



Propuesta de modificación de cláusulas del  
Contrato Colectivo de Trabajo  
2013-2015

CCT 2013-2015	Proyecto de CCT 2015-2017	Respuestas institucionales
<b>CLÁUSULA 74. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN</b>	=	
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.	Se acepta la propuesta de modificación.  2. El Área o Áreas de Trabajo Académico previamente definidas por el H. Consejo Divisional, en las cuales haya sido contratado el trabajador.
Los Consejos Divisionales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su formación y trayectoria académica. Asimismo serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.	=	
La Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista respecto a la adscripción del personal académico a un área (s) de trabajo	La Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista respecto a la adscripción del personal académico a <b>las áreas</b> de trabajo académico.	Se acepta la propuesta de modificación.  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 <b>a las áreas de trabajo académico</b> en las que tiene su indeterminación. <b>El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito a las áreas de trabajo académico en las que ha venido laborando.</b>	Se acepta la propuesta de modificación acordada en la CMGAA:  El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación.  El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito temporalmente a las Áreas de Trabajo Académico en las que ha sido programado producto de un concurso de evaluación curricular.

<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>Los conflictos derivados de la aplicación de la presente cláusula serán resueltos por la CMGAA.</p>	<p>=</p>	
<p><b>CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS</b></p>	<p>=</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>=</p>	<p>Se acepta la propuesta de modificación acordada en la CMGAA:</p> <p>La programación semestral de la carga académica, incluyendo la materia de trabajo de los Espacios Educativos del Eje de Formación Común, y horarios de trabajo corresponde ser realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la presente cláusula, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, el CCT y las disposiciones reglamentarias emitidas por el H. Colegio Académico.</p>
	<p><b>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.</b></p>	<p>No se acepta.</p>

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:	=	
a) La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los H. Consejos Divisionales.	=	
b) El Jefe de Departamento determinará primeramente la carga académica a impartirse en el semestre por cada una de las Áreas de Trabajo Académico.	=	
c) Posteriormente, en cada ATA será asignada la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del profesor o profesor investigador que pertenezca al ATA, de mayor antigüedad académica en el Departamento y así sucesivamente en orden de antigüedad académica.	=	
d) En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad académica en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA.	=	
<b>I. EL ORDEN DE PROGRAMACIÓN EN CADA ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO SERÁ EL SIGUIENTE:</b>	=	
<b>PRIMERA ETAPA</b>	=	
<b>1.</b> Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento.	=	
<b>1.1.</b> Para la asignación de materias se atenderá inicialmente lo señalado en los incisos c) y d).	=	
<b>1.2.</b> 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.	=	

<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p><b>2.</b> Personal académico visitante y extraordinario.</p>	<p>=</p>	
<p><b>3.</b> Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el H. Colegio Académico.</p>	<p>=</p>	
<p><b>4.</b> 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.</p>	<p>=</p>	
<p><b>5.</b> 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.</p>	<p>=</p>	

<b>SEGUNDA ETAPA</b>	=	
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.	=	
<b>TERCERA ETAPA</b>	=	
Si agotada la Segunda Etapa aún existe carga académica disponible, se procederá a efectuar el siguiente mecanismo:	=	

<p><b>1.</b> 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.</p>	<p>=</p>	
<p><b>2.</b> 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:</p>	<p>=</p>	
<p><b>2.1.</b> 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.</p>	<p>=</p>	
<p><b>2.2.</b> 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>	<p>=</p>	
<p><b>2.3.</b> 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>=</p>	
<p><b>2.4.</b> 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>=</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>=</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>=</p>	
<p>Cualquier contratación que se realice por fuera de lo establecido en esta cláusula, será improcedente.</p>	<p>=</p>	
<p><b>II. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA</b></p>	<p>=</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><b>III. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN DE LOS CURSO DE VERANO</b></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>	

<b>CLÁUSULA 83. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN</b>	=	
La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, el Director de División y un representante de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.	=	
Aplicando las prioridades de la Cláusula 82, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, estableciéndose el siguiente procedimiento para su revisión y aprobación:	=	
1. El Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos 45 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	=	<p>Se acuerda la modificación de este punto, revisado en la CMGAA:</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, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos 45 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.</p>

<p><b>2.</b> 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>=</p>	<p>Se acuerda la modificación de este punto, revisado en la CMGAA:</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, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 35 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.</p>
<p><b>3.</b> 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>=</p>	
<p><b>4.</b> 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>=</p>	

<p><b>5.</b> En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, 10 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.</p>	<p>=</p>	<p>Se acuerda la modificación de este punto, revisado en la CMGAA:</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 formatos oficiales, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 10 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.</p>
<p><b>6.</b> 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>=</p>	
<p><b>7.</b> 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>=</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>=</p>	
	<p><b>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.</b></p>	<p>No se acepta</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 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><b>CAMBIA A 10</b></p>	<p>No se acepta</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><b>CAMBIA A 11</b></p>	<p>No se acepta</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>Se acuerda la modificación de este punto, revisado en la CMGAA:</p> <p>En caso de que se detecten omisiones o diferencias entre la programación semestral verificada y la programación con la que se está trabajando en el ciclo escolar en cuestión, podrá solicitarse la realización de una reunión de la CDVP para analizar y acordar lo que proceda sobre el particular. Dicha reunión deberá ser solicitada por escrito por cualquiera de las partes, y se llevará a cabo a más tardar cinco días hábiles posteriores a la solicitud.</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>= <b>SE ELIMINA</b></p>	<p>Se acepta eliminar este párrafo.</p>
	<p><b>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.</b></p>	<p>No se acepta.</p>
<p>Los Formatos Oficiales de Programación y Banco de Jurados acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, serán entregados a los Jefes de Departamento en formato electrónico.</p>	<p>=</p>	
<p>En todos los casos se observarán los plazos establecidos en la presente cláusula.</p>	<p>=</p>	

<b>CLÁUSULA 89. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA</b>	=	
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.	Los Profesores de Asignatura no podrán impartir más de 25 horas aula a la semana, <b>excepto cuando la suma de las horas programadas no permiten 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</b> más de tres materias diferentes.	Se acuerda la modificación de este punto, revisado en la CMGAA:  Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. Excepcionalmente los profesores de asignatura indeterminados en 25 HSM y los determinados que hayan ingresado mediante concursos de evaluación curricular y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM podrán impartir una carga mayor a 25 HSM, cuando por las características del número de HSM por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 HSM, teniendo como máximo dos horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación y autorizarse por el H. Consejo Divisional.  Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes.
<b>CLÁUSULA 121. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS</b>	=	
1. Salario tabular:	=	Se ajustó el tabulador, acorde al incremento al salario tabular ofrecido del 3.4%
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.	=	

TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2014		TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2015 (con aumento de 3.4%, retroactivo al 20 de marzo de 2015)	
<b>Tiempo Completo</b>		<b>Tiempo Completo</b>	
Asistente	\$11,277.80	Asistente	\$11,661.24
Asociado "A"	\$12,650.17	Asociado "A"	\$13,080.28
Asociado "B"	\$14,182.65	Asociado "B"	\$14,664.86
Asociado "C"	\$15,893.83	Asociado "C"	\$16,434.23
Asociado "D"	\$17,808.01	Asociado "D"	\$18,413.48
Titular "A"	\$19,943.78	Titular "A"	\$20,621.86
Titular "B"	\$22,331.14	Titular "B"	\$23,090.40
Titular "C"	\$24,994.42	Titular "C"	\$25,844.23
<b>Medio Tiempo</b>		<b>Medio Tiempo</b>	
Asistente	\$6,400.14	Asistente	\$6,617.75
Asociado "A"	\$6,796.12	Asociado "A"	\$7,027.19
Asociado "B"	\$7,124.92	Asociado "B"	\$7,367.17
Asociado "C"	\$7,849.71	Asociado "C"	\$8,116.60
Asociado "D"	\$8,903.29	Asociado "D"	\$9,206.00
Titular "A"	\$9,971.89	Titular "A"	\$10,310.94
Titular "B"	\$11,165.57	Titular "B"	\$11,545.20
Titular "C"	\$12,498.62	Titular "C"	\$12,923.58
<b>Técnicos Académicos</b>		<b>Técnicos Académicos</b>	
Básico	\$10,765.51	Básico	\$11,131.54
General "A"	\$12,056.90	General "A"	\$12,466.83
General "B"	\$13,505.04	General "B"	\$13,964.21
General "C"	\$15,124.73	General "C"	\$15,638.97
Especializado "A"	\$16,940.28	Especializado "A"	\$17,516.25
Especializado "B"	\$18,973.25	Especializado "B"	\$19,618.34
<b>Horas Sueltas</b>		<b>Horas Sueltas</b>	
Categoría "A"	\$316.25	Categoría "A"	\$327.00
Categoría "B" Anterior	\$367.38	Categoría "B" Anterior	\$379.87
Categoría "B"	\$397.34	Categoría "B"	\$410.85
Categoría "C"	\$498.60	Categoría "C"	\$515.55
Categoría "D"	\$624.85	Categoría "D"	\$646.09
Categoría "P"	\$948.73	Categoría "P"	\$980.99

<b>2. Sobrecarga:</b>	=	
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.	=	
<b>2. BIS. Nivelación Salarial:</b>	=	
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.	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 <b>2.5%</b> de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.	La propuesta de modificación no se acepta.
<b>3. Reconocimiento para Personal de Asignatura por carga académica:</b>	=	
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 \$28.20 (VEINTIOCHO PESOS 20/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.	Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos <b>10 hsm</b> . Esta cantidad económica adicional será de <b>\$30.80 (Treinta pesos 80/100 M.N.)</b> mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.	La propuesta de modificación no se acepta.
<b>4. Complementos:</b>	=	
Es la cantidad económica que devenga el trabajador académico por actividades administrativas o comisiones especiales.	=	

<b>5. Rezonificación:</b>	=	
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:	=	
<b>1.1.</b> 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.	<b>1.1.</b> Para el <b>Personal de Carrera y de Asignatura</b> de las Unidades Hermosillo, Navojoa, <b>Cajeme</b> 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.	Se acepta con la siguiente modificación: Para los Profesores de Carrera e investigadores de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.
<b>1.2.</b> 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.	<b>SE ELIMINA</b>	No se acepta
<b>1.3.</b> 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.	=	
<b>6. Zona cara:</b>	=	
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 mencionado en los puntos 5 y 6 de la presente cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros, y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la presente cláusula.	=	

<b>7. Prima para material didáctico:</b>	=	
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.	=	
<b>8. Ayuda para gastos de transportación:</b>	=	
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 2013, la ayuda será de \$1,386.88 mensuales conforme a lo pactado en este punto.	En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de <b>2015</b> , la ayuda será de <b>\$1,636.88</b> mensuales conforme a lo pactado en este punto.	En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2015, la ayuda será de \$1,487.12 mensuales conforme a lo pactado en este punto.
<b>9. Complemento por antigüedad:</b>	=	
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.	=	

2013-2015						2015-2017					
AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%
		11	16.5	21	32.0			11		21	
2	3.0	12	18.0	22	34.0	2		12		22	
3	4.5	13	19.5	23	36.0	3		13		23	
4	6.0	14	21.0	24	38.0	4		14		24	
5	7.5	15	22.5	25	40.0	5		15		25	
6	9.0	16	24.0	26	42.0	6		16		26	
7	10.5	17	25.5	27	44.0	7		17		27	
8	12.0	18	27.0	28	46.0	8		18		28	
9	13.5	19	28.5	29	48.0	9		19		29	
10	15.0	20	30.0	30	50.0	10		20		30	

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.	=	
<b>10. Despensa:</b>	=	
Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de <b>\$2,242.00</b> (Dos mil ciento veintidós pesos 00/100 M.N.) mensuales para el Personal Académico de Carrera. A los Profesores de Asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.	=	
El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.	=	
<b>11. Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario:</b>	=	
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.	=	

<b>CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS</b>	=	
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 \$450,000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil pesos).	La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico <b>activo, pensionado y jubilado</b> . 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 <b>\$600,000.00 (Seiscientos mil pesos)</b> .	Se acepta la propuesta con la siguiente modificación: La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$450,000.00 (Cuatrocientos 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	=	
7. Score de calcio	=	
8. Colposcopia	=	
9. Electrocardiogramas	=	

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGPSPA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS), y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán anualmente los resultados de estos programas, los cuales servirán de base para su constante mejoramiento. La CMGPSPA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras a los programas de Salud Preventiva que considere pertinentes. Las partes podrán proponer los programas que consideren necesarios.	=	
La CMGPSPA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para estos Programas, el personal de carrera podrá participar, como parte de su carga complementaria, en proyectos de los programas de salud preventiva que se aprueben.	=	
La CMGPSPA en coordinación con el responsable del LACIUS y el responsable del Departamento de Enfermería, determinarán el curso que se le dará a los resultados anuales que se obtengan de los análisis realizados.	=	
	<b>Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los programas de salud preventiva.</b>	No se acepta.
<b>CLÁUSULA 144. PAGO DE HOSPITALIZACIÓN</b>	=	
En caso de que el trabajador académico, su cónyuge, hijos o padres sean hospitalizados, la Universidad pagará el diferencial de las cuotas establecidas en los hospitales adscritos al ISSSTESON.	=	
El trabajador académico hará inicialmente el pago de dicho diferencial y la Universidad se lo reembolsará contra la presentación del recibo firmado por el interesado, en un plazo no mayor de 5 días hábiles.	=	

<p>Asimismo, la Universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione a los derechohabientes que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivados por cualquier causa, en un término de cinco días hábiles posteriores a la fecha de la acreditación de la emergencia; asimismo en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido. La situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.</p>	<p>Asimismo, la Universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione <b>al trabajador académico, su cónyuge, hijos o padres</b> que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivados por cualquier causa, en un término de cinco días hábiles posteriores a la fecha de la acreditación de la emergencia; asimismo en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido. La situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.</p>	<p>No se acepta.</p>
<p>La Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos al personal académico que goce de alguna de las becas establecidas en este contrato o alguna otra de las que ofrece la Universidad, gozando de año sabático y en general cualquier otro trabajador académico autorizado por las instancias académicas correspondientes (de acuerdo con las reglamentaciones vigentes) si éste lleva a efecto su encomienda en el extranjero.</p>	<p>=</p>	
	<p><b>Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.</b></p>	<p>Se acepta la propuesta de modificación. Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.</p>

<b>CLÁUSULA 145. TRASLADO DE PACIENTES</b>	=	
<p>Cuando los especialistas del ISSSTESON prescriban como indispensable el traslado, dentro del país, del trabajador académico, esposa e hijos, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar esta prestación para las trabajadoras académicas cuando por razones de salud, el esposo dependa de ellas, siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra Institución.</p>	<p>Cuando <b>médicos</b> especialistas prescriban como indispensable el traslado, dentro del país, del trabajador académico, <b>cónyuge o concubino(a)</b> e hijos, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar esta prestación para las trabajadoras académicas cuando por razones de salud, el esposo dependa de ellas, siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra Institución.</p>	<p>No se acepta.</p>
	<p><b>Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.</b></p>	<p>Se acepta la propuesta de modificación. Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.</p>
<p><b>CLÁUSULA 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES</b></p>	=	
<p>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.</p>		
<p>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.</p>	=	



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.	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. <b>Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.</b>	Se acepta la modificación.
<b>CLÁUSULA 147. SEGURO DE VIDA</b>	=	
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 \$900,000.00 (Novecientos mil pesos 00/100 M.N.), con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:	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 <b>\$1'050,000.00 (Un millón cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)</b> , con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:	Se acepta con la siguiente modificación:  La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma asegurada de \$950,000.00 (Novecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:
1. Básico	=	
2. Indemnización por muerte accidental	=	
3. Indemnización por pérdida de órganos de forma accidental	=	
4. Indemnización por accidente colectivo	=	
5. Seguro saldado por invalidez	=	

	<b>6. Seguro por invalidez total y permanente</b>	No se acepta.
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, en el entendido que la Institución y los trabajadores actualizarán el pago de diferencia de póliza para cubrir la parte que se pacte en la revisión correspondiente. En este sentido:	=	
El 70% del costo total del seguro de vida será aportado por la Universidad de Sonora y el 30% restante a cargo de los trabajadores académicos, por cada actualización de póliza.	=	
El pago del costo total del seguro de vida será hecho por la Universidad y la fracción que corresponde a los trabajadores académicos les será 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.	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 <b>descontada</b> 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.	Se acepta la modificación de la propuesta.
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 trabajadores académicos que se jubilen <b>o pensionen</b> tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Vida en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.	No se acepta.
Los dividendos generados por este seguro, si los hubiere, el STAUS decidirá a qué prestación los destina.	=	
<b>CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS</b>	=	
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.	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 <b>noviembre</b> de cada año.	Se acepta la propuesta de modificación.
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.	=	

<p>3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación.</p>	<p>3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación. <b>Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm y una antigüedad laboral de al menos dos años.</b></p>	<p>Se acepta con la siguiente modificación: Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación. Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm en ambos semestres y una antigüedad laboral de al menos cinco años.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos el ST AUS destinará la cantidad anual de \$5´420,322.26 (Cinco millones cuatrocientos veinte mil trescientos veintidós pesos 26/100 M.N.). Este monto se compone de seis 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, \$600,000.00 en la revisión del año 2011, \$950,000.00 en la revisión 2012 y \$2´094,158.26 en la revisión 2013, 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 2013 proporcionará un monto de \$4´150,000.00 (Cuatro millones ciento 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 noviembre de este año.</p>	<p>Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos el ST AUS destinará la cantidad anual de <b>\$6´288,324.66 (Seis millones doscientos ochenta y ocho mil trescientos veinticuatro pesos 66/100 M.N.)</b>. Este monto se compone de seis 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, \$600,000.00 en la revisión del año 2011, \$950,000.00 en la revisión 2012, \$2´094,158.26 <b>y en la revisión 2014 \$868,002.40</b> en la revisión 2013, con cargo a las cláusulas de monto fijo. La Universidad aportará anualmente la cantidad de <b>\$8´500,000.00 (Ocho millones quinientos mil pesos 00/100 M.N.)</b>.</p>	<p>Se acepta con la siguiente redacción: Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores, se utilizarán los \$6´288,324.66 anuales que se han destinado de las bolsas para cláusulas de monto fijo. La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$3´000,000.00 (Tres millones de pesos 00/100 M.N.), además para esta revisión del 2015 proporcionará un monto de \$4´340,000.00 (Cuatro millones trescientos cuarenta mil pesos 00/M.N.) mismos que se emplearán en la contratación del Seguro de Gastos Médicos que inicia a partir del 21 de noviembre de este año.</p>
<p>El Seguro de Gastos Médicos será voluntario para los trabajadores académicos.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>Los trabajadores académicos que se jubilen <b>o pensionen</b> tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.</p>	<p>Se acepta la propuesta de modificación.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>	

	La Universidad se compromete a contratar un seguro de gastos médicos de cobertura básica para los trabajadores académicos que por no cumplir los requisitos no se encuentran incorporados a la póliza del seguro de gastos médicos mayores.	No se acepta.
<b>CLÁUSULA 157. VIVIENDA</b>	=	
En relación al programa de vivienda, las partes acuerdan lo siguiente:	La Universidad de Sonora, en cumplimiento de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y demás normatividad en materia relativa al derecho a vivienda digna de los trabajadores académicos, se compromete como patrón a afiliar a los trabajadores académicos al INFONAVIT y aportar el 5% del salario integrado de forma quincenal por cada trabajador académico.	No se acepta.
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.	<b>Adicionalmente a lo establecido en el párrafo anterior, la Universidad cuenta con un fondo revolvente por la cantidad de \$3´750,000.00 (Tres millones setecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados. El monto máximo de los préstamos será equivalente a seis veces el salario tabular mensual de profesor de tiempo completo titular C, con un plazo máximo para pagar de 104 quincenas y el interés anual será del 3%.</b>	Se acepta con la siguiente redacción:  Se cuenta con un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda por la cantidad de \$4´128,838.00 (Cuatro millones ciento veintiocho mil ochocientos treinta y ocho pesos 00/100 M.N.), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados, así como los montos máximos de préstamos, los plazos y las tasas de interés.  Nota: El incremento al Fondo Revolvente dependerá de la aceptación de la propuesta económica presentada.

<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p><b>SE ELIMINA</b></p>	<p>Se acepta eliminación.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	

<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.)</p>	<p><b>SE ELIMINA</b></p>	<p>Se acepta eliminación.</p>
<p><b>CLÁUSULA 160. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES</b></p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>Con la finalidad de apoyar y fortalecer el PCPJ, las partes acuerdan que:</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>1. La Universidad aportará los recursos económicos necesarios para la elaboración de <b>un estudio actuarial cada año, cuyas finalidades serán</b> conocer el estado que guarda el fondo económico del Programa Complementario, determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo, <b>y definir las medidas a tomar para mejorarlo.</b></p>	<p>No se acepta.</p>

<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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</p>	<p>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. <b>Los trabajadores académicos que se encuentren ocupando puestos de confianza aportarán al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al 2.5% de su salario integrado vigente.</b></p>	<p>Se acepta con la siguiente redacción: 4. Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa. Los trabajadores académicos que pasen a ocupar puestos de confianza continuarán aportando al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al 2.5% de su salario integrado que le corresponde de acuerdo a su categoría y nivel en el tabulador de académicos.</p>
<p>5. La Universidad aportará anualmente \$2'000,000.00 (Dos millones 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.</p>	<p>5. La Universidad aportará anualmente <b>\$5'000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100 M.N.)</b> al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el <b>20 de marzo</b> de cada año.</p>	<p>Se acepta con la siguiente modificación: 5. La Universidad aportará anualmente \$2'800,000.00 (Dos millones ochocientos mil pesos 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	

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.	=	
<b>CLÁUSULA 162. DERECHOS DEL TRABAJADOR ACADÉMICO AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE</b>	=	
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:	=	
1.1. Aguinaldo.	=	
1.2. Prima vacacional.	=	
1.3. Cinco días de ajuste de calendario laboral.	=	
4. Lo que hasta el momento de jubilarse o pensionarse tenga acumulado en los fondos de ahorro, colectivo e individual.	=	
Todas las prestaciones se pagarán en el momento en que el trabajador académico se jubile o pensione y serán independientes de cualquier otra prestación a la que tengan derecho.	=	
La Universidad realizará una ceremonia semestral con entrega de reconocimiento por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.	La Universidad <b>y el STAUS realizarán</b> una ceremonia semestral con entrega de reconocimiento por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.	Se acepta con la siguiente modificación: El STAUS realizará, con el apoyo de la Universidad, una ceremonia anual durante la primera quincena del mes de octubre con entrega de reconocimientos por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.
Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen 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.	Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen <b>o pensionen</b> 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.	Se acepta con la siguiente redacción: Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.



<b>CLÁUSULA 164. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS</b>	=	
La Universidad de Sonora pondrá a disposición del STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las cláusulas de monto fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos que sean alumnos regulares y se encuentren estudiando en los niveles de secundaria, preparatoria (o nivel técnico), profesional o posgrado, sujetándose las partes a los siguientes lineamientos generales:	La Universidad de Sonora <b>entregará al STAUS</b> la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las cláusulas de monto fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos que sean alumnos regulares y se encuentren estudiando en los niveles de secundaria, preparatoria (o nivel técnico), profesional o posgrado, <b>según lo establezca el reglamento de becas para hijos de académicos del STAUS.</b>	Se acepta la propuesta de modificación.  La Universidad de Sonora entregará al STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las cláusulas de monto fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos que sean alumnos regulares y se encuentren estudiando en los niveles de secundaria, preparatoria (o nivel técnico), profesional o posgrado, según lo establezca el reglamento de becas para hijos de académicos del STAUS.
1. Las becas serán efectivas por once meses, de abril a marzo, exceptuando el mes de agosto de cada año.	<b>SE ELIMINA</b>	Se acepta la propuesta de eliminación.
2. Los incrementos en los montos de las becas que se acuerden en las revisiones salariales y contractuales surtirán efecto a partir del mes de abril de cada año.	<b>SE ELIMINA</b>	Se acepta la propuesta de eliminación.
3. Las becas se pagarán a los hijos de los trabajadores académicos el día 15 de cada mes o, en su caso, el día hábil anterior, en las oficinas de Trabajo Social de la Universidad de Sonora.	<b>SE ELIMINA</b>	Se acepta la propuesta de eliminación.
4. Tanto el número de becas que se otorguen como los montos de las mismas en cada uno de los niveles educativos señalados, estarán sujetas a lo que establezca el Reglamento correspondiente y al monto total que se determine para esta prestación.	<b>SE ELIMINA</b>	Se acepta la propuesta de eliminación.
5. El STAUS, a través de la comisión que designe, será el encargado de otorgar las becas a los hijos de los trabajadores académicos de acuerdo al Reglamento respectivo aprobado por la organización sindical.	<b>SE ELIMINA</b>	Se acepta la propuesta de eliminación.
6. En caso de que un trabajador académico con carácter indeterminado, con diez o más años de antigüedad, fallezca, sus hijos podrán gozar de alguna de las becas previstas en esta cláusula, siempre cuando cumplan con los requisitos que se establecen en el Reglamento respectivo, sujetándose a la convocatoria que el STAUS emite anualmente para tal fin.	<b>SE ELIMINA</b>	Se acepta la propuesta de eliminación.

<p>7. Las becas otorgadas a los estudiantes de posgrado tendrán un monto único. El reglamento de becas para los hijos de trabajadores académicos será revisado para incluir en él los requisitos para las becas de posgrado.</p>	<p><b>SE ELIMINA</b></p>	<p>Se acepta la propuesta de eliminación.</p>
<p>La cantidad total asignada a esta prestación será revisada anualmente y sujeta a la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. Para el ejercicio 2013-2015, el monto total destinado a esta prestación será de \$3'309,464.00 (Tres millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro 00/100).</p>	<p><b>El monto total destinado a esta prestación es de \$3'309,464.00 (Tres millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro 00/100), y se entregará al STAUS a más tardar el 20 de marzo de cada año. Los incrementos al monto destinado a esta prestación dependerán de la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. El incremento pactado cada año se entregará al STAUS diez días después de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.</b></p>	<p>Se acepta con la siguiente redacción: El monto total destinado a esta prestación es de \$3'309,464.00 (Tres millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro 00/100). El 50% de ese monto se entregará al STAUS a más tardar el 01 de marzo de cada año. Los incrementos al monto destinado a esta prestación dependerán de la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. El restante 50%, y en su caso el incremento pactado cada año se entregará al STAUS a más tardar el 01 de octubre de cada año.</p>
<p><b>CLÁUSULA 185. DERECHO A LA INFORMACIÓN</b></p>	<p>=</p>	
<p>La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione la información que solicite sobre definición y los procedimientos que se emplearán para la aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución. La información deberá ser entregada por la Universidad al STAUS en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que la Institución recibió la solicitud.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>En particular, la Universidad entregará al Sindicato, trimestralmente, (Marzo, Junio, Septiembre, Diciembre) la nómina del personal académico. Además <b>la Universidad entregará al STAUS, trimestralmente un listado completo del personal académico</b> donde se especifique el carácter de <b>su contratación, categoría, nivel, antigüedad, departamento de adscripción, carga académica que imparte, si cuenta con alguna licencia o beca, y en caso de profesores de asignatura la carga académica indeterminada.</b></p>	<p>Se acepta con la siguiente redacción En particular, la Universidad entregará al Sindicato, trimestralmente, (Marzo, Junio, Septiembre, Diciembre) la nómina del personal académico. Además la Universidad entregará al STAUS, semestralmente, quince días antes de finalizar el semestre, un listado completo del personal académico donde se especifique el carácter de su contratación, categoría, nivel, antigüedad, departamento de adscripción, carga académica que imparte, si cuenta con alguna licencia o beca, y en caso de profesores de asignatura la carga académica indeterminada.</p>

Además, la Universidad de Sonora se compromete a proporcionar al Sindicato información relativa a los diferentes estímulos que se otorgan al personal académico. Esta información estará relacionada con:	=	
1. Listado de los académicos que solicitaron el estímulo correspondiente, indicando la Unidad Académica de adscripción.	=	
2. Bolsa total que se distribuirá entre el personal aceptado.	=	
3. Listado de los trabajadores que disfrutarán del estímulo y el nivel que le correspondió a cada uno,	=	
4. Listado de los que fueron rechazados.	=	
5. Cantidad económica que corresponde por nivel y fechas de pago del estímulo.	=	
La información relativa a los puntos 1 y 2 se entregará a más tardar cinco días hábiles posteriores al cierre de la convocatoria respectiva, en tanto que la información contemplada en los restantes puntos será entregada al STAUS a más tardar cinco días hábiles posteriores a la resolución final de las impugnaciones que se hayan presentado por parte de los trabajadores académicos.	=	
<b>CLÁUSULA 194. PLAZAS SINDICALES</b>	=	
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.	La Universidad se obliga a conceder <b>trece</b> plazas de tiempo completo a los miembros del Comité Ejecutivo <b>y Comisiones Estatutarias</b> 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.	No se acepta.
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.	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.	No se acepta.

<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>Las <b>trece</b> plazas a que se hace mención, se pagarán de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo <b>y Comisiones Estatutarias</b> 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.</p>	<p>No se acepta.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>	
<p>Al término de la gestión o período sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo.</p>	<p>Al término de la gestión o período sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo <b>o de Comisiones del STAUS, conservando todos sus derechos, incluyendo derecho a prórroga de contratación y a indeterminarse por medio del programa de regularización</b></p>	<p>Se acepta con la siguiente redacción: Al término de la gestión o período sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo conservando todos sus derechos, incluyendo, en caso de que le corresponda, el derecho a prórroga de contratación y a indeterminarse por medio del programa de regularización en caso de que éste exista y el académico reúna los requisitos correspondientes.</p>

<b>CLÁUSULA 216. EQUIPO DE CÓMPUTO</b>	=	
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.	La Universidad se obliga a implementar las redes internas necesarias en las instalaciones del STAUS de la Unidad Centro, conectada a la red universitaria, así como <b>el pago de la póliza que le presente el STAUS, para</b> mantenimiento correctivo y preventivo de <b>la red</b> y del equipo que la integra <b>y actualizaciones necesarias.</b>	Se acepta con la siguiente redacción: La Universidad se obliga a implementar las redes internas (LAN) necesarias en las instalaciones del STAUS de la Unidad Centro, conectada a la red universitaria; así como a otorgarle al STAUS la cantidad de \$100,000.00 anuales para el mantenimiento correctivo y preventivo de ella y del equipo que la integra.
<b>CLÁUSULA 218. ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADÉMICOS</b>	=	
La Universidad se obliga a entregar al Sindicato 2200 ejemplares de los siguientes documentos: del Contrato Colectivo de Trabajo y las modificaciones al Estatuto de Personal Académico. Se da un plazo de dos meses a la UNISON para que entregue los documentos mencionados. Si esto no sucede, la Universidad entregará al Sindicato el costo de los 2200 ejemplares de los documentos citados, de acuerdo a la cotización presentada por el STAUS.	La Universidad se obliga a entregar al Sindicato <b>2500</b> ejemplares de los siguientes documentos: del Contrato Colectivo de Trabajo y las modificaciones al Estatuto de Personal Académico. Se da un plazo de dos meses a la UNISON para que entregue los documentos mencionados. Si esto no sucede, la Universidad entregará al Sindicato el costo de los <b>2500</b> ejemplares de los documentos citados, de acuerdo a la cotización presentada por el STAUS.	Se acepta la propuesta de modificación.
<b>CLÁUSULA 256. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO</b>	=	
El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2013, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2014, y en forma integral el 20 de marzo de 2015.	El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de <b>2015</b> , siendo revisable en su aspecto salarial el <b>01</b> de marzo de <b>2016</b> , y en forma integral el <b>01</b> de <b>febrero</b> de <b>2017</b> .	Se acepta con la siguiente modificación: El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2015, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2016, y en forma integral el 20 de marzo de 2017.
La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 3.9% por concepto los salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, a partir del 20 de marzo de 2013.	La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un <b>9.3%</b> por concepto <b>de</b> salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, a partir del 20 de marzo de <b>2015, con efecto retroactivo al 01 de enero de 2015.</b>	Se acepta con la siguiente modificación: La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 3.4% por concepto los salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, a partir del 20 de marzo de 2015.

<p>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 2013 un monto equivalente al 2.4% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.</p>	<p>La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo. Para incrementar dichas cláusulas de monto fijo, la Universidad otorgará en la revisión contractual de <b>2015</b> un monto equivalente al <b>3.2%</b> de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.</p>	<p>Se acepta con la siguiente modificación:  La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo (en el entendido de que no se incluyen las cláusulas que se ven afectadas directamente por el salario). Para incrementar dichas cláusulas de monto fijo, la Universidad otorgará en la revisión contractual de 2015 un monto equivalente al 2.2% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.</p>
---	--	---



15 de abril de 2015