



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

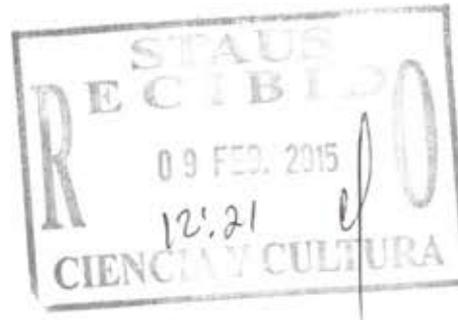
Secretaría General Administrativa

Edificio de Rectoría, Planta Alta
Hermosillo, Sonora, C.P. 83000

Tel. (662) 2 59 21 40
Fax (662) 2 59 22 64 ext. 8342, 8140
E-mail: sgadmin@guaymas.uson.mx

Hermosillo, Sonora. 9 de febrero de 2015.
Oficio No. SGA/041/2015

Dr. Roberto Jiménez Ornelas
Secretario General
Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora
Presente



En el marco del proceso de revisión salarial y contractual 2015 que actualmente se lleva a cabo entre la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos, adjunto encontrará usted el primer bloque de respuestas institucionales: 16, 30, 35, 36, 38, 40, 43, 47, 49, 50, 51, 61, 62, 68, 74, 82, 83, 84, 88, 89, 99, 112y 114, sometidas a revisión por su Sindicato.

Sin otro particular por el momento, reciban un respetuoso saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"


M.C. María Magdalena González Agramón
Secretaria General Administrativa



C.c.p.- Expediente y minutario.

CCT 2013-2015	PROYECTO DE CCT 2015-2017	Respuesta institucional
TÍTULO I	=	
GENERALIDADES	=	
CAPÍTULO I	=	
DECLARACIONES	=	
CLÁUSULA 16. PUESTOS DE CONFIANZA	=	
<p>Serán puestos de confianza los siguientes: el Rector, el Secretario General Académico, el Secretario General Administrativo, los Vicerrectores de Unidad, los Secretarios de Unidad, los Directores de División, los Secretarios de División, los Jefes de Departamento Académico, Administrativos, Secretarios de Departamento, los Abogados, Directores y Subdirectores Administrativos, el Tesorero, el Contador, y el Auditor Interno así como los demás que conforme a la Ley tengan ese carácter.</p>	<p>Serán puestos de confianza los siguientes: el Rector, académicos integrantes de la Junta Universitaria el Secretario General Académico, el Secretario General Administrativo, los Vicerrectores de Unidad, los Secretarios de Unidad, los Directores de División, los Secretarios de División, los Jefes de Departamento Académico, Administrativos, Secretarios de Departamento, Coordinadores de Programa, los Abogados, Directores y Subdirectores Administrativos, el Tesorero, el Contador, y el Auditor Interno así como los demás que conforme a la Ley tengan ese carácter.</p>	<p>No se acepta la propuesta dado que no existe relación laboral entre la H. Junta Universitaria y los académicos que la integran. Su relación laboral es con la Universidad de Sonora en su carácter de personal académico. Por su parte, por las funciones académicas que desarrollan los coordinadores de programa no se pueden catalogar como personal de confianza.</p>
<p>Cuando la Universidad establezca puestos académicos de confianza de nueva creación, tal circunstancia deberá ser de acuerdo al Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y deberá comunicarse al Sindicato dentro de los 10 días posteriores. De presentarse alguna inconformidad de parte del Sindicato, ésta se deberá promover a través de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.</p>	=	
CAPÍTULO III	=	
DEL INGRESO, ADSCRIPCIÓN, ESTABILIDAD Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	=	
DEL INGRESO Y LA ESTABILIDAD	=	
<p>Las CLÁUSULAS 29, 30, 31, 32, 52, 53 y 56 del presente Capítulo conservan su transitoriedad y vigencia mientras no</p>	=	

<p>contravengan disposiciones del Estatuto de Personal Académico.</p>		
<p>CLÁUSULA 29. VIGENCIA DEL EPA</p>	<p>=</p>	
<p>Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Académico, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico vigente a la Ley Orgánica de la Universidad, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquello que no se contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica.</p>	<p>=</p>	
<p>CLÁUSULA 30. DE LA COMPETENCIA DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES</p>	<p>=</p>	
<p>De acuerdo a la Ley Orgánica en su artículo 40, es competencia del Consejo Divisional evaluar, dictaminar y resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico para lo cual nombrará Comisiones Dictaminadoras. Las resoluciones del Consejo Divisional deberán atender estrictamente el contenido del EPA, y del CCT, así como la demás normatividad aplicable, en caso contrario sus actos serán nulos, y se procederá a reponer el proceso en la parte que se considere que se incumplió con la normatividad.</p>		<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir</p>

	<p>acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Of. SGA/040/2015</p>
<p>CLÁUSULA 35. CREACIÓN DE PLAZAS</p> <p>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.</p>	<p>=</p> <p>=</p>
<p>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.</p>	<p>Para hacer lo anterior, el Jefe de cada Departamento en conjunto con las Academias y la Delegación Sindical elaborarán el Plan de Desarrollo del Departamento, y dentro del mismo establecerán la propuesta anual de necesidades de personal académico, misma que presentarán al Consejo Divisional, enviando paralelamente copia a la CMGAA. Las necesidades de personal académico 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.</p>
<p>CLÁUSULA 36. CARÁCTER DE LAS PLAZAS</p>	<p>=</p>
<p>El personal de carrera de la Universidad de Sonora será contratado por tiempo indeterminado, excepto en los casos de contratación temporal contemplados por el EPA y la cláusula 42 del CCT. En los procedimientos de ingreso, la CMGAA revisará</p>	<p>=</p>

<p>la propuesta de clasificación de plazas que le envíe, junto con la documentación comprobatoria, el Director de División, vigilando que se cumplan los requisitos del EPA y CCT. La clasificación de las plazas será comunicada al Director de División en los períodos contemplados en la cláusula 50.</p>	<p>La clasificación de las plazas académicas de asignatura de ser por tiempo determinado o indeterminado se hará de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo a lo establecido en el EPA, el CCT y los siguientes lineamientos:</p>		<p>La clasificación de las plazas académicas de asignatura de ser por tiempo determinado o indeterminado se hará de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo a lo establecido en el EPA, el CCT y los siguientes lineamientos:</p>
<p>1. La carga académica por área de trabajo, correspondiente a materias obligatorias u optativas, será considerada indeterminada cuando se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, antes de concluir cada semestre par, se analizará el total de carga académica impartida en cada área de trabajo.</p>	<p>1. La carga académica indeterminada por área de trabajo académico, correspondiente a materias obligatorias u optativas, será el promedio del total de carga impartida en cada área en los últimos tres semestres pares o los últimos tres semestres impares. Para efecto de lo anterior, antes de concluir cada semestre par, se analizará el total de carga académica impartida en cada área de trabajo.</p>		<p>No se acepta la propuesta de modificación. Se propone la siguiente redacción: La carga académica indeterminada por área de trabajo académico correspondiente a materias obligatorias u optativas, será aquella que se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, antes de concluir cada semestre par se analizará el total de la carga académica impartida en cada área de trabajo académica.</p>
<p>2. Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, se procederá como lo establece el EPA y este CCT.</p>	<p>=</p> <p>3. Los profesores de asignatura que tengan una antigüedad laboral en la Universidad de Sonora de cinco años, tendrán derecho a indeterminarse, en los términos de la normatividad laboral vigente.</p>		<p>No se acepta la propuesta. En el Estatuto del Personal Académico, en concordancia con lo establecido en el artículo tercero constitucional, ya se establece el mecanismo general para obtener el carácter indeterminado a la Institución, que es a través de concursos por oposición. Por normatividad, la modificación del EPA, y en general todo lo relacionado con el ingreso, promoción y permanencia del personal académico corresponde al H. Colegio Académico.</p>

		<p>En todo caso, en el convenio de la revisión contractual anterior ya se tiene contemplada la posible realización de una tercera etapa de regularización, de la cual ya se tiene una propuesta a consideración de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, misma que en su caso y en su momento deberá ser sometida a consideración del H. Colegio Académico. Of. SGA/040/2015</p>
<p>3. Si en un semestre se ofrece carga académica menor a la carga académica indeterminada, la asignación de carga se realizará conforme la cláusula 82 del CCT. El personal académico programado en un número menor al número de horas que tiene indeterminadas o que le correspondan por su categoría de Tiempo Completo, deberá cumplir su carga con una de las siguientes opciones, en el entendido de que en cualquier caso el profesor recibirá su salario normalmente por su contratación o el número total de horas indeterminadas a las que tiene derecho:</p>	<p>CAMBIA A 4.</p>	
<p>a. Impartir cursos en periodos especiales (cursos de verano), de acuerdo a la normatividad aplicable.</p>	<p>=</p>	
<p>b. Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 h/s/m equivale a 16 horas impartidas.</p>	<p>=</p>	
<p>El Jefe de Departamento presentará las opciones viables al académico quien decidirá en definitiva. Los casos y las opciones elegidas serán presentados ante la CDVP, en la reunión respectiva y finalmente ante el Consejo Divisional.</p>	<p>=</p>	
	<p>Los trabajadores académicos no perderán su carácter indeterminado por eliminación, modificación o disminución de la carga académica derivada por cambios tanto en los planes como en los programas de estudio, para lo cual la Universidad procederá a capacitar a los trabajadores académicos afectados para</p>	<p>En el punto tres ya establece lo que procede en caso de que exista menor carga académica que la indeterminada. La Universidad no se puede comprometer a mantener permanentemente la indeterminación, si desaparece en forma definitiva la materia de trabajo y no hay</p>

<p>CLÁUSULA 38. REQUISITOS Y MECANISMOS IMPROCEDENTES</p>	<p>que puedan reubicarse en áreas de trabajo académico afines.</p>	<p>posibilidad de reubicarse en otra área de trabajo académico afín.</p>
<p>En el ingreso a la Universidad como miembro del personal académico, en ningún caso se podrán exigir requisitos mayores a los establecidos en el Estatuto de Personal Académico y en la Ley.</p>	<p>=</p> <p>En el ingreso a la Universidad como miembro del personal académico, en ningún caso se podrán exigir requisitos mayores a los establecidos en el Estatuto de Personal Académico y en la Ley. Particularmente, en los concursos de oposición y de evaluación curricular no se podrán establecer requisitos adicionales a los requisitos mínimos que indique el EPA para cada categoría.</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p>

<p>En la evaluación del personal académico no se deberán incluir exámenes psicológicos, ni aquellos destinados a investigar la conducta o ideología política. En caso de violarse esta disposición en las evaluaciones, éstas no tendrán validez para efectos de contratación y los maestros afectados podrán recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA).</p>	<p>=</p>	<p>Of. SGA/040/2015</p>
<p>CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES</p> <p>La Universidad informará al STAES de las plazas vacantes por departamento, al término de cada semestre. Todas las plazas, de carrera o de asignatura que queden vacantes (no temporales) debido a que el titular de la misma renuncia a ella, muere, se jubila o pensiona, queda incapacitado permanentemente para el desarrollo de las labores académicas o bien cualquier otro motivo que conduzca a tal situación, se concursarán por tiempo indeterminado en los términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y/o reglamentos particulares. El plazo máximo para el lanzamiento de la convocatoria correspondiente para la realización del concurso de oposición será de dos meses, contados a partir del momento en que se presente el hecho que dé por terminada la relación laboral del trabajador en dicha plaza.</p>	<p>=</p> <p>La Universidad informará al STAES de las plazas vacantes por departamento, al término de cada semestre. Todas las plazas, de carrera o de asignatura que queden vacantes (no temporales) debido a que el titular de la misma renuncia a ella, muere, se jubila o pensiona, queda incapacitado permanentemente para el desarrollo de las labores académicas o bien cualquier otro motivo que conduzca a tal situación, se ocuparán por medio de algunos de los mecanismos establecidos en la presente cláusula.</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es</p>

		<p>competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Of. SGA/040/2015</p>
	<p>Todas las plazas de tiempo completo, incluyendo las asignadas al eje de formación común, se ocuparán en el área de trabajo académico y el departamento de adscripción del académico que generó la vacante, sin embargo, si existe acuerdo entre la delegación sindical, la academia correspondiente y la jefatura de departamento, podrán solicitar la pertinencia de cambiar el área de trabajo académico, o la adscripción departamental, o el tipo de alguna plaza, por no existir materia de trabajo en el departamento a la que está adscrita.</p>	
		<p>Para definir el mecanismo de ocupación de las plazas de carrera vacantes indeterminadas se realizará un acuerdo entre la jefatura del departamento, la delegación sindical y la academia correspondiente. El acuerdo se presentará al Consejo Divisional para su ratificación.</p>
	<p>Las plazas de carrera vacantes indeterminadas podrán ocuparse mediante alguno de los siguientes mecanismos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Concurso de oposición. 2. Asignación de una plaza a un profesor de asignatura mediante el Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura, o mediante la promoción de profesor de asignatura a profesor de tiempo completo. 3. La plaza se usará para becar a un profesor de asignatura, al concluir con la obtención del grado correspondiente 	

	<p>se le asignará la plaza de tiempo completo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Promover a un profesor de asignatura a profesor de tiempo completo o a técnico académico. 5. Retención o repatriación. 	
	<p>No podrá acordarse el mecanismo del numeral 5 en más del 25% de las plazas vacantes de cada departamento al año.</p> <p>En el caso de las plazas de asignatura indeterminadas, incluyendo las materias del eje de formación común, que queden vacantes debido a que el titular de la misma renuncia a ella, fallezca, se jubila, pensiona, quede incapacitado permanentemente para el desarrollo de las labores académicas o bien cualquier otro motivo que conduzca a tal situación, se ocuparán en el Departamento y el en área correspondiente por los profesores que se encuentren adscritos, por medio de alguno de los siguientes mecanismos:</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concurso de oposición cerrado. 2. A través del Programa de Regularización. <p>En las materias del Eje Común indeterminadas que quedan vacantes, solamente en los casos en los que no haya profesores aspirantes adscritos al departamento y al área de adscripción donde hayan quedado vacantes, podrán participar los profesores de otros departamentos afines.</p> <p>En el caso de los concursos de oposición, el plazo máximo para el lanzamiento de la convocatoria correspondiente para la realización del concurso de oposición será de dos meses, contados a partir del momento en que se presente el hecho que dé por terminada la relación laboral del trabajador en dicha plaza.</p>	

<p>En primera instancia las plazas de profesor-investigador y profesor de carrera se convocarán en la categoría en que se originó la vacante.</p>	<p>En primera instancia las plazas de profesor-investigador y profesor de carrera se convocarán en la categoría en que se originó la vacante, por lo que los requisitos mínimos que se establezcan en las convocatorias, serán los que indique el EPA para cada categoría.</p>
<p>En caso de que se declare desierto el concurso se podrá modificar la categoría, siempre y cuando la academia respectiva determine que las necesidades de la unidad académica así lo ameritan.</p>	<p>=</p>
<p>CLÁUSULA 43. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL</p> <p>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.</p>	<p>Las plazas de nueva creación se ocuparán mediante los mecanismos y el procedimiento establecidos en la presente cláusula.</p> <p>=</p> <p>De acuerdo al Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo 97 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persista carga académica en el área de trabajo académico que dio lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, como resultado de un concurso de evaluación curricular, se prorrogará la contratación.</p>
<p>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.</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la</p>

		<p>Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Of. SGA/040/2015</p>
<p>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 Divisonal 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 el escrito en el cual el profesor solicita la prórroga de contratación. La solicitud del profesor al Jefe de Departamento deberá hacerse al menos 50 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	
<p>Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el H. 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.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	
<p>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:</p>	<p>SE ELIMINA</p>	
<p>1. Deberá tratarse de la misma plaza.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	
<p>2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	

<p>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.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	
<p>4. No exista una sanción que implique la rescisión del contrato del trabajador.</p>	<p>Sólo procederá a negarse la prórroga de contratación si existe una sanción que implique la rescisión del contrato del trabajador.</p>	
<p>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.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	
<p>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.</p>	<p>La prórroga de la contratación procederá también en el caso de que la carga académica se ofrezca sólo en semestres terciados.</p>	
	<p>Cuando un profesor de asignatura labore por dos o más años sin haber ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular, se procederá a someter a concurso de evaluación curricular la carga académica que ha impartido.</p>	
<p>CLÁUSULA 47. INGRESO POR RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN</p>	<p>=</p>	
<p>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:</p>	<p>=</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia</p>

		<p>académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Of. SGA/040/2015</p>
<p>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.</p>	=	
<p>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.</p>	=	
	<p>En todo momento deberá cumplirse con lo establecido en la cláusula 40 de este Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	

	=	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 STAU, 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 49. CONTRATACIÓN IMPROCEDENTE

<p>Bajo ninguna circunstancia la Universidad contratará personal académico fuera de los procedimientos señalados en el Estatuto de Personal Académico y en el presente Contrato.</p>	<p>=</p>	
<p>La contravención a lo dispuesto en esta Cláusula ameritará que el caso pase a conocimiento y dictamen de la CMGAA.</p>	<p>=</p>	
<p>Las Unidades Académicas y Administrativas solamente darán trámite a las contrataciones cuando se anexen los documentos que comprueben que éstas se hicieron en los términos del EPA y del CCT.</p>	<p>Las Unidades Académicas y Administrativas solamente darán trámite a las contrataciones cuando se anexen los documentos que comprueben que éstas se hicieron en los términos del EPA y del CCT, y del dictamen de la CMGAA que avale lo anterior, el cual deberá emitirse en un plazo que no exceda 5 días hábiles a partir de que la Comisión reciba la documentación.</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada.</p>

		<p>porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica. Of. SGA/040/2015</p>
<p>CLÁUSULA 50. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA</p>	=	
<p>El proceso para la elaboración y aprobación de convocatorias, será el siguiente:</p>	=	
<p>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.</p>	=	
<p>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.</p>	=	
<p>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.</p>	=	
<p>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.</p>	=	
<p>5. Si transcurridos los cinco días hábiles señalados en el punto 3 de la presente Cláusula, el Director de División no</p>	=	

<p>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.</p>		
<p>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.</p>	=	
<p>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.</p>	=	
<p>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.</p>	<p>De no cumplirse con el procedimiento de elaboración de la convocatoria señalada en esta Cláusula, o cuando el Consejo Divisional determine una modificación a lo aprobado por las instancias (Jefatura del Departamento, Academia y Delegación Sindical), 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.</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con</p>

	<p>la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Of. SGA/040/2015</p>
	<p>En caso de que la plaza a concursar se relacione con más de una Academia, se requerirá el punto de vista de cada una de ellas, en el procedimiento establecido en el numeral 1 de la presente cláusula.</p>
<p>CLÁUSULA 51. REQUISITOS IMPROCEDENTES EN LA CONVOCATORIA</p>	<p>=</p>
<p>Como lo señala el EPA, las convocatorias a que se refiere la disposición de la Cláusula 50 del CCT, no podrán exigir requisitos relacionados con la edad, sexo, ideología, religión, antigüedad, conocimiento y experiencia diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos a los que los puestos les corresponderán.</p>	<p>Como lo señala el EPA, las convocatorias a que se refiere la disposición de la Cláusula 50 del CCT, no podrán exigir requisitos relacionados con la edad, sexo, ideología, religión, antigüedad, conocimiento y experiencia diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos a los que los puestos les corresponderán. Tampoco deberán exigirse requisitos adicionales a los requisitos mínimos de cada categoría contemplados en el EPA.</p> <p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y</p>

		<p>disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Of. SGA/040/2015</p>
<p>CLÁUSULA 61. FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA</p> <p>Las Cláusulas del presente Contrato Colectivo que para su aplicación hagan referencia a los términos y mecanismos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, serán actualizadas cuando el mencionado Estatuto sea modificado.</p>	<p>=</p> <p>=</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el</p>

<p>Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Of. SGA/040/2015</p>		
	=	<p>La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las Cláusulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Académico apruebe las modificaciones al Estatuto.</p>
	=	<p>La Universidad se compromete a entregar una copia al STAES del proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico en el momento en que la Comisión correspondiente entregue su dictamen al Presidente del Colegio Académico.</p>
		<p>No se deberán realizar modificaciones al EPA sin que previamente la Universidad acuerde con el STAES las propuestas de modificación que se presentarán al Colegio Académico, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de la ley Federal del Trabajo.</p>

<p>Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Académico no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.</p>	<p>=</p>	
<p>Los trabajadores académicos por tiempo indeterminado no perderán este carácter porque se modifique el Estatuto de Personal Académico.</p>	<p>=</p>	
<p>CLÁUSULA 62. REQUISITOS PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA PARA OCUPAR UN PUESTO DE BASE</p> <p>El personal que no ocupaba una plaza académica antes de su nombramiento como personal de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto académico de base. En todo caso dicho personal deberá sujetarse a los procedimientos de ingreso contenidos en el Estatuto de Personal Académico.</p>	<p>=</p> <p>El personal que no ocupaba una plaza académica antes de su nombramiento como personal de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto académico de base. En todo caso dicho personal deberá sujetarse a los procedimientos de ingreso contenidos en el Estatuto de Personal Académico y el CCT.</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio</p>

		<p>Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Of. SGA/040/2015</p>
<p>DE LA PROMOCIÓN</p>	<p>=</p>	
<p>CLÁUSULA 68. IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN</p> <p>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</p>	<p>=</p> <p>En tanto el Colegio Académico revisa el Estatuto de Personal Académico, se acuerda que los Consejos Divisionales de la Universidad de Sonora contarán con 15 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</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio</p>

	Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica. Of. SGA/040/2015
DE LA ADSCRIPCIÓN	=
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.	2. El área o áreas de trabajo académico previamente definidas por el Consejo Divisional, en las cuales haya sido contratado el trabajador.
Los Consejos Divisionales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su formación y trayectoria académica. Asimismo serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.	=
La Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista respecto a la adscripción del personal académico a un área (s) de trabajo	La Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista respecto a la adscripción del personal académico a las áreas de trabajo académico.
El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito al área (s) que corresponda a las materias en las que tiene su indeterminación.	El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las áreas de trabajo académico en las que tiene su indeterminación. El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito a las áreas de trabajo académico en las que ha venido laborando.
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	Se acepta la propuesta de modificación. Se acepta la primera parte de la propuesta de modificación, de manera que la cláusula quedaría de la siguiente manera: El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las áreas de trabajo académico en las que tiene su indeterminación.

<p>del proceso de regularización con carga comprometida, ii) Quién haya impartido materias pertenecientes al área de trabajo considerada por un lapso de 2 semestres.</p>		
<p>Los conflictos derivados de la aplicación de la presente cláusula serán resueltos por la CMGAA.</p>	=	
<p>TÍTULO III</p>	=	
<p>DE LOS ASPECTOS ECONÓMICOS Y DE LAS PRESTACIONES</p>	=	
<p>CAPÍTULO IV</p>	=	
<p>DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</p>	=	
<p>CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS</p>	=	
<p>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 H. Colegio Académico.</p>	=	
	<p>Los profesores adscritos a alguna de las áreas de las materias del eje de formación común serán programados por los Jefes de Departamento en donde estén adscritos dichos profesores, siguiendo las etapas y prioridades establecidas en la presente cláusula. Para tal efecto se pondrá a disposición de todos las instancias involucradas la información correspondiente a los grupos que se ofertan en estas materias y el listado priorizado de profesores adscritos a estas áreas.</p>	<p>La adición propuesta ya se encuentran contemplada en el primer párrafo de la presente cláusula.</p>
<p>Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:</p>	=	

a)	La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los H. Consejos Divisionales.	=
b)	El Jefe de Departamento determinará primeramente la carga académica a impartirse en el semestre por cada una de las Áreas de Trabajo Académico.	=
c)	Posteriormente, en cada ATA será asignada la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del profesor o profesor investigador que pertenezca al ATA, de mayor antigüedad académica en el Departamento y así sucesivamente en orden de antigüedad académica.	=
d)	En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad académica en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA.	=
I.	EL ORDEN DE PROGRAMACIÓN EN CADA ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO SERÁ EL SIGUIENTE:	=
	PRIMERA ETAPA	=
1.	Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento.	=
1.1.	Para la asignación de materias se atenderá inicialmente lo señalado en los incisos c) y d).	=
1.2.	Para la asignación de horarios se considerarán los horarios en los que hayan venido impartiendo clases, pudiéndose acordar posibles cambios entre el Jefe de Departamento y el académico, notificando al Delegado Sindical.	=
	Para asignar la carga académica a los profesores de asignatura de tiempo indeterminado, los Jefes de Departamento correspondientes, los profesores involucrados y los Delegados Sindicales acordarán franjas de horarios, que permitan asegurar su programación en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados. Los posibles cambios	=

deberán realizarse dentro de las franjas de horarios que previamente ha definido cada trabajador académico.	
2. Personal académico visitante y extraordinario.	=
3. Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el H. Colegio Académico.	=
4. Profesores y profesores investigadores que hayan ingresado por medio de Concurso de Evaluación Curricular con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT. En el caso particular del personal de asignatura, la carga académica que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara su plaza, solo en caso de que la cantidad de horas disponibles en el ATA en la que se le declaró ganador no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado emitido por el jurado para la asignación de carga académica.	=
5. Profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos, adscritos al Área de Trabajo Académico correspondiente. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.	=
SEGUNDA ETAPA	=
Si agotada la Primera Etapa aún existe carga académica, se procederá a la asignación de carga académica adicional en el Área de Trabajo Académico correspondiente, en el siguiente orden de prioridad:	=
1. Personal de asignatura de tiempo indeterminado, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	=
2. Personal de asignatura con horas determinadas comprometidas, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	=
3. Personal de asignatura de tiempo determinado, que haya ingresado por concurso de evaluación curricular y con derecho a prórroga de contratación en los términos de la	=

Cláusula 43 del CCT, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	
4. Personal de carrera con carácter indeterminado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	=
5. Personal de carrera con carácter indeterminado adscrito a otros Departamentos, con prioridad al de mayor antigüedad académica; previa solicitud por escrito ante la Jefatura de Departamento que programa.	=
6. Personal de carrera con carácter determinado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	=
TERCERA ETAPA	=
Si agotada la Segunda Etapa aún existe carga académica disponible, se procederá a efectuar el siguiente mecanismo:	=
1. Se convocará a concursos de evaluación curricular, por Área de Trabajo Académico, la materia de trabajo disponible. La programación de la carga académica concursada se hará respetando el orden establecido por el Jurado hasta agotar las Horas Semana Mes concursadas.	=
2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, ésta se programará en el siguiente orden:	=
2.1. Se consultará de nueva cuenta al personal académico sobre su disposición de cubrir los grupos en las Áreas de Trabajo Académico en las que están adscritos. La consulta se hará en el orden de prioridad previsto en la Segunda Etapa.	=
2.2. Se consultará a profesores del Departamento con carga académica programada en las etapas anteriores, no adscritos al Área de Trabajo	=

Académico y que, por su perfil académico, puedan impartir la materia.		
<p>2.3. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado.</p>	=	
<p>2.4. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que no haya participado en los concursos de evaluación curricular, con prioridad al de mayor antigüedad académica.</p>	=	
<p>3. En caso de no poder cubrir la programación de los grupos disponibles con el personal adscrito al Departamento, la CDVP analizará y en su caso aprobará la propuesta de contratación de nuevo personal académico por asignación, que haga llegar el Jefe de Departamento, previa consulta con el Delegado Sindical, tomando como base el perfil académico de los propuestos. La CDVP emitirá un dictamen que establezca explícitamente la necesidad de contratación de nuevo personal académico, por haberse cumplido las primeras dos etapas y los puntos 1 y 2 de la Tercera Etapa previstas en la presente cláusula. Los H. Consejos Divisionales aprobarán en definitiva la contratación del personal de nuevo ingreso, la cual no deberá exceder de un semestre.</p>	=	
<p>La programación de la carga académica establecida en la presente cláusula atenderá en todo momento los límites establecidos en las Cláusulas 87, 88 y 89. Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos el vigilar el que estos límites sean respetados, aún en caso de académicos programados en diferentes Departamentos y Programas, debiendo atender las observaciones que en este marco haga el STAUS.</p>	=	
<p>Cualquier contratación que se realice por fuera de lo establecido en esta cláusula, será improcedente.</p>	=	
<p>II. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA</p>	=	

<p>La programación semestral de la carga académica y horarios de trabajo de los Programas de Posgrado de la Universidad de Sonora corresponde ser realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula XLI transitoria, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, el CCT y las disposiciones reglamentarias emitidas por el H. Colegio Académico.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>III. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN DE LOS CURSO DE VERANO</p>	<p>=</p>	
<p>La programación de los cursos de verano se realizará siguiendo lo establecido en las Cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los cursos de verano podrán considerarse como carga impartida durante el semestre impar previo o el semestre par posterior, según acuerdo con el trabajador académico. En este último caso, de resultar alguna sobrecarga para el personal de carrera, dentro de los límites establecidos según su tipo de plaza, categoría y nivel, se le pagará conforme a lo establecido en este contrato, mientras que para los profesores de asignatura con los que se acuerde esta opción, se acumulará a su carga, que solo podrá ser en total hasta 25 H.S.M., pagándose con el nivel tabular del trabajador incluyendo las prestaciones correspondientes.</p>	<p>=</p>	
<p>CLÁUSULA 83. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN</p>	<p>=</p>	
<p>La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, el Director de División y un representante de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.</p>	<p>=</p>	
<p>Aplicando las prioridades de la Cláusula 82, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación</p>	<p>=</p>	

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

formatos oficiales, 10 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.		
<p>6. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo 30 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo 5 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones que se consideren necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.</p>	=	
<p>7. El Jefe de Departamento, el Delegado y Subdelegado Sindical analizarán conjuntamente la programación de cada una de las etapas, cuatro días hábiles posteriores a la entrega de la programación. Se elaborará un acta de acuerdo firmada por las partes y se entregará a cada uno de los miembros de la CDVP para su revisión en las reuniones correspondientes.</p>	=	
<p>8. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, el Jefe de Departamento enviará a los H. Consejos Divisionales la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP.</p>	=	
<p>9. Si con posterioridad a la verificación de la tercera etapa se detecta o genera carga académica cuya programación no se verificó, se procederá a citar de inmediato a la CDVP para que verifique el cumplimiento de la cláusula 82 en la programación de dicha carga. La Dirección de Recursos Humanos no dará trámite en el sistema a la carga académica que no se haya verificado por la CDVP.</p>	<p>De acuerdo a la fracción IV del artículo 42 del Estatuto General de la Universidad de Sonora, es facultad del Jefe de Departamento asignar cargas docentes a su personal académico. Mediante esta cláusula la Universidad ha aceptado un procedimiento que además de limitar el ejercicio de esta facultad, incluye un conjunto de actividades y reuniones que demandan un considerable inversión de tiempo por parte de los participantes. Por lo anterior la Universidad no acepta ninguna modificación de esta cláusula que implique extender esas condiciones. Además, y en particular respecto a esta propuesta de</p>	

		<p>modificación, la tercera etapa termina a lo más 10 días hábiles después de iniciar el semestre con la aprobación de la programación verificada por parte del Consejo Divisional, por lo que la programación de los pocos nuevos cursos vacantes que se generen por cualquier causa debe de realizarse de manera inmediata por el Jefe de Departamento, en uso de sus facultades legales, para no afectar más a las actividades docentes.</p>
<p>9. Para concluir el proceso de programación en los tiempos establecidos, se procurará establecer un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.</p>	<p>CAMBIA A 10</p>	
<p>10. Los H. Consejos Divisionales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán en definitiva, a lo más 10 hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa.</p>	<p>CAMBIA A 11</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>Respecto a la programación del personal académico en las materias del Eje de Formación Común, esta deberá de incluirse en la programación de su Departamento de adscripción, la cual será revisada por la CDVP y aprobada por el H. Consejo Divisional, tal como lo establece la presente cláusula.</p>	<p>=</p>	
	<p>A solicitud de la parte interesada se realizarán reuniones que incluyan a los jefes de departamento, delegados sindicales, Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS y Dirección de Recursos Humanos para resolver conflictos que surjan en la programación de las materias del eje de formación común.</p>	<p>El procedimiento acordado y que se pretende modificar resulta más viable para la universidad, ya que contempla todos y cada uno de los puntos de la programación, incluyendo las materias del eje de formación común.</p>
<p>Los Formatos Oficiales de Programación y Banco de Jurados acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos</p>	<p>=</p>	

Académicos, serán entregados a los Jefes de Departamento en formato electrónico.		
En todos los casos se observarán los plazos establecidos en la presente cláusula.	=	
<p>CLÁUSULA 84. PROGRAMACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA</p> <p>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.</p>	=	<p>No se acepta la propuesta de modificación, ya que limita los derechos de los trabajadores académicos que temporal o permanentemente ocupan puestos de confianza, y que además en el caso de los académicos que aunque reciben una compensación por el desempeño de algún cargo académico (Jefes de Departamento Secretario de Departamento, Directores de División, etcétera) formalmente continúan ocupando su plaza de maestro de tiempo completo con carácter indeterminado, por lo que tienen la obligación de impartir carga académica de acuerdo a su categoría y nivel.</p>
<p>CLÁUSULA 88. SOBRECARGA ACADÉMICA</p> <p>Para que un trabajador académico de carrera adquiera carga académica adicional a la señalada en la Cláusula 87 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se atenderán las prioridades de programación establecidas en la cláusula 82 del presente contrato. Solo procederá esta contratación con el acuerdo de las instancias participantes en la CVDP</p>	=	
<p>1. Los Profesores-Investigadores y los Profesores de Carrera de tiempo completo, podrán tener una sobrecarga dentro de la Universidad, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten de hasta 4 hsm.</p>	=	
<p>2. Bajo las mismas condiciones señaladas en el punto 1 de esta Cláusula, los Profesores-Investigadores y los Profesores de Carrera de medio tiempo podrán tener una sobrecarga de hasta 6 hsm.</p>	=	

<p>3. Los Técnicos Académicos, siempre que cumplan con los requisitos señalados en el EPA y el CCT podrán laborar tiempo adicional, bajo las siguientes consideraciones: cuando se contraten además como Profesores de Asignatura, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten podrán tener esta contratación hasta por 4 hsm.</p>	<p>=</p> <p>En ninguno de los casos se permitirá una sobrecarga mayor a la establecida en la presenta cláusula.</p>	<p>No se acepta, en cada caso ya se establecen los límites correspondientes.</p>
<p>En todos los casos el tiempo de permanencia del trabajador académico en la Institución, deberá ser igual a la suma del tiempo de contratación más las horas de carga adicional y el horario del trabajador académico deberá contemplarlo de esa manera.</p>	<p>=</p>	
<p>CLÁUSULA 89. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA</p>	<p>=</p>	
<p>Los Profesores de Asignatura no podrán impartir más de 25 horas aula a la semana. En ningún caso impartirán más de tres materias diferentes, excepto cuando el profesor sea indeterminado en más de tres materias.</p>	<p>Los Profesores de Asignatura no podrán impartir más de 25 horas aula a la semana, excepto cuando la suma de las horas programadas no permitan ajustarse a esa cantidad, o las necesidades del departamento justifican una carga mayor. La Universidad está obligada en todo momento a pagar la carga excedente a las 25 hsm en la nómina normal. Se procurará que a los profesores de asignatura no se les programen más de tres materias diferentes.</p>	<p>Se acepta con la siguiente propuesta de redacción: Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. En ningún caso impartirán más de tres materias diferentes. Excepcionalmente los profesores de asignatura indeterminados en 25 hsm podrán impartir una carga mayor a la señalada, cuando por las características del número de hsm por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 hsm, teniendo como máximo dos horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación.</p>
<p>CAPÍTULO V</p>	<p>=</p>	
<p>DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES</p>	<p>=</p>	
<p>DEL PERSONAL ACADÉMICO</p>	<p>=</p>	
<p>CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES</p>	<p>=</p>	

<p>Para el mejor desempeño de sus actividades académicas, el trabajador académico tendrá derecho a:</p>	<p>=</p>	
<p>1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.</p>	<p>=</p>	
<p>2. Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad para mejorar su preparación.</p>	<p>=</p>	
<p>3. Que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.</p>	<p>=</p>	
<p>4. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.</p>	<p>=</p>	
<p>5. Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e informarse con ellas, cuando así lo crea conveniente.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>8. Solicitar le sea asignado un Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique, una vez aprobada la solicitud por el Consejo Divisional.</p>	<p>=</p>	

<p>9. Que la Universidad le proporcione un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres).</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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:</p>	<p>=</p>	
<p>1.1. 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.</p>	<p>=</p>	
<p>1.2. 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.</p>	<p>=</p>	
<p>1.3. 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.</p>	<p>=</p>	
<p>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</p>	<p>En el caso particular de materias que requieran atención individualizada como son talleres, laboratorios, aulas de cómputo 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</p>	<p>No se acepta la propuesta de modificación dado que tendría un impacto presupuestal, ya que implicaría la partición y creación de cursos de materias, mismas que en la actualidad no presentan una problemática académica diferente a la de la gran mayoría de las materias.</p>

<p>número máximo de alumnos por grupo para cada una de ellas, los que en ningún caso deberán sobrepasar la cantidad de 25 alumnos inscritos.</p>	<p>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.</p>	
	<p>En los departamentos en los que se presente una disminución de la matrícula de estudiantes, se reducirá el número máximo de alumnos por grupo, para mantener la carga promedio de los últimos tres semestres equivalentes (pares o impares) por área de trabajo académico.</p>	<p>No se acepta la propuesta de modificación, debido a que la programación de cursos, que implica la existencia o no de la materia de trabajo, se realiza en función del número de estudiantes de acuerdo a los Lineamientos aprobados por el H. Colegio Académico. Además aceptar esa propuesta disminuiría la flexibilidad que debe tener la Universidad para aumentar compensatoriamente la matrícula en otras áreas que si tengan demanda de estudiantes.</p>
<p>2. Que se le proporcione, si el desempeño normal de su trabajo lo requiere, ropa, uniformes y el equipo necesario.</p>	<p>=</p>	
<p>Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la Cláusula 101 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p>=</p>	
<p>3. 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.</p>	<p>=</p>	
<p>4. Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.</p>	<p>=</p>	
<p>5. 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.</p>	<p>=</p>	

<p>6. 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.</p>	<p>=</p>	
<p>7. 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.</p>	<p>=</p>	
<p>8. 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.</p>	<p>=</p>	
<p>9. Que la Universidad le proporcione una dirección de correo electrónico en servidores de la Institución.</p>	<p>=</p>	
<p>10. Recibir el apoyo del personal administrativo y de confianza para la realización de sus trámites administrativos.</p>	<p>=</p>	
<p>CLÁUSULA 112. AÑO SABÁTICO</p>	<p>=</p>	
<p>El Personal Académico de Carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático de acuerdo al Reglamento de Año Sabático expedido y aprobado por el H. Colegio Académico El salario integrado que devengue el trabajador académico en período sabático, incluirá el pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al ejercicio de su año sabático. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.</p>	<p>El Personal Académico de Carrera y de Asignatura tendrá derecho a gozar de un año sabático de acuerdo al Reglamento de Año Sabático expedido y aprobado por el H. Colegio Académico. El salario integrado que devengue el trabajador académico en período sabático, incluirá el pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al ejercicio de su año sabático. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres</p>	<p>De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Mexicana, es facultad de las universidades autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 353-L, que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. En el caso de la Universidad de Sonora, según lo establecido en la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, corresponde al Colegio Académico expedir normas y disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico, atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con</p>

	<p>la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Bajo este marco legal no se acepta la modificación de esta cláusula, ni de ninguna que tenga que ver con el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. La administración general de la Institución entiende el contenido de este acuerdo establecido en el contrato colectivo, así como la intención del Sindicato de modificarlo, sin embargo manifiesta su imposibilidad para seguir acordando sobre temas académicos que considera son un asunto que es competencia exclusiva del Colegio Académico. La administración general de la Institución no cuenta con facultades para resolver sobre la solicitud planteada, porque son facultades exclusivas de un órgano de naturaleza académica.</p> <p>Además, la implementación de dicha modificación requeriría de recursos presupuestales adicionales, de los que no dispone la Institución.</p>
	=
<p>DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO</p>	=
<p>CLÁUSULA 114. OBLIGACIONES GENERALES</p>	=
<p>1. Son obligaciones del Personal Académico:</p>	=
<p>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).</p>	=
<p>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.</p>	=
<p>1.3. Cumplir con las comisiones académicas encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción, siempre y cuando</p>	=

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.		
<p>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.</p>	=	
<p>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.</p>	=	
<p>3. Son obligaciones del Personal de Asignatura:</p>	=	
<p>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.</p>	=	
<p>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.</p>	=	

El formato de entrega del plan de actividades y el informe de actividades podrá ser impreso, electrónico o por captura en el sistema, según lo decida cada académico. Dicha decisión no tendrá ninguna repercusión en detrimento de los derechos de cada académico, incluyendo la participación en los programas de estímulos.

No se acepta, la Institución se reserva el derecho de decidir la forma de presentación de los planes de actividades e informes de actividades, que le permita un manejo homogéneo de la información correspondiente.