicios de intendencia, ni de mantenimiento en el edificio 3B del DICTUS. En el caso del edificio 7G del DICTUS se presentan problemas por acumulación de polvo en los laboratorios así como falta de equipamiento de algunos de los laboratorios.
- f) Deficientes condiciones de ventilación en el Centro de Cómputo, y problema de gases acumulados en el Laboratorio de Energía del Dpto. de Ingeniería Química.
- g) No se realiza el aseo de las áreas de laboratorios y cubículos de la planta alta del edificio 5Q.

**Respuesta Institucional**

- a) Se dará seguimiento al diagnóstico y planteamiento de acciones elaborada por la CMGHS STAUS – UNISON, y al trabajo que ha venido desarrollando la Dirección de Infraestructura.
- b) Se elaborará dictamen para definir la justificación técnica en los edificios de Geología, DICTUS y de Electrónica y Cs. de la Computación (8B). El dictamen deberá concluirse antes de que finalice el semestre 2011-1
- c) Se elaborará proyecto que lleva a la mejora de las condiciones de mantenimiento de la edificación y propuesta definitiva en recubrimientos y acabados. Con base en ello se gestionará el recurso necesario que permita la ejecución de las acciones propuestas, antes de finalizar el semestre 2011-2
- d) Se realizarán las reparaciones a mas tardar antes de que finalice el semestre 2011-1
- e) El edificio 3B es atendido por personal de intendencia pero se valorará necesidades puntuales en función del grado de utilización del edificio. En el caso del Edificio 7G se propone instalar puertas de

acceso que sirvan como salidas de emergencia y al mismo tiempo resuelvan el problema del polvo, a más tardar antes de que finalice el semestre 2011-2.

- f) Se revisará la propuesta para mejorar las condiciones de ventilación de las áreas señaladas y en función de su viabilidad se atenderá el problema.
- g) El edificio 5Q cuenta con servicio de intendencia.

### **23.- CLÁUSULA 99, NUM. 1. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.**

#### **Violación:**

El profesor **MANUEL PÉREZ TELLO** del Dpto. de Ingeniería Química reclama la falta de un espacio definido para realizar sus labores de investigación.

#### **Respuesta Institucional:**

El caso se revisará en la Comisión de Seguimiento

### **24.- CLÁUSULA 99, NUM. 1. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.**

#### **Violación:**

El profesor **EUSEBIO FLORES BARRAZA** del Dpto. de Derecho reclama la falta de condiciones necesarias para realizar sus labores al no contar con equipo personal de cómputo, impresora y puertas de acceso a su cubículo con cerraduras de seguridad y que permitan el retorno de aire.

#### **Respuesta Institucional:**

El Dr. **EUSEBIO FLORES BARRAZA** solicitó al Secretario Administrativo, la instalación de una ventanilla, en la parte baja de la puerta de acceso a su cubículo, que permita el adecuado retorno del aire acondicionado, estando pendiente su instalación. Se hace la aclaración de que la puerta de acceso a este cubículo, tiene la cerradura de seguridad que solicita. Por otra parte, la Jefatura del Departamento de Derecho no ha recibido hasta la fecha solicitud alguna sobre asignación de equipo de cómputo por parte del maestro.

### **25.- CLÁUSULA 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, quién ante la pérdida de documentación en instancias administrativas, vuelve a requerir comprobantes de gastos por conceptos de compra de equipo o viáticos.

#### **ACUERDO:**

La Universidad se compromete con el Sindicato a la revisión de los problemas relacionados con esta situación, antes de que finalice el semestre 2011-1.

### **26.- CLÁUSULA 99, NUM. 1, 173. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; PAGO PARA COLEGIATURAS.**

#### **Violación:**

No exenta a los académicos del pago correspondiente a cursos, uso de instalaciones y servicios de la Universidad.

#### **Respuesta Institucional:**

La Universidad cumple con lo establecido en la presente cláusula, de existir casos particulares al respecto, se solicita al STAUSt proporcione información detallada.

### **27.- CLÁUSULA 99, NUM. 1, 14, 15, CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.**

#### **Violación:**

La Universidad incumplió con el compromiso de adecuar las instalaciones del Bufete Jurídico de la URC, así como mejorar el equipamiento y el suministro de materiales necesarios para la labor que desempeña los académicos en esta área.

#### **ACUERDO:**

La Universidad se compromete a entregar 15 días después de la firma del convenio de revisión Contractual y Salarial 2011, el proyecto de adecuación del Bufete Jurídico al Jefe del Departamento, para la gestión de recursos correspondientes.

#### **28.- CLÁUSULA 99, NUM. 4. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.**

##### **Violación:**

La Universidad ha afectado a la planta académica en cuanto al disfrute de reconocimiento y pago correspondiente al estímulo al Desempeño al Personal Docente al modificar el reglamento de ese programa.

##### **Respuesta Institucional:**

El Programa de Estímulos al Desempeño Docente es un programa de orden federal cuya operatividad no se encuentra pactada bilateralmente con el sindicato, y que está sujeto a una reglamentación federal e institucional.

#### **29.- CLÁUSULA 99, NUM. 4. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.**

##### **Violación:**

La Universidad ha incumplido con el pago del 100% del estímulo al desempeño docente a alrededor de 160 académicos que en la convocatoria 2010-2011 accedieron a los niveles 1, 2, 3 y 4 del programa.

##### **Respuesta Institucional:**

Para el caso de 2010, se definió el número de beneficiarios conforme a los lineamientos establecidos en la propia convocatoria y el reglamento vigente, y que a la fecha se les ha cubierto el 100% del monto asignado a la totalidad de dichos beneficiarios del programa. Sin embargo, por iniciativa propia de la institución y en atención al esfuerzo realizado por sus académicos, La Institución decidió conformar un programa complementario para aquellos académicos que no resultaron beneficiarios del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, estableciéndose para ello montos de estímulos menores pero que abarcaron a la totalidad del resto de participantes evaluados favorablemente. A la fecha la Universidad ha cumplido totalmente con este compromiso.

#### **30.- 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, entre otros, se encuentran cubículos en áreas colectivas (laboratorios o talleres).

##### **ACUERDO:**

La CMGHS revisará los casos y elaborará un dictamen antes de que finalice el semestre 2011-2.

#### **31.- 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 maestro.
- b) El área definida para sala de maestros de Deportes, en el Gimnasio de la UNISON, no cuenta con mobiliario ni equipo de cómputo.

##### **Respuesta Institucional:**

- a) La institución se compromete a revisar la necesidad de la instalación de una sala de maestros en el DICTUS, antes de que finalice el semestre 2011-2.
- b) Se acuerda habilitar la Sala de Maestros del proyecto original a finales del semestre 2011-1.

#### **32.- CLÁUSULA 99, NUM. 15. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.**

##### **Violación:**

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

- a) No se cuenta con estacionamiento exclusivo para los académicos de Electrónica y Cs. de la Computación del edificio 8B.
- b) Se requiere la pavimentación de los estacionamientos de QB-DIPA-IQ y de Sociología-Psicología.

##### **Respuesta Institucional:**

- a) Se propone acceso a los estacionamientos ubicados en los edificios 9Q. Se solicita al sindicato información actualizada de académicos para programación de tarjetas de acceso.
- b) Se pavimentarán los estacionamientos de QB-DIPA-IQ, Santa Ana, Geología, Contabilidad y Administración. Se ampliará el ubicado en el área de maestría en administración y la unidad integral de postgrado, cuya pavimentación quedará a finales de agosto del 2011.

#### **33.- CLÁUSULA 100. CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS.**

##### **Violación:**

Los maestros de tiempo completo **JOSÉ CONCEPCIÓN GAXIOLA ROMERO**, del Dpto. de Psicología y Cs. de la Comunicación, **ARMANDO ÁLVAREZ NÁJERA** del Dpto. de Derecho y **ARMANDO CARRILLO NAVARRO** del Dpto. de Matemáticas, no cuentan con cubículo.

**Respuesta Institucional:**

En el caso del maestro **JOSÉ CONCEPCIÓN GAXIOLA ROMERO**, la Jefatura del Departamento se compromete a ubicarlo en un cubículo antes de que finalice el semestre 2011-1.

Con respecto al maestro **ARMANDO ÁLVAREZ NÁJERA**, del Departamento de Derecho, la jefatura del Departamento informa que en fecha próxima la totalidad de los maestros de tiempo completo de este Departamento contarán con cubículo, al haber concluido recientemente la remodelación de las antiguas oficinas de esta Jefatura. Está pendiente la dotación de mobiliario y equipo de cómputo para cada uno de ellos.

En relación a la solicitud del maestro **ARMANDO CARRILLO NAVARRO** la Universidad se compromete a realizar las adecuaciones en el espacio disponible en el Departamento de Matemáticas durante el intersemestre. Los cubículos estando listos para su ocupación a inicios del semestre 2011-2.

**34.- CLÁUSULA 111. ACCIDENTES DE TRÁNSITO.**

**Violación:**

Con respecto a la prestación derivada de la cláusula de accidentes de tránsito se presentan los siguientes casos:

- a) La maestra **MIRIAM LIZ GRACIDA VALDEPAÑA**, del DICTUS, reclama que no se le apoyó como lo establece la cláusula 111 del CCT por el accidente de tránsito que sufrió.
- b) El maestro **RAFAEL CABANILLAS** del Dpto. de Ingeniería Química, reclama que no se cubrió el pago del seguro por accidente de tránsito debido a un error administrativo del prestador del servicio.

**Respuesta Institucional:**

- a) El pago del trámite del accidente de tránsito solicitado por la maestra **MIRIAM LIZ GRACIDA VALDEPAÑA** se encuentra en proceso.
- b) En el caso del maestro **RAFAEL CABANILLAS** no ha presentado solicitud alguna a la Dirección de Recursos Humanos para el pago de la prestación de accidente de tránsito. A través de la Dirección de Recursos Humanos se contactó al académico, quien informa que el vehículo de su propiedad asegurado en la flotilla de la Universidad, por un error de la compañía aseguradora se registró incorrectamente el número de serie del automóvil, por lo que al momento del siniestro la aseguradora no lo apoyó en el trámite correspondiente. Por lo que al ser un problema entre el académico y la aseguradora respectiva no es un asunto competencia de la institución, ni existe violación alguna.

**35.- CLÁUSULAS 121, 122 Y 125. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS; SALARIO INTEGRAL; PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.**

**Violación:**

- a) La maestra **PATRICIA GARCÍA CANO**, del Departamento de Letras y Lingüística, reclama el pago de 5 hsm impartidas adicionales a las 25 hsm, durante el semestre 2010-2.
- b) La maestra **BERENICE MARTÍNEZ GALVEZ**, del Departamento de Contabilidad, reclama el pago de su salario como profesora de asignatura nivel B, y de 5 hsm por cada grupo impartido de Ética y Desarrollo Profesional durante el semestre 2010-2.
- c) El maestro **GERSON DAVID CORONADO QUIJADA**, del Departamento de Psicología y Cs. de la Comunicación, reclama el pago de su salario de 5 hsm por cada grupo impartido de Estrategias para Aprender a Aprender durante el semestre 2010-2.
- d) La maestra **AURORA ZEPEDA LLAMAS**, del Dpto. de Derecho, reclama el pago de su salario de 10 hsm que indebidamente no le fue retribuido durante el semestre 2001-2.

**Respuesta Institucional:**

- a) En relación al caso de la maestra **GARCÍA CANO** la Institución ha pagado lo acordado más un pago adicional en apoyo a su participación en el Campus Cajeme.
- b) En lo que respecta al pago como nivel "B" de la maestra **MARTÍNEZ GALVEZ**, se está en espera de la ratificación de nivel con efecto retroactivo de pago a esa fecha.
- c) Con respecto al caso del maestro **CORONADO QUIJADA** se respetaron los criterios pactados para el pago correspondiente a materias del Eje de Formación Común.
- d) Sobre el reclamo de la maestra **ZEPEDA LLAMAS**, la Dirección de Recursos Humanos dio respuesta con Oficio No. DRHUS04-1500, del 8 de octubre del 2004.

**36. CLÁUSULAS 126 Y 137. DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE; RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS.**

**Violación:**

Los profesores **FRANCISCO VARGAS SERRANO**, **RUBÉN GONZÁLEZ IBARRA**, y **JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CASTRO** denuncian los descuentos injustificados por atraso en la titulación de sus estudios de posgrado.

**Respuesta institucional:**

No procede la solicitud planteada por los académicos, ya que ésta fue analizada por la CMGFSPA en el contexto de la revisión 2010 y dictaminó lo conducente al respecto.

**37. CLÁUSULAS 126 Y 137. DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE; RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS.**

**Violación:**

Las profesoras **LILIA GUADALUPE GONZÁLEZ GÓMEZ** y **CARLA MICHELLE GASTÉLUM KNIGHT**, del Dpto. de Lenguas Extranjeras reclaman el descuento a su salario, que de manera injustificada e impropia realizó la Universidad, argumentando incumplimiento del convenio de beca para estudios de maestría. La impropiedad del descuento quedó plenamente demostrada con la exhibición del título de maestría en ambos casos.

**Respuesta institucional:**

Los casos se revisarán en la Comisión de Seguimiento.

**38.- CLÁUSULAS 126 Y 137. DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE; RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS.**

**Violación:**

La profesora **CATALINA SOTO COTA**, del Dpto. de Psicología y Cs. de la Comunicación reclama que no se ha dado respuesta a su solicitud de que se le entregue un oficio de parte de la Dirección de Recursos Humanos en el que se explicita que se reconoce que la maestra **SOTO COTA** no incumplió con su compromiso con la Universidad durante su anterior período de beca para estudios de doctorado.

**Respuesta institucional:**

Se está de acuerdo en hacer llegar oficio a la maestra **SOTO COTA**, por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

**39.- CLÁUSULA 129. PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO.**

**Violación:**

El maestro **JOSÉ C. GAXIOLA ROMERO** del Dpto. de Psicología y Cs. de la Comunicación reclama que no se le pagó la prima de años de servicio correspondiente a los 15 años de antigüedad.

**Respuesta Institucional:**

Se procederá a tramitar el pago correspondiente para la segunda quincena de marzo.

**40.- CLÁUSULA 130. PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN**

**Violación:**

La Universidad exige a los maestros del Dpto. de FMI de la URS que firmen un resguardo para entregarles el equipo que se decidió comprar con los recursos de los exámenes de regularización.

**Respuesta Institucional:**

La Universidad de Sonora como institución pública es constantemente revisada y auditada por los órganos de fiscalización federal y estatal, es por ello y en cumplimiento a las disposiciones del procedimiento de compras establecido por la institución y sin hacer excepción del origen de los recursos públicos, toda compra de mobiliario y equipo requiere que se de alta en el inventario de la institución y quedar resguardado bajo custodia de la persona a quien se le asigne su uso.

Los ingresos obtenidos por el pago de exámenes de regularización se le asignan a cada Departamento para adquisición de material y equipo didáctico, debiendo iniciar el trámite para ejercer el recurso desde la jefatura de Departamento. El ejercicio del recurso de la Universidad deberá de seguir el procedimiento establecido incluyendo el de compra de material y equipo; los bienes adquiridos con recursos de la institución para cumplir con los requerimientos normativos, deben quedar registrados en el almacén de bienes y patrimonio para su control y en el registro del patrimonio de la contabilidad de la Universidad.

#### **41.- CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES.**

##### **Violación:**

Los académicos de la Unison 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, Ontología, entre otras.
- d) Discrepancias en el reconocimiento de antigüedad
- e) Procedimiento burocrático para el cobro de viáticos de los pacientes foráneos,
- f) Negación de servicio a académicos con enfermedades preexistentes.
- g) Las académicas no cuentan con el derecho de que sus cónyuges se afilien al ISSSTESON.

##### **Respuesta Institucional:**

Esta problemática será abordada para su discusión y propuesta de solución en la mesa tripartita con el ISSSTESON, STAUS y UNISON.

#### **42.- CLÁUSULA 142. NUMERALES 38 Y 47 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISION CONTRACTUAL 2009. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES.**

##### **Violación:**

El módulo de atención médica en la URC no se encuentra funcionando con la atención por parte de un dentista, como se establecido en la cláusula 142. Tampoco se encuentra funcionando el módulo de atención de urgencias en el Dpto. de Agricultura y Ganadería.

##### **Respuesta Institucional:**

La contratación del dentista ha sido autorizada y se está en proceso de adquisición de equipamiento y materiales. El servicio de atención dental empezará antes de que finalice el semestre 2011-1.

Con respecto al Módulo de atención a urgencias en el Departamento de Agricultura y Ganadería, el mismo fue inaugurado el pasado 18 de marzo de los presentes y se encuentra funcionando.

#### **43.- CLÁUSULA 150. PAGO DE MARCHA.**

##### **Violación:**

La Universidad no ha cumplido con el pago de marcha a la beneficiaria del maestro **JOSÉ MARÍA CHARLES DE LA ROSA**.

##### **Respuesta Institucional:**

El día 10 de marzo del presente, se pagó a los beneficiarios del maestro **JOSÉ MARÍA CHARLES DE LA ROSA**.

#### **44.- CLÁUSULA 152. GUARDERÍA.**

##### **Violación:**

La Universidad incumplió con la construcción de las nuevas aulas para el preescolar del CDI

##### **Respuesta Institucional:**

El programa de construcción de aulas atiende a las mismas recomendaciones de protección civil ya que la obra no puede coexistir con el funcionamiento habitual. Se espera concluir la primera etapa de construcción durante el inter-semestre del verano de 2011.

#### **45.- CLÁUSULA 153. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL.**

##### **Violación:**

La Universidad no ha cumplido con el apoyo establecido en esta cláusula, en los siguientes casos:

- a) El profesor **RAMÓN ANDRÉS GONZÁLEZ**, del Departamento de Bellas Artes, solicitó apoyo para educación especial de su hija Diana Lizeth González Ballesteros, la cual le fue negada con fecha 23 de octubre de 2006.
- b) Los profesores **NOLVIA CORTEZ ROMÁN** y **CARLOS MINJAREZ SOSA** solicitaron el apoyo establecido en esta cláusula para su hija Aime Minjarez Cortez, quién requiere terapia de visión.

##### **Respuesta Institucional:**

- a) **RAMÓN ANDRÉS GONZÁLEZ.** El se caso se ha revisado en varias ocasiones por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales y se ha dictaminado solicitar constancia de inscripción y recibos de pago que a la fecha el maestro no ha hecho llegar a las instancias correspondientes.
- b) **NOLVIA CORTEZ ROMÁN y CARLOS MINJAREZ SOSA.** Se encuentra en espera de dictamen de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, en cuanto se emita se procederá en forma inmediata a su cumplimiento.

#### 46.- CLÁUSULA 156. FONDO PARA PRÉSTAMOS ESPECIALES.

##### Violación:

El STAUUS no cuenta con la información correspondiente al manejo del fondo revolvente, en lo que respecta al monto disponible para préstamos y al monto de los descuentos efectuados a los profesores que han sido beneficiados con un crédito.

##### Respuesta Institucional:

Que el fondo revolvente de préstamos especiales del STAUUS sea administrado en base a los acuerdos y dictámenes que emita la Comisión Mixta de Préstamos Especiales, tomados en apego a lo estipulado en la propuesta de Reglamento para Préstamos Especiales que fue elaborado por la misma comisión el pasado 11 de enero y con el cual estamos de acuerdo.

#### 47.- 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. A continuación se presenta la relación de los 32 profesores afectados:

| NOMBRE                                | DEPTO. ADSCRIPCIÓN           |
|---------------------------------------|------------------------------|
| 1.-JOSÉ LUIS SOTO MUNGUÍA             | MATEMÁTICAS                  |
| 2.-ORALIA ORDUÑO FRAGOZA              | CIENCIAS QUÍMICAS BIOLÓGICAS |
| 3.-MARÍA EMILIA PÉREZ ÁLVAREZ         | GEOLOGÍA                     |
| 4.-MARIO ENRIQUE ÁLVAREZ RAMOS        | FÍSICA                       |
| 5.-JESÚS IGNACIO IBARRA CARMELO       | SOCIOLOGÍA Y ADMÓN. PÚBLICA  |
| 6.-MANUEL DE JESÚS TAPIA HERNÁNDEZ    | SOCIOLOGÍA Y ADMÓN. PÚBLICA  |
| 7.-JOSÉ JAVIER CARRAZCO LÓPEZ         | SOCIOLOGÍA Y ADMÓN. PÚBLICA  |
| 8.-EUSEBIO FLORES BARRAZA             | DERECHO                      |
| 9.-BLANCA DELIA GARCÍA ÁLVAREZ        | CIENCIAS QUIMICAS BIOLOGICAS |
| 10.-GRACIELA IBARRA LÓPEZ             | TRABAJO SOCIAL               |
| 11.-ALF ENRIQUE MELING LÓPEZ          | DICTUS                       |
| 12.-TRINIDAD CHÁVEZ ORTIZ             | SOCIOLOGÍA Y ADMÓN. PÚBLICA  |
| 13.-ALFONSO CORTE LÓPEZ               | ECA                          |
| 14.-CATALINA SOTO COTA                | PSICOM                       |
| 15.-GUSTAVO DE JESÚS BRAVO CASTILLO   | SOCIOLOGÍA Y ADMÓN. PÚBLICA  |
| 16.-OSCAR RAFAEL RODRÍGUEZ            | ING. CIVIL Y MINAS           |
| 17.-EDUARDO AGUIRRE HINOJOSA          | DICTUS                       |
| 18.-ROSA DELIA CORONADO LÓPEZ         | SOCIOLOGÍA Y ADMÓN. PÚBLICA  |
| 19.-FRANCISCO RIVERA VÉLEZ            | AGRI-GAN                     |
| 20.-LUIS FERNANDO ENRÍQUEZ OCAÑA      | DICTUS                       |
| 21.-FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ARMENDARIZ | LENGUAS EXTRANJERAS          |
| 22.-JOSÉ GUADALUPE GUTIÉRREZ          | DEPORTES                     |
| 23.-NOLVIA ANA CORTEZ ROMÁN           | LENGUAS EXTRANJERAS          |
| 24.-FRANCISCO J. GRIJALVA NORIEGA     | GEOLOGÍA                     |
| 25.-MARÍA I. SILVEIRA GRAMONT         | DIPA                         |
| 26.-SERGIO ALÁN MORENO ZAZUETA        | ING. CIVIL Y MINAS           |
| 27.-Ma. CANDELARIA GONZÁLEZ GONZÁLEZ  | ECA                          |
| 28.-JUAN LUIS LOREDO LÓPEZ            | ARQUITECTURA                 |
| 29.-RAUL RIERA AROCHE                 | DIFUS                        |
| 30.-IRENE MARINCIC LOVRIHA            | ARQUITECTURA                 |
| 31.-MARTHA MARTINA ROBLES BALDENEGRO  | ARQUITECTURA                 |
| 32.-HECTOR ANTONIO VILLA MARTINEZ.    | MATEMÁTICAS                  |

##### Respuesta Institucional:

La Universidad ha estado aportando y gestionando préstamos ante la Tesorería para que los académicos cumplan con los requerimientos de urbanización de los lotes de Villa Universitaria, además estamos en disposición de hacer entrega de las cartas de asignación de lotes 15 días después de que el sindicato entregue información definitiva. La Universidad acepta conjuntamente con el Sindicato gestionar ante las instancias correspondientes la obtención de créditos para la construcción de vivienda.

#### **48.- CLÁUSULA 157. VIVIENDA.**

##### **Violación:**

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

##### **Respuesta Institucional:**

La Universidad ha estado gestionando ante la Autoridad Municipal la urbanización del predio el Chicuroso. A la fecha está pendiente la presentación de un dictamen requerido por la Autoridad, el cual se entregará a la brevedad.

#### **49.- CLÁUSULA 157, NUM. 5. VIVIENDA.**

##### **Violación:**

La Universidad no ha entregado el lote para local de eventos sindicales.

##### **Respuesta Institucional:**

Tomando en cuenta que las gestiones ante la autoridad municipal se han reactivado, consideramos factible una respuesta para finales del semestre 2011-2.

#### **50.- CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON.**

##### **Violación:**

Los académicos que a continuación se enlistan refieren la falta de reconocimiento de

- a) El maestro **JOSÉ CASTILLO GURROLA** del Dpto. de Agricultura y Ganadería reclama que su trámite de jubilación se encuentra detenido por más de diez meses en el ISSSTESON, debido a que este Instituto no reconoce, por una falla administrativa, el período total laborado en la Universidad.
- b) La maestra **JEANETTE KURI GALLARDO** del Dpto. de Lenguas Extranjeras reclama que el ISSSTESON no le reconoce, por una falla administrativa, el período total laborado en la Universidad.
- c) El maestro **JOSÉ C. GAXIOLA ROMERO** del Dpto. de Psicología y Cs. de la Comunicación reclama que la Universidad no ha resuelto el problema de la falta de reconocimiento, como tiempo de cotización por el ISSSTESON, del período que comprende sus estudios de posgrado.

##### **Respuesta Institucional:**

Estos casos se abordarán en la mesa tripartita UNISON-ST AUS- ISSSTESON.

#### **51.- CLÁUSULA 166 y 173. DESCUENTOS A EVENTOS; PAGOS PARA COLEGIATURA.**

##### **Violación:**

La Universidad, a través de los distintos coordinadores de eventos, niegan los descuentos pactados en esta prestación del CCT, en forma reiterada.

##### **Respuesta Institucional:**

La Universidad se compromete a vigilar y a hacer efectiva esta prestación al personal académico de la Institución.

#### **52.- CLÁUSULA 170. LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS.**

##### **Violación:**

La Universidad no ha entregado al ST AUS el remanente del monto de los vales para libros correspondiente al periodo 2010-2011.

##### **Respuesta Institucional:**

La Universidad entregará al ST AUS los remanentes del monto de vales para libros 2010-2011, previamente acordados, en un plazo que no exceda 30 días a partir de la firma del convenio de revisión contractual 2011, siempre y cuando queden remanentes después de aplicar el pago de Seguro de Gastos Médicos Mayores.

**53. CLÁUSULA 178, ANEXO 5 DEL CCT. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO; PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA.**

**Violación:**

Los académicos que se enlistan a continuación reclaman la afectación por incumplimiento de lo establecido en la cláusula 178.

- a) **RAMON ARTURO VEGA ROBLES** del Dpto. de FMI en Caborca. Con respecto al complemento de 12 hsm no se le pagó la parte correspondiente al aguinaldo ni los estímulos de profesores de asignatura.
- b) **RODRIGO ESQUER ROSAS** del Dpto. de Ingeniería Industrial. No se ha firmado su convenio de beca.
- c) **MIRIAM LIZ GRACIDA VALDEPAÑA** del DICTUS. No se le ha otorgado la beca aprobada por las instancias académicas.
- d) **CATALINA SOTO COTA** del Dpto. de Psicología y Cs. de la Comunicación. No se le ha pagado la sobrecarga correspondiente a la beca que le fue otorgada para estudios de doctorado.

**Respuesta Institucional:**

- a) **RAMON ARTURO VEGA ROBLES:** de acuerdo a la categoría salarial del profesor le corresponde un apoyo complementario a sus estudios de posgrado tal como lo establece la cláusula 181 del CCT Vigente
- b) **RODRIGO ESQUER ROSAS:** el convenio ya fue elaborado y está en proceso de firmas.
- c) **MIRIAM LIZ GRACIDA VALDEPAÑA:** El Director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud someterá a Consejo Divisional la solicitud de beca de doctorado de la maestra GRACIDA VALDEPEÑA, una vez que se cuenten con los oficios correspondientes de la academia y Jefatura de Departamento, en los términos establecidos en el CCT vigente.
- d) **CATALINA SOTO COTA:** se le pagó sobrecarga en el semestre 2010-1, para los semestres 2010-2 y 2011-1 el pago se hará efectivo la primera quincena del mes de abril del presente.

**54.- CLÁUSULAS 185, 186, 187, 188, 191 Y 193. DERECHO A LA INFORMACIÓN; INFORMACIÓN SOBRE EL EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; 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 o entregar información parcial, incompleta o con errores de los siguientes aspectos: subsidio federal y estatal desglosado del 2009, 2010 y 2011, ejercicio presupuestal del 2009 y 2010, cómo se ejercieron los presupuestos del 2009 y 2010, nómina de los académicos, del personal administrativo y del personal de confianza correspondiente a los semestres 2009-1, 2009-2, 2010-1, 2010-2 y 2011-1.

**Respuesta Institucional.**

La información solicitada se entregó en su mayoría el 22 de febrero, quedando pendiente lo concerniente a los datos presupuestales del 2010, los cuales no se han entregado por encontrarse en auditoría externa el ejercicio presupuestal de ese año.

**55.- CLÁUSULA 199. AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES.**

**Violación:**

La Universidad no ha reembolsado al STAUS los gastos derivados de los viajes que durante el 2010 se realizaron para asistir a eventos sindicales y gestionar ante la Cámara de Diputados recursos para la UNISON.

**Respuesta Institucional:**

Ya se entregó el contrarecibo al Sindicato.

**56.- CLÁUSULA 212. EMPLEADOS DEL STAUS.**

**Violación:**

La Universidad ha incumplido con el acuerdo de retabulación de los empleados del STAUS.

**Respuesta Institucional:**

La institución se compromete a hacer efectiva la retabulación para la segunda quincena del mes de marzo del 2011. Se acepta revisar los casos pendientes.

## 57.- CLÁUSULA VI TRANSITORIA. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.

### Violación:

- d) En el Dpto. de Administración, la URN campus Santa Ana, las materias de Inglés, de Deportes y de Artes de las Unidades Regionales Norte y Sur, no se ha realizado el programa de regularización.
- e) No se cumplió con concluir la segunda etapa del programa de regularización en los Departamentos de Bellas Artes, Arquitectura, DICTUS y Psicología y Cs. de la Comunicación antes de que concluyera el semestre 2010-2.
- f) No se ha realizado la segunda etapa del programa de regularización pactado en esta cláusula en la mayoría de los departamentos.
- g) No se han entregado las cartas de indeterminación corregidas correspondientes a la primera etapa del proceso de regularización en los departamentos de la Unidad Regional Sur.
- h) No se respetó lo establecido en la cláusula VI transitoria en relación a la convocatoria para concursos de oposición de plazas de tiempo completo en canto, en el Dpto. de Bellas Artes.
- i) Los profesores abajo mencionados han resultado afectados por la incorrecta aplicación de los criterios de asignación estipulados en esta cláusula:

| NOMBRE                               | DEPTO. ADSCRIPCIÓN |
|--------------------------------------|--------------------|
| MARÍA DEL ROSARIO QUINTANAR GALLARDO | CABORCA            |

### Respuesta Institucional:

- a) En el caso de los maestros de Deportes y Artes de las UR Norte y Sur se iniciará el proceso de adscripción de los académicos a un departamento e inmediatamente después iniciará el análisis de la información correspondiente para el proceso de regularización.
- b) La información correspondiente a la regularización de los citados Departamentos se encuentra actualmente en proceso de dictaminación de la CMGAA.
- c) La CMGAA deberá presentar una agenda de trabajo para la realización de los dictámenes de regularización.
- d) La Universidad propone que las cartas de indeterminación corregidas correspondientes a la primera etapa del proceso de regularización en los departamentos de la Unidad Regional Sur, se entreguen junto con las de la segunda etapa.
- e) Los concursos de oposición de las plazas del departamento de Bellas Artes se han realizado según los procedimientos establecidos en el CCT vigente. En caso existir alguna irregularidad esta deberá ser turnada al Consejo Divisional.
- f) El caso de la maestra **MARÍA DEL ROSARIO QUINTANAR GALLARDO** se revisó y corrigió su promedio de hsm a las que tiene derecho a indeterminarse.

## 58.- CLÁUSULA XVI TRANSITORIA. PARTICIPACIÓN EN INGRESOS GENERADOS

### Violación:

La Universidad se comprometió formar, conjuntamente con el STAUS, una comisión mixta para elaborar un programa de participación de los académicos en los ingresos que generen con motivo del trabajo que realizan para la Institución. Este programa debió estar elaborado a más tardar en el semestre 2009-1.

### ACUERDO:

La Universidad y el STAUS se comprometen a integrar una comisión mixta para elaborar un programa de participación de los académicos en los ingresos que generen con motivo del trabajo que realizan para la Institución. Este programa deberá estar elaborado antes de que finalice el semestre 2011-2.

## 59.- CLÁUSULA XXIV TRANSITORIA. DERECHO A LA SOBRECARGA.

### Violación:

- a) El profesor **GERARDO VIVAS ALEJOS**, del Dpto. de Sociología y Admón. Pública, reclama el pago correspondiente por sobrecarga académica del semestre 2009-1.
- b) El maestro **DOMINGO GUTIÉRREZ MENDÍVIL** del Dpto. de Derecho reclama el pago correspondiente por sobrecarga académica desde el semestre 2007-1.

### Respuesta Institucional:

- a) Respuesta generada en oficio emitido por la Dirección de Recursos Humanos, No. DRH-10-2011, de fecha 3 de marzo del presente.
- b) No procede la petición de pago de sobrecarga del maestro **DOMINGO GUTIÉRREZ MENDÍVIL**, por virtud de este optó reclamar el pago de dicha prestación mediante juicios laborales, los cuales a la fecha se encuentran pendientes de resolverse en definitiva.

## **60.- CLÁUSULA XXXV TRANSITORIA NUEVA. ASPECTOS ACADÉMICOS Y LABORALES**

Violación:

La Universidad de Sonora incumple esta cláusula al no considerar la opinión del STAUS sobre los aspectos académicos y acordar los aspectos laborales en relación a los siguientes temas:

- a) Ingreso de estudiantes mediante el tronco común.
- b) Apertura de un campus de la Unison en Cd. Obregón.
- c) Inscripciones de nuevo ingreso para el semestre impar.
- d) Las actividades de Culturest.
- e) Educación a distancia y programas virtuales.

### **Respuesta Institucional:**

Se solicita al STAUS especificar la cláusula o acuerdo a que hace referencia en revisión 2010.

## **61.- ANEXO 5 DEL CCT. PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA**

Violación:

La maestra **MARÍA IDALIA SOTELO ESTRADA** del Dpto. de Cs. Químico Biológicas y Agropecuarias de Caborca, reclama el incumplimiento del programa de conversión y asignación de plazas al no otorgársele indeterminación en su plaza de técnico académico.

### **Respuesta Institucional:**

La maestra no cumple con el requisito establecido en el inciso c), punto 4 de la fracción IV del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura, que indica contar con: "Al menos 3 años de experiencia (no necesariamente continua) en plaza de técnico académico". Una vez que cumpla con los tres años de experiencia se gestionará la plaza con carácter indeterminado; en caso de que el Departamento obtenga una plaza de Técnico Académico antes de ese tiempo, se compromete a asignarla para dicha conversión.

## **62.- CLÁUSULA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

Violación:

La Universidad ha incumplido con el pago del 1% de nivelación salarial con el tabulador de sueldos del 2010.

### **Respuesta Institucional:**

El pago de esta diferencia se hará efectivo en la segunda quincena de abril del presente año.

## **63.- CLÁUSULA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

Violación:

La Universidad incumplió con el compromiso de realizar gestiones conjuntas para que en el presupuesto del 2011 de la UNISON, se contemple una partida presupuestal para el programa de nivelación salarial.

### **ACUERDO:**

La Universidad y el STAUS se comprometen a realizar gestiones conjuntas ante las instancias federales y estatales para conseguir recursos para un programa de nivelación salarial.

## **64.- CLÁUSULA VIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

Violación:

No se formuló el programa de habilitación del personal académico que actualmente no cuenta con doctorado, a fin de que obtenga ese grado en los programas académicos vigentes.

### **Respuesta institucional.**

La Universidad de Sonora propone formar la Comisión Bilateral en los términos establecidos en la cláusula vigésima del Convenio de Revisión Salarial 2010.

## **65.- 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.

### **Respuesta institucional:**

El pasado 16 de marzo se instaló la mesa tripartita con el ISSSTESON, sindicatos STAUS y UNISON, a fin de abordar para su discusión y propuesta de solución de esta problemática.

#### **66.- 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 UNISON con el ISSSTESON.

##### **Repuesta institucional:**

La problemática planteada será revisada en la mesa tripartita con el ISSSTESON, STAUS y UNISON, para la búsqueda de soluciones.

#### **67.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

##### **Violación:**

La UNISON incumplió con el compromiso de contar con la atención de un dentista en el módulo de atención médica del ISSSTESON. Asimismo incumplió con la instalación de un módulo de atención de urgencias en el Departamento de Agricultura y Ganadería.

##### **Respuesta Institucional:**

La contratación del dentista ha sido autorizada y se está en proceso de adquisición de equipamiento y materiales. El servicio de atención dental se iniciará antes de que finalice el semestre 2011-1.

Con respecto al Módulo de atención a urgencias en el Departamento de Agricultura y Ganadería fue inaugurado el pasado 18 de marzo de los presentes y se encuentra funcionando.

#### **68.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

##### **Violación:**

La UNISON incumplió con llevar a cabo programas de salud preventiva y correctiva, así como detección y seguimiento de casos de enfermedades crónico degenerativas.

##### **Respuesta institucional:**

La Universidad propone que a más tardar 30 días después de la firma de convenio de revisión contractual y salarial 2011, la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales defina y acuerde los programas de salud preventiva y correctiva.

#### **69.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

##### **Violación:**

La UNISON incumplió con llevar a cabo convenios con hospitales, clínicas de salud, grupos de odontólogos, ópticas y funerarias, en cada una de las ciudades en donde existe una unidad de la UNISON.

##### **Repuesta institucional:**

Los convenios con hospitales y ópticas se encuentran en revisión por parte del área jurídica, en el caso de las funerarias los convenios se encuentran vigentes y operando. Tal como señala la cláusula Trigésima tercera del convenio de revisión salarial 2010, la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales deberá hacer propuestas para la realización de convenios antes de que finalice el semestre 2011-1.

#### **70.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

##### **Violación:**

La UNISON 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.

##### **Repuesta institucional:**

Tal como señala lo acordado en la cláusula trigésima cuarta del convenio de revisión salarial 2010, la Universidad designó a una persona responsable de atender y supervisar los trámites de servicios en el hospital Ignacio Chávez. Para apoyar el trabajo que realiza la trabajadora social la Universidad se compromete a establecer un proyecto de servicio social con alumnos prestadores de servicio social de la Licenciatura en Trabajo Social.

#### **71.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

##### **Violación:**

La UNISON incumplió con aportar la información y los recursos para la realización de un estudio sobre la situación y las perspectivas de las pensiones y jubilaciones de los académicos.

##### **Repuesta institucional:**

La Universidad se compromete a la presentación de los resultados del Estudio de Valuación Actuarial antes de que finalice el semestre 2011-1.

#### **72.- CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

**Violación:**

Desde enero de 2011, la UNISON ha incumplido con el pago de las 20 hsm del instructor matutino en el Gimnasio del STAUS.

**Respuesta Institucional:**

Para iniciar el trámite correspondiente para la asignación de la bolsa económica del pago del instructor del gimnasio STAUS para el semestre 2011-1, se solicita al sindicato la entrega de los recibos correspondientes a la Dirección de Recursos Humanos, a través del área de Prestaciones.

#### **73.- CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

**Violación:**

La UNISON ha incumplido con el compromiso de llevar a cabo un programa de verificación y corrección de la antigüedad reconocida por el ISSSTESON para el personal académico.

**Respuesta institucional:**

La institución ha enviado al ISSSTESON en tiempo listado de 40 casos de personal académico para revisión y corrección de antigüedad cotizada al instituto, correspondientes a cada mes. Esta solicitud no atendida por el ISSSTESON, será abordada en la mesa tripartita ISSSTESON, STAUS y UNISON.

#### **74.- CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

**Violación:**

La UNISON ha incumplido con el compromiso de definir con el STAUS los criterios para considerar la antigüedad en el reingreso de profesores a la UNISON.

**Respuesta Institucional:**

La Universidad y el STAUS se comprometen a definir los criterios para el reconocimiento de la antigüedad laboral en un plazo que no exceda 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual 2011.

#### **75.- CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

**Violación:**

La UNISON incumplió con la integración de la comisión bilateral que analizará el proceso de elección del ombudsman en la Universidad.

**Repuesta institucional:**

La Universidad informará al STAUS los miembros institucionales de dicha comisión a más tardar el lunes 28 de marzo del año en curso, para integrar la comisión bilateral.

#### **76.- CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

**Violación:**

La UNISON ha incumplido con el compromiso de llevar a cabo un estudio sobre el impacto laboral de las políticas de Contraloría.

**Respuesta institucional:**

El compromiso establecido para la elaboración del estudio referido, fue asumido de manera bilateral por el STAUS y la Institución, y nuestro compromiso sigue siendo realizarlo conforme a lo pactado. Consideramos la necesidad de que se lleve a cabo el estudio y proponemos se conforme a la brevedad una comisión bilateral para tal efecto.

#### **77.- CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

**Violación:**

La UNISON ha incumplido con el compromiso de llevar a cabo un estudio de las necesidades de vivienda del personal académico.

**Repuesta institucional:**

La Comisión Mixta de Vivienda acordó en reunión realizada en el semestre 2010-2, un formato de identificación de necesidades de vivienda entre el personal académico, el cual debería ser distribuido por los delegados sindicales en sus respectivas comunidades de académicos. Se está en espera de la entrega por parte de los delegados de la información correspondiente.

#### **78.- CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA NOVENA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

**Violación:**

La UNISON ha incumplido con el compromiso de entregarle al STAUS la cantidad de \$80,000.00 (ochenta mil pesos 00/100 M.N.) para el pago del salario y prestaciones del trabajador de intendencia que realiza la limpieza en el Gimnasio del STAUS.

**Respuesta institucional:**

La bolsa de \$80,000.00 entregada al STAUS para apoyo de salario de trabajador de intendencia del gimnasio STAUS comprende el periodo de marzo del 2010 a marzo del 2011. La asignación de la bolsa para el siguiente periodo se encuentra en trámite.

**79.- CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009.****Violación:**

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

**Respuesta Institucional:**

Se propone enviar una propuesta conjunta al Colegio Académico antes de que finalice el semestre 2011-1.

**80.- CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009.****Violación:**

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

**Respuesta Institucional:**

Se propone enviar una propuesta conjunta al Colegio Académico antes de que finalice el semestre 2011-1.

**81.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009.****Violación:**

No se resolvieron varios de los casos de exbecarios que siguen reclamando el cobro injustificado.

**Respuesta Institucional:**

No procede la solicitud planteada por los académicos, ya que ésta fue analizada por la CMGFSPA en el contexto de la revisión 2010 y dictaminó lo conducente al respecto.

**82.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009.****Violación:**

No se establecieron mecanismos que permitan promover los derechos de los universitarios.

**Respuesta Institucional:**

Una vez integrada la comisión bilateral esta deberá establecer los mecanismos que permitan la promoción de los derechos de los universitarios.

**83.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009.****Violación:**

No se ha realizado el estudio actuarial del fondo complementario de pensiones y jubilaciones.

**Respuesta Institucional:**

La Universidad se compromete a la presentación de los resultados del Estudio de Valuación Actuarial antes de que finalice el semestre 2011-1.

**84.- 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.

**Respuesta institucional:**

La Universidad de Sonora propone formar una Comisión Bilateral, en los términos establecidos en la Cláusula trigésima séptima del Convenio de Revisión Salarial 2009.

**85.- CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009.****Violación:**

No se realizó el diagnóstico de los aspectos de seguridad al interior del campus universitario, ni se tomaron medidas para mejorar la misma.

**Respuesta Institucional:**

Se han tenido avances significativos en el proyecto de seguridad integral para el conjunto de edificios comprendidos en la manzana nueve (Psicología y Ciencias de la Comunicación, Administración Pública e

Historia). Se dará inicio a un proyecto específico en materia de seguridad para las edificaciones de la manzana cinco. La Universidad se **comprometa** a entregar un programa calendarizado de proyectos para el resto de las instalaciones, antes de que finalice el semestre 2011-1.

#### **86.- 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.

##### **Respuesta Institucional:**

Que en la siguiente reunión de la CMGHS se establezca plazo para la realización del mencionado estudio.

#### **SOLICITUDES ESPECIALES:**

**87.-** Se solicita incluir como cláusula en el Contrato Colectivo de Trabajo las siguientes:

La Universidad impulsará un bachillerato científico y humanístico de carácter gratuito que será establecido en el terreno universitario localizado en Prolongación Boulevard Navarrete, con extensión de 9,434 metros cuadrados. El plan de estudios utilizado será el que, a la fecha de firma de este Contrato, exige la Universidad a las escuelas incorporadas a su sistema de bachilleratos.

Los objetivos de este bachillerato serán:

1. Responder a la nueva ley aprobada por el Congreso de la Unión, en la que la enseñanza media superior se establece como obligatoria y gratuita.
2. Funcionar como modelo de bachillerato que cumple la función de señalar, en la práctica, cuál es el nivel de la preparación que la Universidad de Sonora espera de los aspirantes a ingresar a las disciplinas profesionales que ésta Casa de Estudios imparte.
3. En forma específica, buscará trabajar sobre los objetivos siguientes:
  - a) Practicar en forma cotidiana el hábito de la lectura.
  - b) Redactar, y exponer verbalmente, puntos de vista personales o colectivos que resulten de las actividades de enseñanza-aprendizaje.
  - c) Analizar cuidadosamente explicaciones científicas elementales, así como manuales, guías de laboratorio y modelos matemáticos simples que describen los resultados de mediciones obtenidas en laboratorio.

##### **Respuesta Institucional:**

No es materia de negociación lo que no constituye motivo de la relación laboral.

**88.-** Se solicita la creación de una preparatoria de la Unison en la URN campus Santa Ana.

##### **Respuesta Institucional:**

No es materia de negociación lo que no constituye motivo de la relación laboral.

**89.-** Para resolver el problema de vivienda de los académicos de la URN, campus Santa Ana y Nogales, se solicita la donación de terrenos para lotificación y construcción de vivienda.

##### **Respuesta Institucional:**

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.

**90.-** Se solicita que se modifique el numeral 3 de la cláusula 88 para que los técnicos académicos puedan laborar hasta 5 hsm de sobrecarga.

##### **Respuesta Institucional:**

No se acepta.

**91.-** Los maestros **ADRIANA LETICIA NAVARRO VERDUGO** y **JOSÉ MARÍA NAVARRO VERDUGO**, de la Unidad Regional Sur, solicitan se les asigne a cada uno una plaza de tiempo completo por medio del programa de conversión y asignación de plazas.

##### **Respuesta Institucional:**

En la normatividad universitaria están contemplados los procedimientos de ingresos, de tal forma que cuando exista la disponibilidad de plazas podrá ser contemplada su solicitud al instaurarse los procedimientos correspondientes.

**92.-** Se solicita la reclasificación de los técnicos académicos **FAUSTINO MORÁN MORENO, JUAN DE DIOS ÁVILA** del DIFUS y **LAURO RUFINO MERCADO CASTILLO** y **ALVARO MURGUIA** del DICTUS.

**Respuesta institucional:**

Las solicitudes de reclasificación se encuentran en proceso de revisión por la Comisión Mixta General de Tabulador del Personal Académico.

**93.-** Se solicita que se instale un módulo de atención médica al interior del campus Caborca de la URN.

**Respuesta Institucional:**

La instalación de un módulo de atención médica al interior del campus Caborca de la URN, es competencia del ISSSTESON. La Institución propone una gestión conjunta de las autoridades correspondientes para la procedencia del mismo.

**94.-** Se solicita que se instale un módulo de atención médica al interior del campus Santa Ana de la URN, y que sea atendido por el profesor y médico **RAMÓN VÁZQUEZ ORDOÑEZ**, para quién se requiere la asignación de 10 hsm para la atención de 2 horas diarias en el consultorio.

**Respuesta Institucional:**

La instalación de un módulo de atención médica al interior del campus Santa Ana de la URN, es competencia del ISSSTESON. La Institución propone una gestión conjunta de las autoridades correspondientes para la procedencia del mismo.

**95.-** Se solicita de haga extensivo el apoyo de transportación que reciben los profesores del Dpto. de Agricultura a los académicos **RODOLFO PEÓN ANAYA** y **PABLO SOSA FLORES** del Dpto. de Ingeniería Química, quienes laboran en las instalaciones del Centro de pruebas heliostáticas ubicado en el campo agrícola de la UNISON.

**Respuesta Institucional:**

La solicitud de apoyo para gastos de traslado deberán ser solicitados al Departamento de Ingeniería Química y Metalurgia.

**96.-** Se solicita un proyecto académico integral para la expansión del campus Cajeme de la UNISON, que contemple la apertura de oferta educativa adicional al área de la salud, y que particularmente incluya las licenciaturas de la división de ciencias exactas y naturales entre otras opciones.

**Respuesta Institucional:**

Estos temas no son materia de negociación, en virtud de que corresponden a los órganos académicos, personales y colegiados de la institución, ejercer este tipo de atribuciones.

**97.-** Se solicita que se modifique la cláusula 178 del CCT para eliminar el requisito de la aprobación del Consejo Divisional para el otorgamiento de becas de doctorado a los técnicos académicos.

**Respuesta Institucional:**

No se acepta

**98.-** Se solicita se modifique la normatividad de los técnicos académicos para que los mismos puedan promoverse de una categoría a otra en el tabulador.

**Respuesta Institucional:**

La modificación de la normatividad compete al Colegio Académico, en tal virtud cualquier solicitud de reforma debe realizarse ante dicho órgano colegiado.

**99.-** Se solicita homogenizar criterios y pactar condiciones de operación y funcionamiento de las actividades académicas de los profesores de tiempo completo del Eje de Formación Común.

**Respuesta Institucional:**

Los criterios y condiciones que refiere la petición, se encuentran debidamente contemplados y definidos dentro de la normatividad, y cualquier modificación a las mismas debe pasar por las instancias competentes.

**100.-** Los profesores de la academia "El Trabajo Social: Procesos de Intervención y Educación" solicitan incluir otras opciones para acreditar el requisito establecido en el artículo 29 numeral 3 del EPA que a la letra dice "Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina". La solicitud se

sustenta en que el Colegio Académico aprobó acreditar este requisito por medio de dirección de tesis para optar por el título de licenciatura o dirección de tesis de posgrado, sin embargo en el Departamento de Trabajo Social la mayoría de los alumnos optan por modalidades de titulación alternas a la de elaboración de tesis. Algunas opciones a considerar para acreditar el requisito establecido en el numeral 3 del artículo 29 del EPA son: dirección de proyectos de servicio social, dirección de proyectos con becas ayudantía, dirección de práctica profesional y preparación para examen EGEL LTS CENEVAL.

**Respuesta Institucional:**

La Universidad y el STAUS se comprometen a elaborar una propuesta conjunta que se someterá al Colegio Académico, que contemple opciones alternativas a las acordadas para cumplir el requisito de "Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina".

## REPARACIÓN DE VIOLACIONES PRESENTADAS EN EL ANEXO AL PLIEGO DE VIOLACIONES

### 1. CLÁUSULAS 40 Y XXVI TRANSITORIA. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES.

**Violación:**

No ha sido concursada, conforme a lo establecido en el CCT vigente, la plaza que ha quedado vacante y que venía siendo ocupada por el profesor del Dpto. de Derecho **CELESTINO ZAMORANO**.

**Respuesta Institucional:**

Debido a que recientemente quedo vacante dicha plaza, no se ha iniciado el procedimiento correspondiente para la ocupación de la misma, por lo que no hay inconveniente por parte de la institución de que se inicie el procedimiento en el transcurso del semestre 2011-1 para que sea ocupada a más tardar a inicio del semestre 2011-2.

### 2. CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL.

**Violación:**

Las siguientes plazas se encuentran vacantes de manera temporal y, hasta el momento, no han sido ocupadas:

Departamento de Derecho: las plazas de **MARÍA TERESA GONZÁLEZ SAAVEDRA, JOSÉ DAVID GARCÍA SAAVEDRA, LUZ MARÍA DURÁN MORENO, GRACIELA JASSA SILVEIRA, MIGUEL ANGEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ** y **JESÚS ALFREDO RODRÍGUEZ BORBÓN**.

**Respuesta Institucional:**

En lo que respecta a las plazas de **MARÍA TERESA GONZÁLEZ SAAVEDRA** y **MIGUEL ANGEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**, ambas plazas han sido aprobadas para su sustitución, por la Comisión Mixta Especial del Programa de Ocupación de Plazas (se anexa); por lo que actualmente (semestre 2011-1) se encuentran ocupadas por el mecanismo de asignación por los siguientes docentes: en la plaza de **MARÍA TERESA GONZÁLEZ SAAVEDRA**, el Lic. **FREGOSO OTERO FERNANDO** y en la del maestro **MIGUEL ANGEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**, el Lic. **GUTIÉRREZ GARCÍA EDSON ANDRÉS**. Por tal situación se solicitará al Departamento de Derecho que inicie de inmediato el procedimiento para los concursos curriculares correspondientes, con efectos de contratación a partir del 2011-2.

En lo referente a las plazas de **JOSÉ DAVID GARCÍA SAAVEDRA, LUZ MARÍA DURÁN MORENO, GRACIELA JASSA SILVEIRA** y **JESÚS ALFREDO RODRÍGUEZ BORBÓN**: no se ha recibido solicitud de sustitución de estas plazas por parte del Departamento de Derecho a la Comisión Mixta de Ocupación de Plazas, para estar en condiciones de determinar si procede la sustitución; por lo que se recomendará al Departamento de Derecho, que inicie este procedimiento de inmediato, para que una vez que sesione la Comisión Mixta de Ocupación de Plazas, sean consideradas tales solicitudes. Sin dejar a un lado, que las plazas de **GRACIELA JASSA SILVEIRA** y **JESÚS ALFREDO RODRÍGUEZ BORBÓN**; la administración concedió la sustitución por el semestre 2011-1; quedando ocupadas por el mecanismo de asignación por los siguientes docentes: en la plaza de **GRACIELA JASSA SILVEIRA**, la Lic. **SOTOMAYOR PETERSON ZONIA** y en la del Maestro **JESUS ALFREDO RODRIGUEZ BORBON**, el Lic. **ESPINOZA DE SANTIAGO**, del cual actualmente se encuentra en trámite su contratación.

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

**Violación:**

La profesora **HOLDA JUDITH GASTÉLUM SOTELO**, de la Delegación de Cajeme, reclama el reconocimiento de su antigüedad laboral previa a su reincorporación al campus Cajeme, correspondiente a 9 años 10 meses.

**ACUERDO:**

El caso se revisará por una comisión bilateral especial y se dictaminarán en un plazo no mayor a 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual.

**4. CLÁUSULAS 63, 64, 65, 66, 68, 69, y XXIX TRANSITORIA. TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN; SOLICITUD DE PROMOCIÓN; DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN; PAGO DE PROMOCIONES; IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN; DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACIÓN; REASIGNACIÓN DE NIVEL PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA.**

**Violación:**

Respecto de las cláusulas que se refieren a la promoción del personal académico, así como los dictámenes por parte de las Comisiones Dictaminadoras de las Divisiones correspondientes, se reclaman violaciones particulares para los siguientes profesores:

| NOMBRE                     | DEPTO. ADSCRIPCIÓN |
|----------------------------|--------------------|
| LORENA A. DURAZO GRIJALVA  | MATEMÁTICAS        |
| JOSÉ ANTONIO MERCADO LÓPEZ | ARQUITECTURA       |

**Respuesta Institucional:**

| NOMBRE                     | DEPTO. ADSCRIPCIÓN | SITUACION ACTUAL  |
|----------------------------|--------------------|---|
| LORENA A. DURAZO GRIJALVA  | MATEMÁTICAS        | LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS REALIZÓ OBSERVACIONES AL DICTÁMEN DE PROMOCIÓN DE LA MAESTRA, Y ACTUALMENTE LA DICTAMINADORA SE ENCUENTRA REALIZANDO UNA RESPUESTA AL RESPECTO. (SE HABLO CON UNO DE LOS INTEGRANTES DE LA DICTAMINADORA. SE ESTÁ EN ESPERA) |
| JOSÉ ANTONIO MERCADO LÓPEZ | ARQUITECTURA       | LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS REALIZÓ OBSERVACIONES AL DICTÁMEN DE PROMOCIÓN DEL MAESTRO, Y ACTUALMENTE LA DICTAMINADORA NO HA DADO RESPUESTA AL RESPECTO. SE ESTÁ EN ESPERA.  |

Los casos se revisarán en las instancias correspondientes

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

**Violación:**

La Universidad no cumple con lo establecido en la presente cláusula, por tal motivo el siguiente profesor ha resultado afectado en la programación de su carga académica en el semestre señalado:

| NOMBRE                | SEMESTRE | DEPTO. ADSCRIPCIÓN |
|-----------------------|----------|--------------------|
| ALFREDO TOLANO CHACÓN | 2011-1   | DERECHO            |

**Respuesta Institucional:**

El maestro **ALFREDO TOLANO CHACÓN** no ha impartido cátedra desde el 2009-1 y durante las reuniones de verificación departamentales de programación, en ningún momento se presento solicitud de carga para el mencionado maestro por parte de la delegación sindical, ni por ninguno de los presentes.

**6. CLÁUSULA 99, NUM. 16, 249. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.**

**Violación:**

En el Dpto. de Agricultura y Ganadería, la Universidad incumple con proporcionar el servicio de internet en las áreas de trabajo de los académicos de dicho departamento.

**Respuesta Institucional:**

Se está en desarrollo del proyecto para atender, por parte de la Dirección de Informática el servicio de Internet en el Departamento de Agricultura y Ganadería, quedando terminado para finales del semestre 2011-1.

**7. CLÁUSULAS 99, NUM. 5, 106. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; IGUALDAD DE DERECHOS.**

**Violación:**

La Universidad ha incumplido con el numeral 5 de la cláusula 99, al no notificar por escrito al profesor del Dpto. de Letras y Lingüística, **JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ LÓPEZ**, sobre su situación en el programa de doctorado en Humanidades. Asimismo incumple con la cláusula 106 al discriminar al profesor **RODRÍGUEZ LÓPEZ** en sus derechos académicos.

**Respuesta Institucional:**

No existe violación. Este señalamiento no es de índole laboral por lo tanto deberá atenderse en las instancias académicas correspondientes.

**8. CLÁUSULAS 121, 122 Y 125. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS; SALARIO INTEGRAL; PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.**

**Violación:**

- a) La maestra **AURORA ZEPEDA LLAMAS**, del Dpto. de Derecho, reclama el pago de su salario de 5 hsm que indebidamente no le fue retribuido.
- b) El profesor **JOSÉ EDUARDO RAMÍREZ PAREDES** reclama el pago de su carga completa equivalente a 25 hsm, durante el semestre 2011-1. Esto debido a que sin notificación previa se "cerró" administrativamente uno de los grupos en el que se le programó al inicio del semestre, a pesar de que ya habían transcurrido dos meses en los que el profesor impartió clases. La materia consta de 3 hsm, mismas que se le dejaron de pagar desde la primera quincena de marzo, y que además se le he están descontando por pago de más. Cabe señalar que el profesor **RAMÍREZ PAREDES** ha continuado su labor docente ya que los alumnos inscritos siguen atendiendo su clase.

**Respuesta Institucional:**

- a) La institución solicita al Sindicato que precise la petición con respecto al semestre que corresponde el reclamo del adeudo de las 5 horas, para estar en condiciones de hacer una revisión al respecto, y en cuanto a la revisión del historial académico, no habría inconveniente de realizarse en el tiempo que ustedes establecen
- b) La Institución reconoce el grupo del maestro **RAMÍREZ PAREDES** y realizará el pago correspondiente en la segunda quincena de abril del presente.

**9. CLÁUSULAS 126 Y 137. DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE; RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS.**

**Violación:**

Se reclama la improcedencia del programa de verificación de la asistencia y la falta de cumplimiento del procedimiento para descuentos válidos.

**Respuesta Institucional:**

Ya existe un procedimiento acordado bilateralmente. La institución expresa su disposición a revisar dicho procedimiento con el Sindicato cuando éste así lo considere.

**10. CLÁUSULAS 126 Y 137. DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE; RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS.**

**Violación:**

El profesor **FLAVIO ROSALES**, del Dpto. de Económico-Administrativas de la URN en Caborca reclama el descuento a su salario, que de manera injustificada e improcedente realizó la Universidad, argumentando incumplimiento del convenio de beca para estudios de doctorado. La improcedencia del descuento quedó plenamente demostrada con la exhibición del título de doctorado.

**Respuesta Institucional:**

El caso se revisará en la Comisión de Seguimiento

**11. CLÁUSULA 131. PAGO DE EXÁMENES PROFESIONALES.**

**Violación:**

Los profesores del Dpto. de Arquitectura reclaman que no se ha hecho efectivo el pago a los académicos que han participado en los exámenes profesionales durante el semestre 2010-2 en el departamento.

**Respuesta Institucional:**

Se solicitará al Jefe del Departamento inicie el trámite correspondiente para proceder al pago.

**12. CLÁUSULA VI TRANSITORIA. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.**

**Violación:**

El profesor abajo mencionado ha resultado afectado por la incorrecta aplicación de los criterios de asignación estipulados en esta cláusula:

| <b>NOMBRE</b>               | <b>DEPTO. ADSCRIPCIÓN</b> |
|-----------------------------|---------------------------|
| MARTÍN ARTURO GÓMEZ VÁZQUEZ | CONTABILIDAD              |

**Respuesta Institucional:**

La impugnación del profesor **Martín Arturo Gómez Vásquez** procede, no se aplicaron correctamente los criterios establecidos en la cláusula VI transitoria. De acuerdo a los criterios del Programa de Regularización, falta reconocerle 10 HSM en el semestre impar y 14 HSM en el semestre par, las cuales deberá de contemplarse en la Segunda Etapa del Programa de Regularización en Segunda Fase.

**13. CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010.**

**Violación:**

El profesor **JOSÉ ROMERO** del Dpto. de Administración no ha recibido el pago de 10 hsm correspondiente al rediseño en línea de un curso del Dpto. de Contabilidad.

**Reparación:**

Que de manera inmediata se pague al profesor **ROMERO** las 10 hsm que se le adeudan.

**Respuesta Institucional:**

El caso se revisará en la Comisión de Seguimiento