



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

# UNIVERSIDAD DE SONORA

## Rectoría

# ACUSE

Hermosillo, Sonora, 15 de abril de 2018  
Oficio No. R/228/2018

**Dr. Cuauhtémoc González Valdez**  
Secretario General  
Sindicato de Trabajadores Académicos de la  
Universidad de Sonora, STAUS  
Presente



Por este conducto me permito hacer llegar a Usted la propuesta de la Institución a su solicitud de revisión salarial 2018:

1. La Universidad otorgará el 3.4% de aumento directo al tabulador, a partir del 20 de marzo de 2018.
2. Para los Técnicos Académicos que se encuentran ubicados en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, la Universidad otorgará por concepto de re zonificación el 1.75% calculado sobre la suma de los conceptos 1, 2, 3 y 4, definidos en la cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, a partir del 20 de marzo del 2018 para que este pase de 1.75 a 3.5%. Esto implica una erogación aproximada de \$892,128.00 anuales.
3. La Universidad de Sonora otorgará, para la revisión salarial 2018, una cantidad fija de \$3'500,000.00, como un complemento del material didáctico, para ser distribuida entre los académicos activos.
4. La Universidad aportará, para esta revisión, la cantidad de \$5'200,000.00 para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores.
5. La Universidad contratará la realización de un estudio para llevar a cabo las Valuaciones Actuariales de los Sistemas de pensiones a cargo de la Universidad de Sonora, así como un Proyecto de Reforma que contemplará el nuevo acuerdo que se tenga con el ISSSTESON. Para ello, aportará la cantidad de \$694,058.00.
6. La Institución otorgará un incremento de \$200,000.00 al fondo destinado al Programa de medicina preventiva para que pase de \$600,000.00 a \$800,000.00.
7. La Universidad proporcionará al personal que determine la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad los uniformes (batas de laboratorio, filipinas, etcétera) y calzado requerido.
8. La Universidad equipará los espacios que se determinen para consultorio médico en los campus Caborca y Navojoa.
9. La Universidad incrementará, por esta ocasión, en \$200,000.00, el fondo revolvente del Programa de vivienda establecido en el numeral 1 de la cláusula 157.
10. La Universidad aportará, por esta ocasión, \$300,000.00 al Plan de seguridad e higiene que elabore la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.



# UNIVERSIDAD DE SONORA

## Rectoría

"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

Asimismo, es muy importante resaltar que en caso de que el ISSSTESON acepte la propuesta que la Institución le hizo llegar a la representación sindical el 29 de enero del presente, la Institución aportaría, adicionalmente a su aportación actual, el equivalente al 1% del salario integral de los trabajadores y al 15% de la prima de antigüedad, lo que representa para la Institución aportar un monto de al menos \$10'000,734.00 para el sector de los trabajadores académicos. Este incremento en las aportaciones permitirá a los académicos obtener una mejor pensión por jubilación, por lo que la Institución considera muy importante que se valore este aspecto.

Con relación a aspectos relacionados con el Estatuto de Personal Académico (EPA) sobre los cuales tiene competencia el H. Colegio Académico, y que son de interés para la organización sindical, se propone lo siguiente:

- a. Que a la firma del convenio se inicie, en Cajeme y Nogales, el análisis de carga académica indeterminada disponible. Esta carga será ocupada de acuerdo a un programa especial derivado de un acuerdo entre la Universidad y el STAUS, que será presentado al H. Colegio Académico, para su análisis y en su caso aprobación. Se tratará que dicho programa entre en funcionamiento en el semestre 2018-2.
- b. La Universidad y el STAUS acuerdan dialogar, con el objeto de presentar una propuesta al H. Colegio Académico que establezca los requisitos y criterios bajo los cuales un profesor de asignatura que ya es indeterminado pueda adquirir, mediante un mecanismo diferente al concurso, mayor carga indeterminada en la misma área de trabajo académico en que sea indeterminado.
- c. Con base en la propuesta presentada por los técnicos académicos, la Universidad y el STAUS elaborarán una propuesta a presentar al H. Colegio Académico relativa a establecer el Premio Anual al Técnico Académico para que dentro de sus facultades acuerde lo conducente sobre este reconocimiento.
- d. La Universidad y el STAUS acuerdan dialogar, con el objeto de presentar al H. Colegio Académico, una propuesta que permita la promoción de Técnico Académico Indeterminado a Profesor Investigador.
- e. La Universidad y el STAUS acuerdan analizar, de los mecanismos de ocupación de plazas contemplados en el EPA, la distribución de las plazas vacantes.
- f. La Universidad destinará 12 plazas, 7 de las cuales serán del banco de plazas determinadas, para ser ocupadas 6 por el mecanismo de becas plaza contemplado en el Reglamento de Estudios de Posgrado y 6 para profesores de asignatura que cuenten con la distinción que otorga el Sistema Nacional de Investigadores. Para este último caso se presentará una iniciativa al Colegio que contemple los requisitos y criterios para su asignación.
- g. La Universidad refrenda su compromiso de continuar cumpliendo en lo que se establece en el Contrato Colectivo. Se está de acuerdo que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) vigile que el procedimiento de ingreso y promoción se realice de acuerdo al EPA. Para el caso del ingreso elaborará el procedimiento correspondiente. La CMGAA se reunirá con la frecuencia que se requiera, en función de los asuntos que deba atender, siendo al menos una vez cada quince días.

CAW

PA



# UNIVERSIDAD DE SONORA

## Rectoría

"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

La Universidad y el STAUS acuerdan, en un plazo que no exceda 15 días posteriores a la firma del convenio de revisión, elaborar una agenda para iniciar el análisis de aspectos puntuales de la normatividad establecida en el EPA, con el objetivo de presentar una propuesta al H. Colegio Académico antes de que finalice el 2018-2.

La Universidad y el STAUS acuerdan, en un plazo que no exceda 15 días posteriores a la firma del convenio de revisión, elaborar una agenda para iniciar el análisis de aspectos puntuales del Reglamento General de Becas para Estudios de Posgrado y Estancias de Investigación del Personal Académico de la Universidad de Sonora, con el objetivo de presentar una propuesta al H. Colegio Académico antes de que finalice el 2018-2.

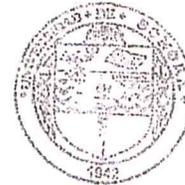
Esperamos que este esfuerzo que realiza la Universidad se valore positivamente por la organización sindical que usted representa, con el objeto de que la Institución no interrumpa su función primordial que es la de ofrecer educación a los hijos de los sonorenses.

*C&V*

Sin otro particular, le hago llegar un cordial saludo.

**A t e n t a m e n t e**  
"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

  
**Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras**  
Rector



El saber de mis hijos  
hará mi grandeza  
**RECTORÍA**

C.c.p. Lic. Horacio Valenzuela Ibarra, Secretario de Trabajo del Estado de Sonora.  
C.c.p. H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.  
C.c.p. Dra. Rosa María Montesinos Cisneros, Secretaria General Administrativa de la Universidad de Sonora.  
C.c.p. Expediente y minutario  
EFVC/pysm



**Universidad de Sonora**  
 Proceso de revisión salarial STAUS 2018  
 Respuestas al pliego petitorio y de violaciones  
 15 de abril de 2018

Solicitud	Propuesta institucional	Propuesta de Acuerdo en la mesa de negociación
<b>I. INCREMENTO SALARIAL</b> Solicitud: Para avanzar en la recuperación del salario, el STAUS solicita, a partir del 20 de marzo del 2018, las condiciones salariales siguientes:		
<b>I.1. Incremento directo al salario</b> Para el 2018 se solicita un incremento directo al salario del 7% en cada una de las categorías y niveles del tabulador del personal académico. Además, considerando que el STUNAM pacta su incremento salarial a partir del 01 de noviembre del año anterior y que la mayoría de los sindicatos universitarios lo pactan a partir del 01 de enero de cada año, se solicita que el incremento sea retroactivo al 01 de enero del 2018.	Otorgar el 3.4% de aumento directo al tabulador a partir del 20 de marzo de 2018.	
<b>I.2. Aumento salarial de emergencia</b> Cada tres meses a partir del 20 de marzo del presente año, se reunirá una comisión mixta STAUS-UNISON para determinar si el índice inflacionario anual ha superado el aumento salarial otorgado, en caso de que así sea, la universidad otorgará un aumento salarial de emergencia a los trabajadores académicos para compensar la diferencia	Depende de los incrementos de emergencia autorizados por la SEP para las universidades públicas.	La Universidad se compromete a realizar gestiones ante los gobiernos federal y estatal para solicitar se autoricen recursos para un aumento salarial de emergencia.
<b>I.3. Incremento salarial en previsión a un aumento de cuotas del ISSSTESON</b> En caso de que se aumente el porcentaje de las cuotas al ISSSTESON y para evitar una mayor pérdida del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores académicos, se solicita, adicionalmente a los aumentos salariales señalados en los puntos I.1 y I.2 de este documento, un aumento salarial igual al incremento porcentual de las cuotas que los trabajadores académicos pagamos al ISSSTESON.	La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.	La Universidad se compromete a realizar gestiones ante los gobiernos federal y estatal para solicitar se autoricen recursos para un aumento salarial adicional en caso de un incremento en las cuotas que los académicos pagan al ISSSTESON.

*Rume*

<p><b>I.4. Nivelación salarial</b> Se solicita para el personal académico que labora en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, un incremento en el porcentaje por concepto de Nivelación Salarial contemplado en el numeral 2 Bis de la cláusula 121 del CCT, para que este sea de 2.5% a partir del 01 de enero del 2018 y que se incremente anualmente en un 2.5% adicional durante los siguientes cuatro años.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	
<p><b>I.5. Retabulación de académicos de tiempo completo</b> Se solicita para el personal académico de tiempo completo se les reconozca el sueldo tabular indicado en el convenio de financiamiento en zona III, tal y como se les reconoce la SEP a la alta directiva universitaria en el citado convenio de financiamiento.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	
<p><b>I.6. Rezonificación</b> <b>I.6.1. Técnicos Académicos</b> Se solicita para los técnicos académicos que laboran en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, un incremento del concepto de rezonificación contemplado en la cláusula cuarta del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2017, para que a partir del 01 de enero del 2018 se incremente de 1.75% a 3.5%.</p>	<p>Otorgar a los técnicos académicos un 1.75% adicional en el concepto que reciben por rezonificación, para que éste pase de 1.75 a 3.5% a partir del 20 de marzo de 2018.</p>	<p>Para los Técnicos Académicos que se encuentran ubicados en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, la Universidad otorgará por concepto de rezonificación el 1.75% calculado sobre la suma de los conceptos 1, 2, 3 y 4, definidos en la cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, a partir del 20 de marzo del 2018 para que este pase de 1.75 a 3.5%. Esto implica una erogación aproximada de \$892,128.00 anuales.</p>
<p><b>I.6.2. Profesores de Asignatura y Profesores de Medio Tiempo</b> Se solicita para los profesores de asignatura y los profesores de medio tiempo que laboran en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, un incremento del concepto de rezonificación contemplado en el numeral 5.2 de la cláusula 121 del CCT, para que a partir del 01 de enero del 2018 se incremente de 1.5% a 3.5%.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	

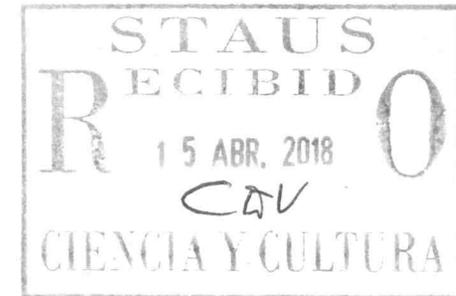
*Rmllc*

## II. CLÁUSULAS DE MONTO FIJO

Solicitud: En lo que corresponde a las Cláusulas de Monto Fijo, el STAUS solicita que la Universidad de Sonora otorgue, en forma adicional a lo que ya se tiene pactado, una bolsa económica equivalente al 2.5% de la nómina tabular anual del personal académico, para que el Sindicato la distribuya entre las siguientes prestaciones:

Para la revisión salarial STAUS-UNISON 2018 no se autorizaron recursos para cláusulas de monto fijo.

Cláusula	Concepto
121, punto 10	DESPENSA
139	PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS
146	FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES
148	SEGURO DE GASTOS MÉDICOS
154	CANASTILLAS
155	DOTE MATRIMONIAL
164	BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS
199	AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS
201	BIBLIOTECA SINDICAL
202	EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA
208	APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS
213	AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS, ACTIVIDADES CULTURALES



## III. PRESTACIONES ECONÓMICAS CON INDEPENDENCIA DE LA BOLSA DESTINADA A CLÁUSULAS DE MONTO FIJO

Solicitud: Los académicos solicitan a través del STAUS en lo que corresponde a otras prestaciones económicas, con independencia del monto que se otorgue en la bolsa económica (señalada en el punto II), lo siguiente:

### III.1. CLÁUSULA 121, NUMERAL 3. RECONOCIMIENTO PARA PERSONAL DE ASIGNATURA POR CARGA ACADÉMICA

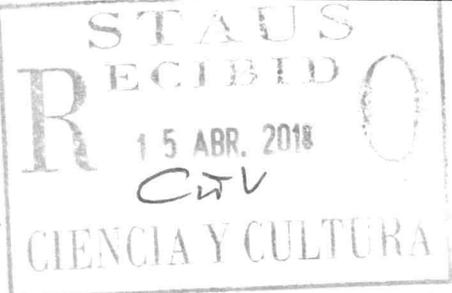
Solicitud: Disminuir el requisito de carga impartida para tener derecho a esta prestación de 15 a 10 hsm. Adicionalmente, aumentar la prestación actual de \$29.30 mensuales a \$32.20 mensuales por cada hora-semana-mes impartida.

La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.

Ruue

<p><b>III.2. CLÁUSULA 121, NUMERAL 8. AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTACIÓN</b> Solicitud: Considerando el aumento de la gasolina, se solicita que la ayuda para gastos de transportación sea de \$2400.00 mensuales.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	
<p><b>III.3. CLÁUSULA 136. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA</b> Solicitud: a. Primer estímulo: que se incremente de \$15,500.00 a \$17,000.00 para los académicos que laboran 25 horas-semanas y proporcional hasta 10 horas-semana-mes, de acuerdo con las condiciones señaladas en esta misma Cláusula. b. Segundo estímulo: que se incremente de \$450.00 a \$500.00 por hora-semana-mes impartida, para los profesores de asignatura con una antigüedad de tres años o más en la Universidad de Sonora, bajo las condiciones que establece la misma Cláusula</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	
<p><b>III.4. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES</b> Solicitud: Para mejorar jubilación que otorga el ISSSTESON a los trabajadores académicos, la Universidad de Sonora se compromete a cotizar al ISSSTESON sobre la base actual más el 34% de la prima de antigüedad de cada uno de los trabajadores académicos.</p>	<p>En caso de que el ISSSTESON acepte la propuesta sobre el convenio que le hicimos llegar a la representación sindical el 29 de enero del presente, la Institución, aportará, adicionalmente a su aportación actual, el equivalente al 1% del salario integral de los trabajadores y al 15% de la prima de antigüedad, lo que representa para la Institución aportar un monto de <b>\$10'000,734.00</b> para el sector de los trabajadores académicos.</p>	
<p><b>III.5. CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS</b> Solicitud: Incrementar de \$600,000.00 a \$800,000.00 el fondo destinado al programa de medicina preventiva.</p>	<p>Se acuerda incrementar el fondo destinado al programa de medicina preventiva de \$600,000.00 a</p>	<p>Incrementar en <b>\$200,000.00</b>, el fondo destinado al programa de medicina preventiva para que pase</p>

*R. M. U. C.*

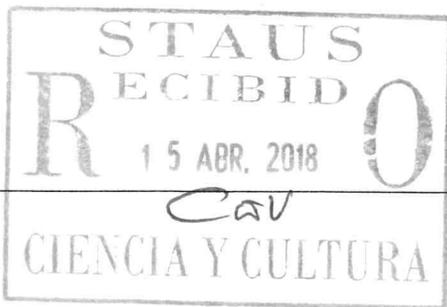
	<p>\$800,000.00. En caso de haber remanentes, en el mes de septiembre, las partes se pondrán de acuerdo, a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales para destinar los recursos para el equipamiento de los módulos de ISSSTESON, destinarlos al Plan de seguridad e higiene de la CMGHS o al Programa de Salud Preventiva.</p>	<p>de \$600,000.00 a \$800,000.00. En caso de haber remanentes, en el mes de septiembre, las partes se pondrán de acuerdo, a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales para destinar los recursos para el equipamiento de los módulos de ISSSTESON, destinarlos al Plan de seguridad e higiene de la CMGHS, al Programa de Salud Preventiva o a alguna otra cláusula relativa a la salud.</p>
<p><b>III.6. CLÁUSULA 147. SEGURO DE VIDA</b> Solicitud: Incrementar la suma asegurada de \$950,000.00 a \$1'000,000.00.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	
<p><b>III.7. CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS</b> Solicitud: La Universidad de Sonora se compromete a aportar el 50% del costo de las pólizas del seguro de gastos médicos mayores de los trabajadores académicos y de sus dependientes; mientras que el restante 50% lo cubrirán los trabajadores académicos.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud. Sin embargo, la Institución aportará, para esta revisión, la cantidad de \$4'700,000.00 para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores que inicia a partir del 21 de noviembre de presente año.</p>	<p>La Institución aportará, para esta revisión, la cantidad de <b>\$5'200,000.00</b> para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores que inicia a partir del 21 de noviembre de presente año.</p>
<p><b>III.8. CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES</b> Solicitud: Todos los académicos que desarrollan sus labores en condiciones de riesgo para su salud recibirán una compensación económica quincenal equivalente hasta el 25% de su salario integrado, de acuerdo a las situaciones de riesgo dictaminadas por la comisión mixta general de higiene y seguridad, además de contar con períodos adicionales de descanso acordados bilateralmente.</p>	<p>No se acepta. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que laboran en áreas nocivo-peligrosas para su salud, disfrutan de períodos adicionales de descanso que van de 5 a 12 días acumulando los últimos 32 días de descanso al año,</p>	



	<p>incluyendo períodos vacacionales. En la Universidad de Sonora, los días de descanso anuales, superan con mucho los 32 días. En ningún caso se contempla en la Ley Federal del Trabajo pagos adicionales por laborar en áreas nocivo-peligrosas de bajo, mediano o alto riesgo.</p>	
<p><b>III.9. CLÁUSULA 151. AYUDA POR DEFUNCIÓN</b> Solicitud: Incrementar la ayuda por defunción a \$35,000.00, sin cargo a las cláusulas de monto fijo. Esta prestación también cubrirá el fallecimiento del trabajador académico y se hará extensiva a los académicos pensionados y jubilados.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	
<p><b>III.10. CLÁUSULA 152. GUARDERÍA</b> Solicitud: Incrementar la ayuda de guardería a \$4,000.00 mensuales.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	
<p><b>III.11. CLÁUSULA 153. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL</b> Solicitud: Incrementar el apoyo mensual a \$2,500.00</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud.</p>	
<p><b>III.12. CLÁUSULA 160. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES</b> Solicitud: Para fortalecer el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones que administran el STAUS y la Universidad de Sonora, se solicita que la Institución aporte quincenalmente al fondo económico del programa la cantidad equivalente al 5% del salario integrado quincenal de cada académico, misma que será depositada en el Fideicomiso que administra los recursos financieros destinados a soportar dicha prestación. Adicionalmente, se solicita que la Universidad de Sonora aporte los recursos necesarios para realizar un estudio actuarial que contemple el fondo complementario, el incentivo a la jubilación, el ISSSTESON y el Seguro de Gastos Médicos Mayores.</p>	<p>La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender esta solicitud. La Universidad se compromete contratar a realización de un estudio actuarial que contemple el fondo complementario de pensiones y jubilaciones STAUS-UNISON, el incentivo a la jubilación y el ISSSTESON.</p>	<p>La Universidad contratará la realización de un estudio para llevar a cabo las Valuaciones Actuariales de los Sistemas de pensiones a cargo de la Universidad de Sonora, así como un Proyecto de Reforma que contemplará el nuevo acuerdo que se tenga con el ISSSTESON. <b>Para ello, aportará la cantidad de \$694,058.00.</b></p>

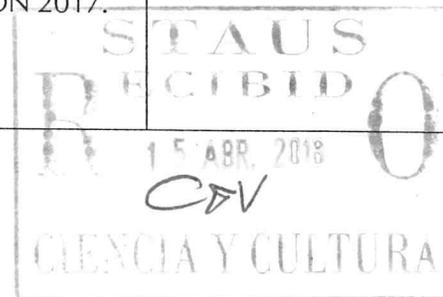
Rmuc

<p><b>III.13. CLÁUSULA SEXTA. CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2015</b>  Solicitud: Aportar por parte de la Universidad de Sonora los recursos necesarios para mejorar el programa de incentivo a la jubilación, aumentando el período de entrega del incentivo a quince años y el número de beneficiados por año a 80.</p>	<p>No se acepta en los términos solicitados. Se pondría en riesgo el programa de incentivo a la jubilación.  Se propone que la Comisión Mixta del Programa de Incentivo a la Jubilación realizará un análisis, previo a la emisión de la convocatoria, con el fin de determinar la viabilidad de incrementar el número de solicitudes a convocar.</p>	<p>Se acuerda que la Comisión Mixta del Programa de Incentivo a la Jubilación realice un análisis, previo a la emisión de la convocatoria, con el fin de determinar la viabilidad de incrementar el número de solicitudes a convocar, partiendo inicialmente de 64</p>
<p><b>III.14. PREMIO ANUAL AL TÉCNICO ACADÉMICO</b>  Solicitud: Que la Universidad establezca el premio anual al Técnico Académico.</p>	<p>No es competencia de la administración universitaria aprobar este tipo de reconocimientos. Sin embargo, la Universidad analizará la propuesta presentada por el STAUS para, en su caso, sea turnada al Colegio Académico para que dentro de sus facultades acuerde lo conducente sobre este reconocimiento.</p>	<p>Con base en la propuesta presentada por los técnicos académicos, la Universidad y el STAUS elaborarán una propuesta a presentar al H. Colegio Académico relativa a establecer el Premio Anual al Técnico Académico para que dentro de sus facultades acuerde lo conducente sobre este reconocimiento.</p>
<p><b>III.15. MÓDULOS DE ATENCIÓN MÉDICA</b>  Solicitud: Que en cada uno de los campus de la Universidad de Sonora funcione un módulo de atención médica, con un médico por turno.</p>	<p>La Universidad se compromete a habilitar y equipar un espacio en los campus Caborca, Nogales y Navojoa para el funcionamiento de un módulo de atención a la salud y a gestionar ante el ISSSTESON que se proporcione el recurso humano para su puesta en marcha en el mes de octubre del presente año.  El equipamiento consistirá en computadora, escritorios, sillas,</p>	<p>La Universidad se compromete a habilitar y equipar un espacio en los campus Caborca, Nogales y Navojoa para el funcionamiento de un módulo de atención a la salud y a gestionar ante el ISSSTESON que se proporcione el recurso humano para su puesta en marcha en el mes de octubre del presente año.  La Universidad equipará los espacios que se determinen para consultorio</p>

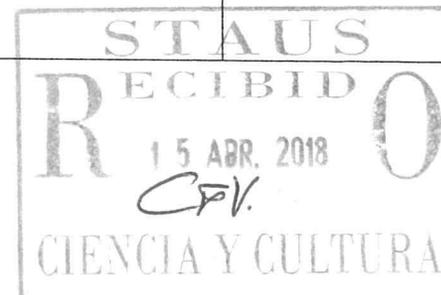


*Ruuc*

	archivero, impresora y mesa de exploración.	médico en los campus Caborca y Navojoa, lo cual significará un costo aproximado de \$125,000.00.
<b>III.16. AMPLIACIÓN DE LA MATRÍCULA DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA</b> Solicitud: Ampliar la matrícula de nuevo ingreso de la Universidad en todos los campus, especialmente en los campus Santa Ana, Navojoa y Caborca.	Si bien la oferta de matrícula no es competencia de una negociación bilateral, se informa que la Institución ha aprobado nueva oferta educativa (Lic. en Educación y Lic. en Energías Renovables) que se ofertarán en el campus Santa Ana.	
<b>III.17. REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO</b> Solicitud: Regularizar, a través de un programa pactado bilateralmente, al personal académico de los campus Cajeme y Nogales.	Que a la firma del convenio se inicie, en Cajeme y Nogales, el análisis de carga indeterminada disponible. Esta carga será ocupada de acuerdo a un programa especial derivado de un diálogo entre las partes, que será presentado al Colegio Académico, para su análisis y en su caso aprobación. Se tratará que dicho programa entre en funcionamiento en el semestre 2018-2.	Que a la firma del convenio se inicie, en Cajeme y Nogales, el análisis de carga indeterminada disponible. Esta carga será ocupada de acuerdo a un programa especial derivado de un acuerdo entre la Universidad y el STAUS, que será presentado al H. Colegio Académico, para su análisis y en su caso aprobación. Se tratará que dicho programa entre en funcionamiento en el semestre 2018-2.
<b>III.18. PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA</b> Solicitud: Para efecto de llevar a cabo un programa de salud preventiva para los académicos, se solicita el siguiente equipo y material: 5 baumanómetros, 5 estetoscopios, 5 glucómetros, 5 termómetros electrónicos, Materiales variados de consumo, 3 aparatos para medición de colesterol, 5 balanzas con estado Mérida, 5 cintas métricas, 5 rollos papel estrada, 10 frascos de tiras reactivas para glucómetro y 10 frascos de tiras reactivas para colesterol, 5 cajas plásticas grandes y 10 cajas chicas, Fondo para papelería e insumos como algodón y gasas.	Se contemplará la solicitud dentro del plan que elaborará la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, establecida en la cláusula décima del Convenio de revisión contractual STAUS-UNISON 2017.	La CMGPS analizará la adquisición del equipo y material solicitado en el marco del programa de salud preventiva

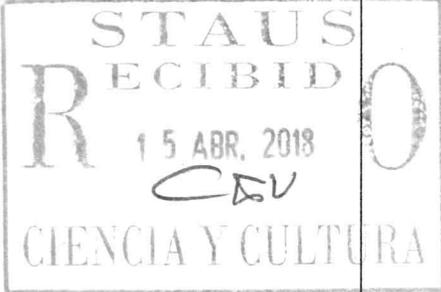


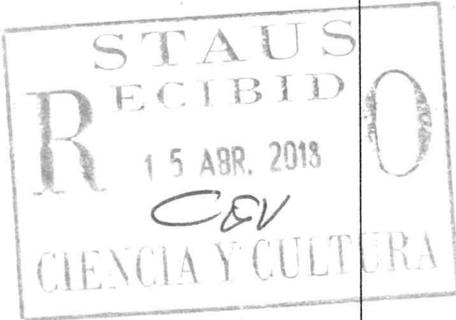
Violaciones		
<p><b>1. CLÁUSULA 10. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad de Sonora modificó unilateralmente el convenio establecido desde el 8 de octubre de 2003, en la forma de contabilizar y pagar las horas de sobrecarga para los programas de posgrados.</p> <p><b>Reparación:</b> Que se respete el convenio relativo a la forma de contabilizar y pagar las horas de sobrecarga para los programas de posgrado y se pague de manera inmediata el retroactivo a partir de la segunda quincena de agosto de 2015.</p>	<p>No se reconoce violación de esta cláusula.</p> <p>La Universidad realiza la programación de los posgrados de acuerdo a los criterios establecidos por el Colegio Académico y realiza el pago de las horas de posgrado de acuerdo al tabulador.</p>	
<p><b>2. CLÁUSULA 12. DERECHOS MÍNIMOS</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad de Sonora no cumple con su obligación como patrón de proporcionar viviendas dignas a sus trabajadores académicos, como parte de los derechos mínimos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.</p> <p><b>Reparación:</b> Que la Universidad de Sonora cumpla como patrón y se dé cabal cumplimiento con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, en relación al derecho que tenemos los trabajadores académicos de que la Universidad de Sonora nos proporcione una vivienda digna. Para tal efecto, con los recursos etiquetados para vivienda que recibe la Universidad y que corresponden al 4% del salario integrado de cada trabajador, se creará un programa integral de vivienda que contemple diferentes modalidades, tales como adquisición, construcción, ampliación y remodelación de vivienda.</p>	<p>No se reconoce violación de esta cláusula.</p>	



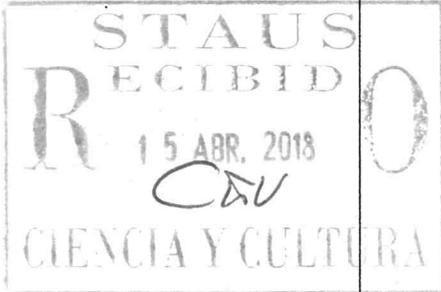
R. M. U. C.

<p><b>3. CLÁUSULA 12. DERECHOS MÍNIMOS</b></p> <p><b>Violación:</b> Los Técnicos Académicos reclaman la discriminación de la que son sujetos por la autoridad universitaria al no permitírseles promoverse de categoría.</p> <p><b>Reparación:</b> Que, antes del 20 de marzo del presente año, se modifique la reglamentación de los Técnicos Académicos para que se puedan promover de categoría.</p>	<p>No se reconoce violación de esta cláusula.</p> <p>Los mecanismos de promoción de los técnicos académicos están sujetos a la normatividad correspondiente aprobada por Colegio Académico y por lo tanto no son materia de acuerdo bilateral.</p>	
<p><b>4. CLÁUSULAS 14, 15, 16, 17 Y 28. PERSONAL ACADÉMICO; PERSONAL DE CONFIANZA; PUESTOS DE CONFIANZA; PUESTOS DE BASE; DEFINICIÓN DEL CARÁCTER ACADÉMICO O ADMINISTRATIVO DE LOS PUESTOS NUEVOS</b></p> <p><b>Violación:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La Universidad realiza contrataciones como personal de confianza en puestos que son académicos por las funciones que desempeñan.</li> <li>Algunos coordinadores cumplen funciones de confianza sin estar catalogados de esa forma.</li> </ol> <p><b>Reparación:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Que de manera inmediata se proceda a realizar la contratación de personal académico en esos puestos, siguiendo los procedimientos establecidos en el CCT.</li> <li>Que la CMGAA revise y resuelva los casos que presente el ST AUS sobre coordinadores que cumplen funciones de confianza, para determinar su cambio de estatus.</li> </ol>	<p>No se reconoce violación de estas cláusulas.</p>	
<p><b>5. CLÁUSULA 34. VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN</b></p> <p><b>Violación:</b> No se lleva a cabo la función de vigilancia del ingreso y promoción del personal académico por parte de la Comisión Mixta General de asuntos Académicos (CMGAA).</p> <p><b>Reparación:</b></p>	<p>La Universidad refrenda su compromiso de continuar cumpliendo en lo que se establece en el Contrato Colectivo. Se está de acuerdo que la CMGAA vigile que el procedimiento de ingreso y</p>	<p>La Universidad refrenda su compromiso de continuar cumpliendo en lo que se establece en el Contrato Colectivo. Se está de acuerdo que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos</p>

<p>Que de manera inmediata se cumpla con la cláusula 34 del CCT, de forma que la CMGAA cumpla con su función de vigilancia del ingreso y promoción del personal académico.</p>	<p>promoción se realice de acuerdo al EPA. Para tal efecto, se reunirá con la frecuencia que se requiera, en función de los asuntos que deba atender, siendo al menos una vez cada quince días.</p>	<p>(CMGAA) vigile que el procedimiento de ingreso y promoción se realice de acuerdo al EPA. Para el caso del ingreso elaborará el procedimiento correspondiente. La CMGAA se reunirá con la frecuencia que se requiera, en función de los asuntos que deba atender, siendo al menos una vez cada quince días.</p>
<p><b>6. CLÁUSULA 36. CARÁCTER DE LAS PLAZAS</b>  <b>Violación:</b>          No se llevó a cabo, durante el semestre 2017-2, el análisis del total de carga académica impartida en cada área de trabajo académico en los departamentos de la Universidad.  <b>Reparación:</b>          Que, antes de que finalice el mes de marzo del presente año se realice el análisis del total de carga académica impartida en cada área de trabajo académico en los departamentos de la Universidad y se proceda a indeterminar de manera automática la carga que resulte disponible.</p>	<p>Que a la firma del convenio se inicie con el análisis de carga.</p>	<p>La Universidad y el STAUS acuerdan que a la firma del convenio se inicie, a través de la CMGAA con el análisis de carga y que esta Comisión determine el plazo de conclusión del mismo.</p>
<p><b>7. CLÁUSULA 36 NUMERAL 4. CARÁCTER DE LAS PLAZAS</b>  <b>Violación:</b>          Las maestras Nubia Judith Félix Orduño de la delegación Santa Ana y Gabriela Lee Estrella de la delegación Cs. Sociales Navojoa fueron afectadas durante el semestre 2017-2 al no cumplirse el numeral 4 de esta cláusula. Asimismo, en el actual semestre 2018-1, las maestras Liliana del Carmen Lagarda Navarro y Iliana Guadalupe Cortez Armenta de la delegación Cs. Sociales Navojoa están siendo afectadas por el incumplimiento del numeral 4 de esta cláusula.  <b>Reparación:</b>          Que en todos los casos se apruebe una opción para que cumplan con la carga académica faltante en su programación y se les pague de manera retroactiva su salario completo como maestras indeterminadas.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.          De acuerdo al numeral 4 de la cláusula 36, para efecto de cubrir la carga faltante, el profesor lo podrá hacer con alguna de las opciones especificadas en la cláusula.          Con el ánimo de atender este tipo de casos en el campus Navojoa, se presentaron al Consejo Divisional proyectos, mismos que quedan sujetos a la normatividad correspondiente.</p>	

<p><b>8. CLÁUSULA 39 Y 40. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO; CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad incumple con estas cláusulas al mantener la contratación de los técnicos académicos del DICTUS José Manuel Llano Sotelo y Adolfo Bustamante Monge por tiempo determinado; esto a pesar de que el primero ya tiene laborando cerca de 21 años, mientras que el segundo cerca de 10 años, sin que se inicie proceso alguno para regularizar sus contrataciones.</p> <p><b>Reparación:</b> Que antes de que finalice el semestre 2018-1 se proceda a contratar de manera indeterminada a los académicos.</p>	<p>Se está analizando la situación en la que se encuentran las plazas de técnicos académicos, con el fin de que, a partir del diálogo entre las partes, se haga un planteamiento al Colegio Académico, antes de que finalice el semestre 2018-2.</p>	<p>A partir del análisis de la situación en la que se encuentran las plazas de técnicos académicos determinados, la Universidad y el ST AUS elaborarán una propuesta al Colegio Académico, antes de que finalice el semestre 2018-2.</p>
<p><b>9. CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad incumple con esta cláusula al no informar al ST AUS de las plazas vacantes por departamento al término de cada semestre, y al no proceder a la ocupación de las plazas vacantes en los términos y plazos establecidos.</p> <p><b>Reparación:</b> Que de manera inmediata se entregue al ST AUS un listado completo de las plazas vacantes en cada departamento, y se inicien los procedimientos para la ocupación de todas las plazas vacantes en un lapso que no exceda al 20 de marzo del presente año.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>Para la ocupación de plazas que quedan vacantes, la administración no ha detenido ninguno de los procesos de sustitución que se han propuesto conforme a la normatividad establecida para este punto; son los consejos divisionales, con base en sus atribuciones, quienes deciden al respecto. La ocupación de las plazas vacantes está continuamente en proceso.</p> <p>La información sobre las plazas vacantes fue entregada mediante oficio No. DRHAAUS18-128, de la Dirección de Recursos Humanos, de fecha 22 de marzo de 2018.</p>	

Ruue

<p><b>10. CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES</b></p> <p><b>Violación:</b> La autoridad universitaria incumple con esta cláusula al no iniciar el proceso de ocupación de la plaza vacante por jubilación de la académica Amalia Hoyos Arvizu en el plazo establecido.</p> <p><b>Reparación:</b> Que antes del 20 de marzo del presente año se inicie el proceso de ocupación de la plaza vacante de la académica Amalia Hoyos Arvizu.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>La plaza se encuentra actualmente asignada a un profesor de asignatura que tiene SNI (situación que ha sido impulsada por el Sindicato en otros casos) y se iniciará el procedimiento de ingreso establecido en el EPA en el transcurso del semestre. Mediante oficio de la Dirección de Recursos Humanos DRHAAUS 18-139 se solicitó se inicie el procedimiento de ocupación de la plaza.</p>	
<p><b>11. CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad incumple con esta cláusula al no ocuparse las plazas vacantes de los académicos que pasan a ocupar un puesto de confianza.</p> <p><b>Reparación:</b> Que de manera inmediata se proceda a ocupar, por los mecanismos establecidos en el CCT, las plazas vacantes de los académicos que ocupan un puesto de confianza.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>El personal académico de confianza desempeña, adicionalmente, funciones de profesor investigador.</p>	
<p><b>12. CLÁUSULA 50. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad incumple con esta cláusula al no llevarse a cabo el procedimiento que se establece para la elaboración y aprobación de las convocatorias a concursos de oposición y de evaluación curricular.</p> <p><b>Reparación:</b></p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>Todo lo relativo al ingreso del personal académico se realiza de acuerdo a lo establecido en el Título IV del Estatuto de Personal Académico. Sin embargo, en los</p>	

*Ruue*

<p>Que de manera inmediata se cumpla con el procedimiento establecido en esta cláusula para la elaboración y aprobación de las convocatorias a concursos de oposición y de evaluación curricular.</p>	<p>aspectos en los cuales el CCT menciona que se solicite la opinión de las instancias sindicales se ha cumplido cabalmente. Este procedimiento se encuentra registrado dentro del Sistema de Gestión de Calidad y es auditado por el IMNC. Adicionalmente a lo anterior, se reactivará el funcionamiento de la CMGAA.</p>	
<p><b>13. CLÁUSULAS 61 Y VIGÉSIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2009. FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA</b> <b>Violación:</b> La Universidad de Sonora, de manera unilateral y violando el Contrato Colectivo de Trabajo, aplica las modificaciones aprobadas por el Colegio Académico al Estatuto de Personal Académico, que lesionan y disminuyen los derechos de los trabajadores académicos, incumpliendo con lo establecido en estas cláusulas. <b>Reparación:</b> Que de manera inmediata se deje sin efecto la reforma al EPA aprobada por el Colegio Académico en los años 2015 y 2016.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula. De acuerdo al artículo tercero, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es facultad de las universidades autónomas por ley, 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>	

*Ruue*

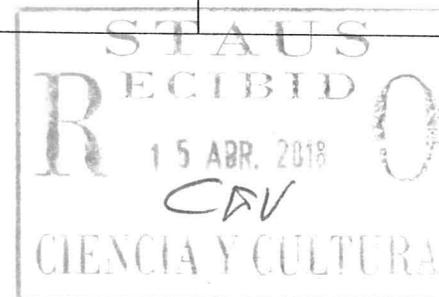


	<p>disposiciones reglamentarias en materia académica, entre las cuales se encuentra el Estatuto del Personal Académico (EPA), atribución que es irrenunciable e intransferible y no sujeta a negociación con la parte sindical tal y como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.</p>	
<p><b>14. CLÁUSULA 63. TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN</b>  <b>Violación:</b>          La maestra Patricia García Cano, de la delegación de Letras y Lingüística reclama que se incumple con esta cláusula al no aceptar su promoción de Nivel C a Nivel D debido a que no se le reconocen los cursos de formación docente que ha tomado.  <b>Reparación:</b>          Que se respete esta cláusula y se reconozca la promoción a Nivel D de la maestra Patricia García Cano.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.          La competencia de las promociones es de la comisión dictaminadora. No está sujeta a acuerdo bilateral.</p>	
<p><b>15. CLÁUSULA 97. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO</b>  <b>Violación:</b>          La Universidad de Sonora viola esta cláusula en virtud del oficio No. DRH/096/2018, del 23 de enero de 2018, en el cual se dice que para el otorgamiento de los permisos establecidos en esta cláusula, punto 2, no se podrán sumar (juntar) un período de licencia por cinco días con goce de salario con un período vacacional.  <b>Reparación:</b>          Que la autoridad universitaria deje sin efecto el oficio No. DRH/096/2018 y se dé cabal cumplimiento a esta cláusula.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.          Se da cabal cumplimiento a esta cláusula.          Es prerrogativa del Jefe de Departamento autorizar las licencias. Se giró, por parte de la Dirección de Recursos Humanos, un oficio a los jefes de departamento notificándoles esta prerrogativa para otorgar el permiso.          Es importante recalcar que los recursos que tiene la Universidad son recursos federales sujetos a auditoría, por lo que se requiere de la</p>	

Ruue

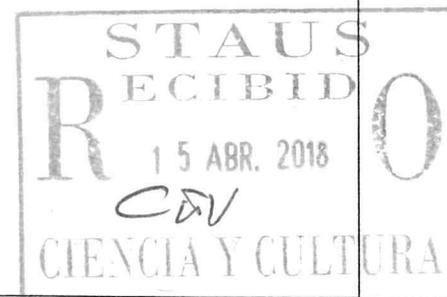
	autorización respectiva para ejercer un permiso con goce de salario.	
<p><b>16. CLÁUSULA 98. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad de Sonora incumple con esta cláusula al negar licencias sin goce de salario a trabajadores académicos aduciendo requisitos no contemplados en la misma.</p> <p><b>Reparación:</b> Que la Universidad otorgue licencia sin goce de salario a todos aquellos académicos que solicitaron una en el transcurso de los últimos dos años y que para futuras solicitudes se cumpla cabalmente con lo establecido en esta cláusula.</p>	No se reconoce violación a esta cláusula.	
<p><b>17. CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES</b></p> <p><b>Violación:</b>  <p>Numerales 1 y 9: En el departamento de Bellas Artes no se cuenta con cubículos suficientes para las clases individualizadas de música.</p> <p>Numeral 9: En los departamentos de Ingeniería Química y Metalurgia, DICTUS, DIFUS, Químico Biológicas, DIPA, Polímeros y Materiales, Agricultura y Ganadería y Cajeme entre otros, se encuentran cubículos en áreas colectivas (laboratorios o talleres), lo que ocasiona que los académicos que ocupan dichos cubículos se encuentren en condiciones de riesgo por el equipo, material y sustancias que se utilizan en esas áreas.</p> <p>Numeral 11: No se respeta el número máximo de 40 alumnos por grupo. Asimismo, en el caso de las materias de prácticas, talleres, laboratorios, seminarios y otras que requieren atención individualizada no se respeta un número menor de alumnos por grupo. Este aspecto se reclama también en el centro de idiomas de Caborca en donde no se respeta el número máximo de 25 alumnos por grupo.</p> <p>Numeral 15: Se presentan los siguientes problemas en relación con los estacionamientos exclusivos para académicos:</p> <p>a. El estacionamiento exclusivo para los académicos del departamento de Bellas Artes resulta insuficiente.</p> </p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>Sin embargo, para analizar la disponibilidad de espacios para los profesores, se giró oficio SGA/159/2018, por parte de la Secretaría General Administrativa, a los jefes de departamento de Ingeniería Química y Metalurgia, DICTUS, DIFUS, Químico Biológicas, DIPA, Polímeros y Materiales, Agricultura y Ganadería y Cajeme la Universidad con el objeto de presentar un diagnóstico y un plan para resolver los problemas que se detecten, antes de que finalice el semestre 2018-1, además de llevar a cabo las acciones que por su costo y disponibilidad de recursos sea posible realizar y en los otros casos a gestionar los recursos necesarios.</p>	<p>Para analizar la disponibilidad de espacios para los profesores, se giró oficio SGA/159/2018, por parte de la Secretaría General Administrativa, a los jefes de departamento de Ingeniería Química y Metalurgia, DICTUS, DIFUS, Químico Biológicas, DIPA, Polímeros y Materiales, Agricultura y Ganadería y Cajeme con el objeto de presentar un diagnóstico y un plan para resolver los problemas que se detecten, antes de que finalice el semestre 2018-1, además de llevar a cabo las acciones que por su costo y disponibilidad de recursos sea posible realizar y en los otros casos a gestionar los recursos necesarios.</p> <p>Numeral 11: La Universidad reitera el cumplimiento de este numeral y</p>

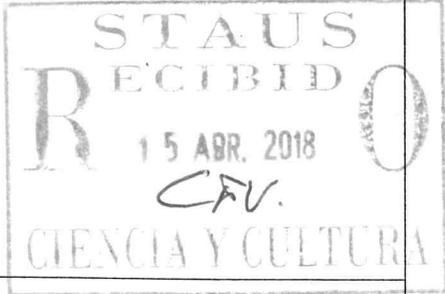
<p>b. El estacionamiento exclusivo para los académicos de los departamentos de Matemáticas, Física, DIFUS, Polímeros, Geología, Letras y Lingüística y Arquitectura y Diseño resulta insuficiente.</p> <p>c. No existe estacionamiento exclusivo para los académicos del departamento de Agricultura y Ganadería.</p> <p><b>Reparación:</b></p> <p>Numerales 1 y 9: Que antes de que finalice el semestre 2018-1 se habiliten nuevos cubículos para las clases individualizadas de música.</p> <p>Numeral 9: Que antes de que finalice el semestre 2018-1 se reubiquen los cubículos que no cumplen con lo establecido en esta cláusula.</p> <p>Numeral 11: Que de manera inmediata se proceda a abrir un nuevo grupo cuando se presenten solicitudes de inscripción a grupos que ya tienen el número máximo de 40 alumnos. Por otra parte, para el caso de las materias de prácticas, talleres, laboratorios y seminarios se respete el número máximo de alumnos por grupo aprobado por el Consejo Divisional correspondiente, el cual no debe ser mayor a 25 alumnos.</p> <p>Numeral 15:</p> <p>a. Que antes de que finalice el semestre 2018-1 se habilite un área adicional para estacionamiento exclusivo del personal académico del departamento de Bellas Artes.</p> <p>b. Que antes de que finalice el semestre 2018-1 se habilite un área adicional para estacionamiento exclusivo del personal académico de los departamentos señalados.</p> <p>b. Que antes de que finalice el semestre 2018-1 se habilite un área para estacionamiento exclusivo del personal académico del departamento de Agricultura y Ganadería.</p>	<p>11. La Universidad reitera el cumplimiento de este numeral.</p> <p>15. Se realizará un análisis del estacionamiento exclusivo para los académicos de los departamentos de Matemáticas, Física, DIFUS, Polímeros, Geología, Letras y Lingüística y Arquitectura y Diseño a partir de filtros de revisión de los usuarios que accesan a estos. Se reconoce que la demanda supera a la oferta por lo que también es importante considerar otras medidas sustentables en el aspecto de movilidad. El índice de ocupación vehicular de los vehículos que ingresan al campus es de 1.3 personas por vehículo. Para el caso del estacionamiento de agricultura se trabajará en anteproyecto para valorar la inversión necesaria por gestionar. No obstante, en el área no existe saturación de los espacios para estacionarse.</p>	<p>enviará un comunicado a los coordinadores de programa, jefes de departamento y directores de división para que no permitan la inscripción de más de 40 alumnos por grupo. La Universidad y el STAUS acuerdan revisar los casos de las materias de talleres, prácticas y seminarios de la división de Cs. Sociales de la URC.</p> <p>Numeral 15. Para el caso del estacionamiento de agricultura se trabajará en anteproyecto para valorar la inversión necesaria por gestionar. Para el caso de los estacionamientos de la División de Ciencias Exactas y de Bellas Artes, las partes acuerdan reunirse para analizar e implementar medidas que coadyuven a la solución de esta problemática.</p>
--	--	--



<p><b>18. CLÁUSULAS 99, NUM. 1, 105, 114 Y 116. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; ACTIVIDADES VOLUNTARIAS; OBLIGACIONES GENERALES; DE LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO</b></p> <p><b>Violación:</b> Los académicos reclamamos las acciones lesivas de Contraloría de la UNISON por la definición unilateral de una fecha límite para realizar trámites de prestaciones. Además en el caso del resguardo de mobiliario y equipo, la universidad realiza descuentos injustificados a académicos por deterioro o pérdida del mismo, por causas no imputables a los académicos.</p> <p><b>Reparación:</b> Que se eliminen las fechas límites para trámites y comprobaciones y que los resguardos de bienes y equipo queden bajo la responsabilidad de la unidad administrativa correspondiente.</p> 	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>La Universidad está sujeta a plazos definidos y establecidos para el ejercicio presupuestal. En consecuencia no se reconoce esta violación. Sin embargo, los casos particulares de emergencia que se presenten se resolverán bilateralmente.</p> <p>En el caso de bienes, existe en la Universidad una reglamentación al respecto que debe observarse.</p> <p>Se atenderán los trámites de los casos que se hayan originado a lo más dos semanas antes de la fecha de cierre y que se presenten en fecha posterior a la fecha de cierre, sin exceder el año fiscal. Así mismo, se atenderán los trámites de casos de emergencia que se hayan presentado en fecha posterior a la fecha de cierre.</p>	<p><b>Se atenderán los trámites de los casos que se hayan originado a lo más dos semanas antes de la fecha de cierre y que se presenten en fecha posterior a la fecha de cierre, sin exceder el año fiscal. Así mismo, se atenderán los trámites de casos de emergencia que se hayan presentado en fecha posterior a la fecha de cierre.</b></p>
<p><b>19. CLÁUSULAS 99 Y 100. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS</b></p> <p><b>Violación:</b> En el DICTUS no se cuenta con sala de maestros, además hacen falta cubículos, áreas de laboratorio, áreas para colecciones biológicas y áreas de estudio para el posgrado.</p> <p><b>Reparación:</b> Que, antes de que inicie el semestre 2018-2, se construyan, habiliten y equipen las siguientes áreas: 12 cubículos, una sala de</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>Se giró oficio SGA/159/2018, por parte de la Secretaría General Administrativa, al jefe de departamento, para que, en</p>	<p>Se giró oficio SGA/159/2018, por parte de la Secretaría General Administrativa, al jefe de departamento, para que, en conjunto con la Dirección de</p>

<p>maestros, tres laboratorios, un espacio para colecciones biológicas, sala de estudio y trabajo para estudiantes de posgrado, así como liberación de la zona de cubículos ocupada por oficinas administrativas.</p>	<p>conjunto con la Dirección de Infraestructura, realicen el estudio de necesidades correspondiente. Se cuenta con anteproyecto para ampliación del edificio 7G, mismo que se incluirá a concurso de recursos en el marco del FAM 2019.</p>	<p>Infraestructura, realicen el estudio de necesidades correspondiente. En el caso del DICTUS, se cuenta con un anteproyecto para ampliación del edificio 7G, mismo que se incluirá a concurso de recursos en el marco del FAM 2019.</p>
<p><b>20. CLÁUSULA 100. CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS</b>  <b>Violación:</b></p> <p>a. No se ha llevado a cabo la revisión de las necesidades existentes de cubículos y salas de maestros tal y como se establece en esta cláusula. Además de que en algunos casos no se cumple la normatividad al asignar cubículos.</p> <p>b. En el departamento de Economía no se cuenta con sala de maestros.</p> <p>c. En el departamento de Agricultura y Ganadería faltan cubículos para técnicos académicos.</p> <p><b>Reparación:</b></p> <p>a. Que, antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se realice la revisión de las necesidades existentes de cubículos y salas de maestros en cada uno de los departamentos de la Universidad, para el cumplimiento de lo establecido en la presente cláusula. Adicionalmente, que la autoridad universitaria asegure el cumplimiento de la normatividad en la asignación de cubículos.</p> <p>b. Que, antes de que finalice el semestre 2018-1, se habiliten en el departamento de Economía una sala de maestros.</p> <p>c. Que, antes de que finalice el semestre 2018-1, se habiliten en el departamento de Agricultura y Ganadería cubículos para los técnicos académicos.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula. Se giró oficio SGA/159/2018, por parte de la Secretaría General Administrativa, a los jefes de departamento correspondientes, para atender las necesidades de espacios de los académicos. La Universidad se compromete a presentar un diagnóstico y un plan para resolver los problemas que se detecten.</p>	<p>Se giró oficio SGA/159/2018, por parte de la Secretaría General Administrativa, a los jefes de departamento correspondientes, para atender las necesidades de espacios de los académicos. La Universidad se compromete a presentar un diagnóstico y un plan para resolver los problemas que se detecten antes de que finalice el semestre 2018-1.</p>
<p><b>21. CLÁUSULA 101. ROPA, UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO</b>  <b>Violación:</b>  No se proporcionó al inicio de los semestres pares la ropa y el equipo de trabajo necesario a todos los académicos que lo</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula. La Universidad ha cumplido con esta cláusula hasta el 2017-2. Lo</p>	<p>La CMGHS presentará el listado de la ropa y el equipo de trabajo requerido el cual se turnará a la Dirección de Recursos Humanos para que se</p>



<p>requieren por las actividades que desempeñan, tal y como lo señala la presente cláusula.</p> <p><b>Reparación:</b> Que, antes de que finalice el mes de marzo del presente año, se les entregue a todos los académicos que lo requieren por las actividades que desempeñan, la ropa y el equipo de trabajo necesario para sus labores.</p>	<p>relacionado con el semestre 2018-1 está en proceso.</p> <p>Además, la CMGHS presentará el listado de la ropa y el equipo de trabajo requerido el cual se turnará a la Dirección de Recursos Humanos para que se realicen las gestiones ante la Dirección de Adquisiciones y Patrimonio para que se realice la licitación correspondiente antes de que finalice el semestre 2018-1.</p>	<p>realicen las gestiones ante la Dirección de Adquisiciones y Patrimonio para llevar a cabo la licitación correspondiente antes del inicio del semestre 2018-2.</p>
<p><b>22. CLÁUSULA 105 Y 114. ACTIVIDADES VOLUNTARIAS; OBLIGACIONES GENERALES</b></p> <p><b>Violación:</b> Los académicos del DICTUS reclaman la violación a estas cláusulas debido al acuerdo del Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud relativo al formato y el procedimiento de evaluación de los informes de trabajo semestrales; dicho acuerdo conlleva la realización de trabajo administrativo no obligatorio y la realización de funciones de fiscalización de las presidencias de academia que no abonan al buen ambiente académico-laboral del departamento.</p> <p><b>Reparación:</b> Que se elimine el formato y el procedimiento de evaluación de los informes de trabajo aprobado por el Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>Ver artículo 152 del EPA y cláusula 114 del CCT.</p>	
<p><b>23. CLÁUSULA 106. IGUALDAD DE DERECHOS</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad de Sonora viola esta cláusula y la Ley Federal del Trabajo, en virtud del oficio No. DRH/096/2018, del 23 de enero de 2018, en el cual se establece un procedimiento para crear una lista "negra" a discreción de los jefes de departamento y con ello institucionalizar formas de acoso laboral.</p> <p><b>Reparación:</b> Que la autoridad universitaria deje sin efecto el oficio No. DRH/096/2018 y se dé cabal cumplimiento a esta cláusula.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	

Rume

<p><b>24. CLÁUSULA 108. APOYO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO INDETERMINADO</b></p> <p><b>Violación:</b> La autoridad universitaria incumple con esta cláusula al negarles a los Técnicos Académicos que presentan proyectos de investigación, los apoyos establecidos en la misma. Asimismo se les niegan apoyos para presentar sus trabajos en eventos académicos.</p> <p><b>Reparación:</b> Que de manera inmediata cese la discriminación hacia los Técnicos Académicos y se les otorguen los apoyos necesarios para la realización de proyectos de investigación y la presentación de trabajos en eventos académicos.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula. El Consejo Divisional, de acuerdo a la Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, es el que tiene competencia para aprobar los proyectos de investigación que se presenten por parte de los profesores. La Universidad reitera la vigencia de esta cláusula tanto para profesores como para técnicos académicos y notificará a las instancias correspondientes.</p>	<p>La Universidad reitera la vigencia de esta cláusula tanto para profesores como para técnicos académicos y notificará a las instancias correspondientes.</p>
<p><b>25. CLÁUSULAS 121, 133 Y 134. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS; PRIMA VACACIONAL DE VERANO; PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL</b></p> <p><b>Violación:</b> Las maestras Patricia García Cano y Masiel Alejandra Martínez Nieto del departamento de Letras y Lingüística, reclaman la afectación a sus ingresos por no haberseles pagado durante los años 2014, 2015 y 2017 los siguientes conceptos: parte proporcional del salario del período vacacional de verano, de la prima vacacional y del ajuste de calendario laboral.</p> <p><b>Reparación:</b> Que en la segunda quincena de febrero del presente año, se les pague a las maestras Patricia García Cano y Masiel Alejandra Martínez Nieto la parte proporcional del salario del período vacacional de verano, de la prima vacacional y del ajuste de calendario laboral de los años 2014, 2015 y 2017.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	<p>Se realizará el pago correspondiente al 2017.</p>

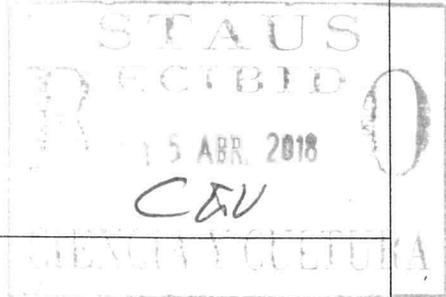


*Ruuc*

<p><b>26. CLÁUSULAS 137 Y XI TRANSITORIA. RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS; PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS</b></p> <p><b>Violación:</b> En la primera quincena del mes de abril de 2017, la autoridad universitaria descontó una cantidad equivalente a 1.4 veces un día de salario a la mayoría de los académicos sindicalizados, esto sin seguir el procedimiento contractual.</p> <p><b>Reparación:</b> Que la Universidad reintegre en la segunda quincena del mes de febrero del presente año la cantidad descontada a cada académico sindicalizado.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	
<p><b>27. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad incumple con el derecho de los trabajadores académicos a recibir una pensión con el 100% del salario integrado.</p> <p><b>Reparación:</b> Que la Universidad cumpla con su obligación y garantice la pensión con el 100% del salario integrado a los trabajadores académicos.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	
<p><b>28. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES</b></p> <p><b>Violación:</b> Los académicos de la Universidad referimos la siguiente problemática que tenemos con el ISSSTESON:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Servicios de salud deficientes, tales como: mala atención en el área de urgencias en las unidades foráneas; deficiente sistema de otorgamiento de citas para ser atendidos por médicos especialistas; eliminación de medicamentos del cuadro básico; falta de cobertura de algunos estudios médicos, especialidades médicas y cirugías.</li> <li>Restricción y/o negación de servicios.</li> <li>Cobertura insuficiente del sistema de padres arancelados, ya que no cuenta con especialidades tales como: cardiología, nefrología, odontología, entre otras.</li> <li>Discrepancias en el reconocimiento de antigüedad.</li> </ol>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>La cláusula establece que dichos servicios serán otorgados por el ISSSTESON en los términos establecidos en el convenio respectivo.</p>	<p>Se realizará la gestión ante el ISSSTESON para que brinde la atención que se requiera por parte de los académicos y sus familias.</p> <p>Se analizará la posibilidad de contar con enlaces con el ISSSTESON en las unidades regionales.</p> <p>Respecto al problema de desabasto de medicamentos la Universidad averiguará el procedimiento de reembolso ante el ISSSTESON.</p>

<p>e. Existe una discriminación de género debido a que las académicas no cuentan con el derecho de que sus cónyuges se afilien al ISSSTESON.</p> <p>f. Existen problemas con el surtido de medicamentos por parte del ISSSTESON y las farmacias subrogadas del mismo, por retraso en el pago por parte del instituto.</p> <p>g. Retraso con el que el ISSSTESON resuelve las solicitudes de jubilación de los académicos.</p> <p><b>Reparación:</b> Que se resuelva en lo inmediato la problemática que tenemos con el ISSSTESON y, mientras estos problemas no se resuelvan, la Universidad de Sonora, en su responsabilidad como patrón, proporcione los servicios de salud que se requieran.</p>		
<p><b>29. CLÁUSULA 142. MÓDULO DEL ISSSTESON EN LA UNIDAD REGIONAL CENTRO</b></p> <p><b>Violación:</b> No se ha cumplido con habilitar un área y ofrecer los servicios de urgencias médicas en el módulo del ISSSTESON de la URC. Además, no ha contratado a las enfermeras necesarias como lo establece el contrato.</p> <p><b>Reparación:</b> Que, antes del 20 de marzo del presente año, se contrate a las enfermeras necesarias y se habilite un área para ofrecer los servicios de urgencias médicas en el módulo del ISSSTESON de la URC.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>La Universidad ha realizado esfuerzos extraordinarios durante el último año para equipar y habilitar el módulo de ISSSTESON en la URC.</p> <p>La Universidad está realizando las gestiones pertinentes para dotar de una enfermera al módulo de la URC. Mediante oficio SGA/191/2018 de la Secretaría General Administrativa, se solicitó al Subdirector de Servicios Médicos del ISSSTESON que proporcione una enfermera.</p> <p>Se dará una mayor capacitación en primeros auxilios al personal de seguridad universitaria de los campus de la Universidad.</p>	<p>La Universidad está realizando las gestiones pertinentes para dotar de una enfermera al módulo de la URC. Mediante oficio SGA/191/2018 de la Secretaría General Administrativa, se solicitó al Subdirector de Servicios Médicos del ISSSTESON que proporcione una enfermera.</p> <p>Adicionalmente, se dará una mayor capacitación en primeros auxilios al personal de seguridad universitaria de los campus de la Universidad.</p> <p>Asimismo, se difundirá el protocolo sobre qué hacer en caso de una emergencia.</p>

Rumuc

	Asimismo, se difundirá el protocolo sobre qué hacer en caso de una emergencia.	
<b>30. CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES</b> <b>Violación:</b> La Universidad no cumple con la normatividad de higiene y seguridad en sus instalaciones. <b>Reparación:</b> Que la Universidad cumpla con la normatividad de higiene y seguridad en sus instalaciones.	No se reconoce violación a esta cláusula.	
<b>31. CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES</b> <b>Violación:</b> No se realizan estudios médicos gratuitos al personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud. <b>Reparación:</b> Que, antes de finalizar el mes de marzo del presente año, la CMGHS determine el listado del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud y, que deberá someterse a exámenes médicos específicos. Además, que los exámenes sean realizados antes de que finalice el semestre 2018-1.	No se reconoce violación a esta cláusula. Antes de finalizar el semestre 2018-1 la CMGHS, apoyada por los jefes de departamento, determinará el listado del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud y definirá los exámenes a los que deben sujetarse. Las situaciones de riesgo deberán estar acordes con las que se contemplan por la Secretaría de Salud para trabajo en áreas nocivo-peligrosas.	Antes de finalizar el semestre 2018-1 la CMGHS, apoyada por los jefes de departamento, determinará el listado del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud y definirá los exámenes a los que deben sujetarse. Las situaciones de riesgo deberán estar acordes con las que se contemplan por la Secretaría de Salud para trabajo en áreas nocivo-peligrosas.
<b>32. CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON</b> <b>Violación:</b> La Universidad ha incumplido con el compromiso de resolver, a favor del trabajador, todos los casos de diferencias entre la antigüedad reconocida por la Universidad y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON. <b>Reparación:</b>	No se reconoce violación a esta cláusula. Si existe algún caso particular que se presente, con la documentación respectiva, para su análisis.	La Universidad acuerda revisar y gestionar el reconocimiento de tiempo de cotización ante el ISSSTESON de los siguientes casos: Aida Chaparro Peña, de Ciencias

<p>Que, antes del 20 de marzo del presente año, se resuelvan, a favor del trabajador, todos los casos de académicos que presentan diferencias entre la antigüedad reconocida por la Universidad y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON.</p>		<p>Químico-Biológicas; Josefina Valdez Gutiérrez, de Ciencias Económico-Administrativas de Navojoa; Sergio Francisco Pérez Ramírez, de Ingeniería Industrial y Elena Desirée Castillo Zaragoza de Lenguas Extranjeras</p>
<p><b>33. CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON</b>  <b>Violación:</b>          La maestra Aida Chaparro Peña, de la delegación de Cs. Químico Biológicas, reclama que cuenta con períodos laborados que no son reconocidos como cotizados por el ISSSTESON.  <b>Reparación:</b>          Que, antes del 20 de marzo del presente año, se resuelvan, a favor de la maestra Aida Chaparro Peña, la diferencia entre la antigüedad reconocida por la Universidad y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.          El caso de la profesora está siendo atendido. El 3 de julio de 2017 se solicitó al ISSSTESON el cálculo por la omisión del período del 1 de noviembre de 2008 al 31 de agosto de 2009. No se ha recibido respuesta por parte del organismo.</p>	
<p><b>34. CLÁUSULA 166. DESCUENTOS A EVENTOS</b>  <b>Violación:</b>          La Universidad incumple con esta cláusula al no proporcionar un descuento del 100% a los trabajadores académicos en todos los eventos culturales, deportivos y científicos organizados y/o patrocinados por la Institución.  <b>Reparación:</b>          Que de manera inmediata se dé cabal cumplimiento a esta cláusula.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	
<p><b>35. CLÁUSULA 167. BOTIQUINES</b>  <b>Violación:</b>          La Universidad ha incumplido con reponer medicamentos y materiales de curación en los botiquines instalados en los diferentes departamentos.  <b>Reparación:</b>          Que, antes del 20 de marzo del presente año, se repongan los medicamentos y materiales de curación faltantes o caducos y que</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.          La Universidad, a través de la Secretaría General Administrativa, giró el oficio SGA/185/2018, dirigido a los jefes de departamento,</p>	<p>La Universidad, a través de la Secretaría General Administrativa, giró el oficio SGA/185/2018, dirigido a los jefes de departamento, notificándoles los elementos que</p>

*Ruue*

<p>se reubiquen los botiquines para que queden en áreas accesibles al personal académico.</p>	<p>notificándoles los elementos que deben contener los botiquines para que los mantengan provisionados.</p>	<p>deben contener los botiquines para que los mantengan provisionados.</p>
<p><b>36. CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS</b>  <b>Violación:</b>          La Universidad incumple con esta cláusula al reembolsar menos del 50% del costo de los conceptos contemplados en ella.  <b>Reparación:</b>          Que la Universidad cumpla con lo establecido y, de manera inmediata reembolse el 50% del costo de cada uno de los conceptos contemplados en esta cláusula.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.          En el supuesto que existan casos particulares se tratarán bilateralmente.</p>	<p>En el supuesto que existan casos particulares se tratarán bilateralmente.</p>
<p><b>37. CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO</b>  <b>Violación:</b>          El Colegio Académico aprobó de manera unilateral un reglamento de becas que contraviene la cláusula 178 del CCT.  <b>Reparación:</b>          Que se deje sin efecto el reglamento de becas aprobado por el Colegio Académico y se respete la cláusula 178 del CCT. Adicionalmente, se les otorgue de manera retroactiva una beca a todos los académicos que les negó su solicitud de beca debido a este reglamento.</p> 	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.          La cláusula 177 del CCT establece que "La Universidad y el Sindicato a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del personal Académico elaborarán el proyecto de Reglamento General de Becas y lo presentarán al H. Colegio Académico, con el fin de definir las normas y procedimientos a observar por el trabajador académico y la Universidad para el disfrute de las becas que otorgue la institución. Este reglamento deberá ser presentado al H. Colegio Académico...".          El 13 de agosto de 2015, la Secretaría Técnica del H. Colegio Académico recibió de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico UNISON-STAUS un proyecto de "Reglamento general de becas para el personal</p>	



académico de la Universidad de Sonora". La Secretaría Técnica lo canalizó para su análisis y revisión a las comisiones de Asuntos Académicos y de Asuntos Normativos quienes, posteriormente, presentaron la propuesta y el Colegio Académico aprobó el Reglamento general de becas para estudios de posgrado y estancias de investigación del personal académico de la Universidad de Sonora en su sesión ordinaria No. 149 celebrada el día 9 de diciembre de 2016. Se propondrá al Colegio Académico que el descuento, por incumplimiento del convenio, sea del 15% en lugar del 20% establecido en el Reglamento.

**38. CLÁUSULA 186. INFORMACIÓN SOBRE EL EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

**Violación:**

La Universidad no le ha permitido al STAUS la consulta en línea del ejercicio económico de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

**Reparación:**

Que se cumpla de manera inmediata con el compromiso establecido en esta cláusula.

No se reconoce violación a esta cláusula.  
La información se ha proporcionado aun cuando no sea en línea. Se está trabajando en el sistema que permita la consulta de todos los movimientos del ejercicio presupuestal que se realizan.

La Universidad proporcionará cada tres meses el ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo.

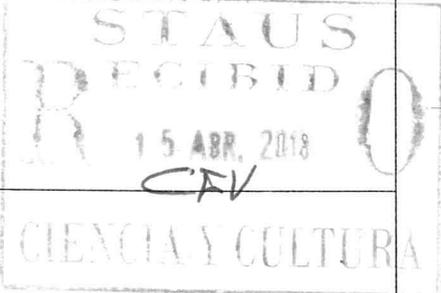
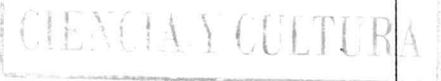
**39. CLÁUSULA 246. LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES**

**Violación:**

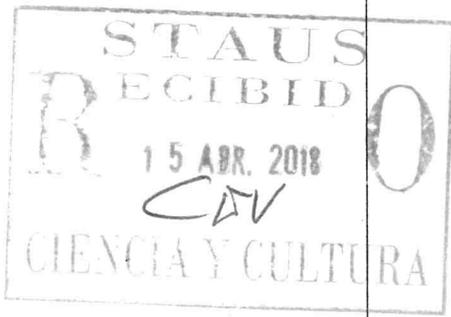
La Universidad incumple con proporcionar un local para el funcionamiento de las comisiones mixtas. Tampoco cumple con

Se analiza la asignación de un espacio a las comisiones mixtas.

*Rmuc*

<p>facilitar el personal, equipo y material requerido para el funcionamiento de dichas comisiones.</p> <p><b>Reparación:</b> Que, antes de que finalice el mes de marzo del presente año, la Universidad cumpla con estos compromisos.</p>		
<p><b>40. CLÁUSULA XXXVII. TRANSITORIA NUEVA. ELEVADORES</b></p> <p><b>Violación:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>No se realizó el diagnóstico de necesidades de elevadores, ni se definió un plan para la instalación de los mismos.</li> <li>No se atiende la solicitud de acondicionar un elevador en el edificio 7G.</li> <li>El elevador del edificio 9Q2 no funciona</li> </ol> <p><b>Reparación:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Que, antes del 20 de marzo del presente año, la Universidad presente un diagnóstico y un plan para acondicionar elevadores en los edificios de la Universidad.</li> <li>Que, antes de que finalice el semestre 2018-1, se instale un elevador en el edificio 7G.</li> <li>Que, antes del 20 de marzo del presente año, se repare el elevador del edificio 9Q2.</li> </ol>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>La Universidad ha hecho esfuerzos por cumplir con la normatividad referente al caso y ha gestionado los recursos correspondientes para el cumplimiento de la cláusula.</p> <p>El elevador del edificio 9Q2 se encuentra en funcionamiento.</p>	
<p><b>41. CLÁUSULA XL. PROGRAMACIÓN MATERIAS EJE COMÚN</b></p> <p><b>Violación:</b> Se incumple esta cláusula ya que el jefe del departamento de Sociología y Administración Pública no realiza la programación de la carga académica de los profesores de ese departamento que imparten las materias del eje común, Características de la Sociedad Actual y Ética y Desarrollo Profesional</p> <p><b>Reparación:</b> Que se cumpla la cláusula en sus términos.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p> <p>La programación se ha realizado siguiendo los criterios que marca la cláusula 82.</p>	
<p><b>42. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2013, CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2011 Y CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010</b></p> <p><b>Violación:</b></p>		

Rmuc

<p>No se realizaron las reuniones mensuales con la dirección del ISSSTESON para resolver la problemática de la deficiencia de servicios que otorga dicho instituto.</p> <p><b>Reparación:</b> Que, de manera inmediata se reinstale la mesa de trabajo con la dirección del ISSSTESON para resolver la problemática que se tiene de servicios deficientes y la demanda de pensión jubilatoria con el 100% del salario integrado.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	
<p><b>43. CLÁUSULA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2011</b></p> <p><b>Violación:</b> No se cumplió con el compromiso de realizar gestiones para el establecimiento de un programa de nivelación salarial.</p> <p><b>Reparación:</b> Que se establezca un programa de nivelación salarial con un incremento anual, adicional al aumento salarial, del 2.5% por un período de cinco años, para los académicos de las unidades de Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula. La Universidad no cuenta con los recursos necesarios para atender la solicitud del establecimiento de un programa de nivelación salarial.</p>	<p>La Universidad se compromete a realizar gestiones ante los gobiernos federal y estatal para solicitar se autoricen recursos para un programa de nivelación salarial.</p>
<p><b>44. CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010</b></p> <p><b>Violación:</b> La Universidad ha incumplido con el compromiso de llevar a cabo un programa de verificación y corrección de la antigüedad reconocida por el ISSSTESON para el personal académico.</p> <p><b>Reparación:</b> Que, de manera inmediata la Universidad lleve a cabo el programa de verificación y corrección de la antigüedad reconocida por el ISSSTESON para todo el personal académico.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula. Todos los casos que se han presentado se les han dado seguimiento. La Universidad, a través del oficio de la Secretaría General Administrativa SGA/186/2018, solicitó al ISSSTESON un listado general que contenga las antigüedades de cotización del personal académico.</p>	

Ruue

Respuestas a las violaciones entregadas en fecha posterior al pliego entregado el 15 de febrero de 2018

Violaciones	Propuesta institucional	Acuerdo en la mesa de negociación
<p><b>Cláusula 36 numeral 4. Carácter de la plaza</b>  <b>Violación:</b>                      La maestra Refugio García de la Cruz de la delegación de Bellas Artes fue afectada en el actual semestre 2018-1; al no cumplirse el numeral 4 de esta cláusula.  <b>Reparación:</b>                      Que en el caso de la maestra Refugio García de la Cruz se apruebe una opción para que cumplan con la carga académica faltante en su programación y se les pague de manera retroactiva al inicio del semestre su salario completo como maestra indeterminada.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.                      No existe carga de trabajo para asignarle a la profesora.</p>	
<p><b>Cláusulas 59, 129 y 222. Documentos del puesto que ocupa el trabajador; prima por años de servicio; documentos de la relación laboral</b>  <b>Violación:</b>                      La profesora Mirna Mireya Tolano Chacón, del Departamento de Sociología y Administración Pública, Eneida Esperanza Montaña Martínez, del Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, Gustavo Adolfo Reyes Salazar, del Departamento de Derecho, Rubén Armando Domínguez Silva, del Departamento de Física, reclaman que se les reconozca en su antigüedad laboral, todos los períodos laborados en la Institución.  <b>Reparación:</b>                      Que se reconozca la antigüedad demandada por los profesores.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.                      Ninguno de los casos queda amparado por los criterios de reconocimiento de antigüedad establecido entre las partes.                      Adicionalmente a lo anterior, tampoco cumplen con lo que se establece en la Cláusula 97 y 98 del CCT y hubo un caso en el cual el profesor se finiquitó.</p>	
<p><b>Cláusula 82. Procedimiento para la programación académica semestral y los horarios</b>  <b>Violación:</b>                      Las jefaturas de los departamentos no cumplen con lo establecido en la presente cláusula, por tal motivo los siguientes profesores han resultado afectados en la programación de su carga académica en los semestres señalados:</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	

*Mirna*

Nombre	Semestre	Departamento de adscripción
Martina Soto Morales	2018-1	Bellas Artes
Martha Leticia Martínez Navarro	2018-1	Administración
Josefina Valdez Gutiérrez	2018-1	CEA Navojoa
Oscar David Moraga Ríos	2014-1 al 2018-1	Contabilidad y Administración
José Luis Jacott Campoy	2018-1	Contabilidad

**Reparación:**

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

**Cláusula 83. Proceso de elaboración del proyecto de programación**

**Violación:**

No se concluye la programación académica en los tiempos establecidos en la presente cláusula, debido principalmente a que no hay un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.

**Reparación:**

Que a partir del semestre 2018-2 se establezca un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases, para efecto de concluir a tiempo la programación académica y con ello evitar grupos sin maestro, o modificaciones de la programación posteriores al inicio de clases.

**Cláusulas 129 y 136. Prima por años de servicio; pago de estímulo a profesores de asignatura**

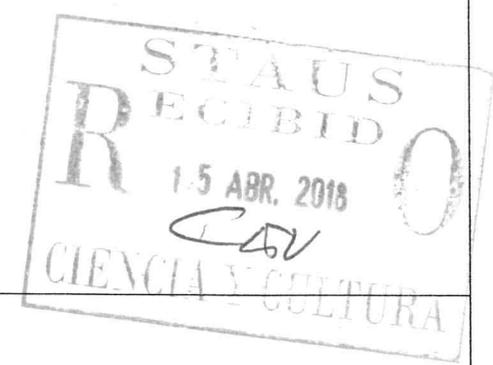
**Violación:**

La maestra Hilda Luz Monge Esquer, del Departamento de Letras y Lingüística, reclama el cumplimiento de estas cláusulas, ya que el pago correspondiente a la prima de años de servicio y al estímulo a profesores de asignatura no se realiza considerando su antigüedad laboral reconocida por la Universidad.

**Reparación:**

No se reconoce violación a esta cláusula.  
No procede la solicitud de modificación a la cláusula.

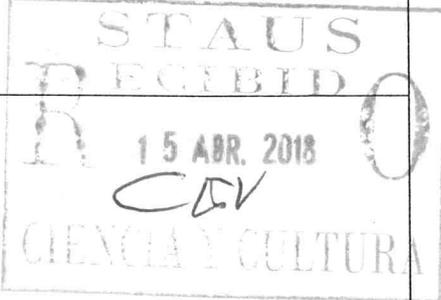
No se reconoce violación a esta cláusula.  
La prima por años de servicio establecida en la cláusula 129 del CCT y el pago de estímulo a profesores de asignatura, establecido en la cláusula 136 del CCT son en



*Ruuec*

<p>Que la Universidad cumpla con las cláusulas mencionadas y realice los pagos correspondientes a la maestra Hilda Luz Monge Esquer considerando la antigüedad laboral que le reconoce la Universidad.</p>	<p>reconocimiento al trabajo académico.</p>	
<p><b>Cláusulas 137, y XI Transitoria. Retenciones y descuentos válidos; procedimientos para descuentos</b>  <b>Violación:</b>  El maestro Jorge Guadalupe Acosta García, del Departamento de Sociología y Administración Pública, fue afectado al descontarse de su salario la cantidad de \$790.55, por inasistencias de los días 15, 16 y 17 de enero del presente año, las cuales fueron justificadas por incapacidad médica.  <b>Reparación:</b>  Que la Universidad reintegre en la segunda quincena del mes de marzo del presente año la cantidad descontada al profesor Jorge Guadalupe Acosta García.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.  El profesor no presentó incapacidad médica.</p>	
<p><b>Cláusula 161. Pago de pensión por diferencia de años de servicio y cotización al ISSSTESON</b>  <b>Violación:</b>  Los académicos Josefina Valdez Gutiérrez, de la Delegación de Ciencias Económico y Administrativas de Navojoa y Sergio Francisco Pérez Ramírez, de la Delegación de Ingeniería Industrial, reclaman que cuenta con períodos laborados que no son reconocidos como cotizados por el ISSSTESON.  <b>Reparación:</b>  Que antes del 15 de abril del presente año, se resuelvan, a favor de los académicos Josefina Valdez Gutiérrez y Sergio Francisco Pérez Ramírez, la diferencia entre la antigüedad reconocida por la Universidad y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON.</p>	<p>Las solicitudes están en revisión.  Es conveniente que los profesores hagan llegar la documentación que obre en su poder que avale la reclamación.</p>	
<p><b>Cláusula 168. Aparatos para enfermos</b>  <b>Violación:</b>  Los académicos Juan Manuel Vargas López, de la Delegación del DIPA y Luca Geremía, de la Delegación de Lenguas Extranjeras, reclaman el reembolso del 50% del pago que realizaron en gastos ortopédicos, tratamientos dentales y aparato.  <b>Reparación:</b></p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	

Ruac

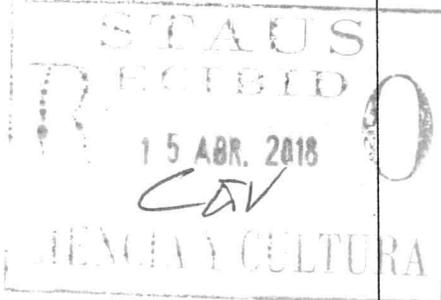
<p>Que, antes del 15 de abril del presente año, se reembolse del 40% del pago que realizaron los académicos Juan Manuel Vargas López y Luca Geremía en gastos ortopédicos, tratamientos dentales y aparato auditivo.</p>		
<p><b>Cláusula 170. Librería y vales para la adquisición de libros</b>  <b>Violación:</b>          Los académicos pensionados y jubilados no reciben el descuento del 20% al adquirir libros en la librería de la Universidad, ni tampoco el paquete de libros.  <b>Reparación:</b>          Que de manera inmediata se cumpla con lo establecido en esta cláusula.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	
<p><b>Cláusula 176. Apoyos para la titulación</b>  <b>Violación:</b>          La profesora Rosa María Rincón Ornelas, del Departamento de Ciencias Económico Administrativas de Navojoa, reclama el reembolso de los gastos que realizó para titulación del doctorado.  <b>Reparación:</b>          Que de manera inmediata se reembolsen a la profesora Rosa María Rincón Ornelas los gastos realizados para su titulación.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.</p>	
<p><b>Cláusula VI Transitoria. Programa de regularización y Décima del Convenio de Revisión Contractual 2015</b>  <b>Violación:</b>          Los profesores Patricia García Cano, Masiel Alejandra Martínez Nieto, Gloria Olivia Arce Moreno, Luis López Soto, Claudia de Jesús Carrillo Gracia, del Departamento de Letras y Lingüística, Óscar David Moraga Ríos, del Departamento de Contabilidad y Administración, José Guadalupe Esquivel Valenzuela, del Departamento de Economía, Josefina Valdez Gutiérrez, del Departamento de CEA Navojoa y Martha Leticia Martínez Navarro del Departamento de Administración, fueron afectados en sus derechos al no indeterminarseles en el total de la carga promedio al que tenían derecho en la tercera etapa del programa de regularización.  <b>Reparación:</b>          Que se indeterminen a los profesores arriba enlistados en la carga promedio a la que tienen derecho.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula.          El proceso de la tercera etapa de indeterminación concluyó para todos los departamentos de la Universidad de Sonora el 30 de agosto de 2015, levantándose las actas respectivas de la terminación del mismo que fueron firmadas por la Universidad y el Sindicato.</p>	

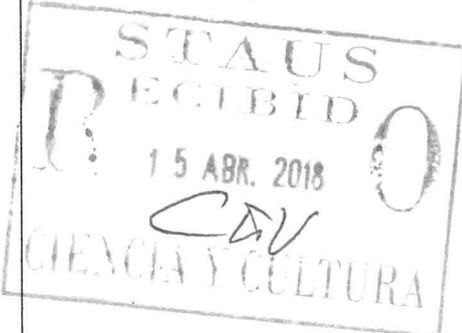
<p><b>Cláusula XVIII Transitoria. De los técnicos académicos</b></p> <p><b>Violación:</b> Los técnicos académicos Carlos Méndez Peón, del DIFUS, Ana Teresa Verdugo Lucero, Adriana Curiel Rivera y Raquel Edith Castillo Huerta del Departamento de Lenguas Extranjeras, Jesús Rafael Ávila Barceló y Jesús Pedro Briceño Durán, del Departamento de Medicina y Juana Alvarado Ibarra, del Departamento de Polímeros y Materiales reclaman reclasificación de su categoría de técnicos académicos.</p> <p><b>Reparación:</b> Que para todos los casos planteados se proceda a hacer la reclasificación de su categoría de técnicos académicos.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula. Se plantea una comisión mixta especial para analizar estos casos.</p>	
<p><b>Sexta del Convenio de Revisión Contractual 2015 y Tercera del Convenio de Revisión Salarial 2016</b></p> <p><b>Violación:</b> Los profesores jubilados Guadalupe Anaya Verduzco y Francisco Javier Osorio Traslaviña reclaman que se les excluyó del beneficio del programa de incentivo a la jubilación.</p> <p><b>Reparación:</b> Que se otorgue el incentivo a la jubilación a los profesores jubilados Guadalupe Anaya Verduzco y Francisco Javier Osorio Traslaviña.</p>	<p>No se reconoce violación a esta cláusula. Los profesores gozan del estímulo a la jubilación.</p>	
<p><b>Solicitud especial:</b> La maestra Grisela Alejandra Gutiérrez Anguamea, del Departamento de Geología, solicita se le indetermine en carga académica en el Departamento de Geología, debido a que cuenta con una antigüedad laboral en la institución de 5 años 10 meses.</p>	<p>No se acepta.</p>	

**Respuestas a propuestas presentadas respecto del EPA, plazas y estabilidad laboral**

<b>Solicitud</b>	<b>Propuesta institucional</b>	<b>Acuerdo en la mesa de negociación</b>
<p>1. La Universidad refrenda su compromiso de cumplir con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON en materia de ingreso y promoción del personal académico, particularmente con las cláusulas 32, 50, 52 y 53 del CCT.</p>	<p>La Universidad refrenda su compromiso de continuar cumpliendo con lo que se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo. Se está de acuerdo que la CMGAA</p>	<p>La Universidad refrenda su compromiso de continuar cumpliendo en lo que se establece en el Contrato Colectivo. Se está de acuerdo que la CMGAA vigile que el</p>

*Rmuc*

<p>2. La Universidad y el STAUS acuerdan restablecer el funcionamiento de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, para que dicha comisión cumpla con lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo, particularmente con las cláusulas 34, 50 y 254 del CCT. Para ello las partes se comprometen a realizar una reunión a la semana de la CMGAA.</p>	<p>vigile que el procedimiento de ingreso y promoción se realice de acuerdo al EPA. Para tal efecto, se reunirá con la frecuencia que se requiera, en función con los asuntos que deba atender, siendo al menos una vez cada quince días.</p>	<p>procedimiento de ingreso y promoción se realice de acuerdo al EPA. Para tal efecto, se reunirá con la frecuencia que se requiera, en función de los asuntos que deba atender, siendo al menos una vez cada quince días.</p>
<p>3. Las plazas que queden vacantes, se convocarán atendiendo a las características con que se venía ocupando, área de trabajo de adscripción, respetando las funciones que venían desarrollándose. Los concursos de oposición para plazas de maestro de tiempo completo serán convocados con los requisitos mínimos de la categoría de asociado, en tanto se resuelva en su totalidad lo planteado en el punto 5.</p>		
<p>4. En un lapso que no exceda un plazo de 30 días a partir de la firma del Convenio de Revisión Salarial, la Universidad se compromete a presentar al Colegio Académico la solicitud de abrir un período de tres años para que los académicos, contratados previamente a la modificación del EPA, puedan acceder a la promoción de categoría y nivel, con los mismos criterios del EPA anterior.</p>	<p>Se propone dialogar con el STAUS sobre aspectos puntuales de la normatividad establecida en el EPA.</p>	
<p>5. En un lapso que no exceda un plazo de 30 días a partir de la firma del Convenio de Revisión Salarial, la Universidad se compromete a presentar al Colegio la propuesta de instalar una comisión bilateral y el lanzamiento de una convocatoria a la comunidad universitaria, a fin de avanzar en la discusión de un EPA acorde a la realidad de la Universidad de Sonora, donde se especificarán plazos y mecanismos de consulta. Con el compromiso de elaborar un proyecto bilateral de EPA que se presente al Colegio Académico</p>		
<p>6. La Universidad y el STAUS acuerdan analizar de manera bilateral el mecanismo de ocupación de las plazas vacantes. En particular de las que resulten se procurará que:</p> <p>a) Un 30% de las plazas vacantes sean destinadas a Becas Plaza, a las que pueden acceder los compañeros maestros de asignatura que obtengan una beca a través de los</p>	<p>La Universidad y el STAUS acuerdan analizar el mecanismo de ocupación y distribución de las plazas vacantes.</p>	<p>La Universidad y el STAUS acuerdan analizar, de los mecanismos de ocupación de plazas contemplados en el EPA, la distribución de las plazas vacantes.</p>

<p>procedimientos señalados en el contrato. La Comisión Mixta de Formación y Superación del Personal Académico establecerá los beneficiarios de estas becas.</p> <p>b) Un 30% de las plazas vacantes sean destinadas a un programa de conversión dirigido al personal de asignatura, a fin de ser promovidos a profesor de tiempo completo. En este caso se seguiría inicialmente los criterios del EPA, sin embargo, en caso de no existir candidatos con el grado de doctor y con las publicaciones requeridas, se optaría por los candidatos mejor calificados académicamente, inicialmente con criterios de grado y posteriormente publicaciones, para continuar con indeterminación en horas y finalmente antigüedad en la UNISON.</p> <p>c) Un 10% de las plazas vacantes sean destinadas a personal de asignatura que sea miembro del SNI, no cuente con plaza y tenga al menos tres años de antigüedad.</p> <p>d) Un 20% de las plazas vacantes sean destinadas a concursos de oposición cerrados.</p> <p>e) Un 10% de las plazas vacantes sean destinadas a concursos de oposición abiertos</p>		
<p>7. En un lapso de 60 días la CMGAA realizará un análisis de la carga indeterminada disponible en los diferentes departamentos de la Universidad, así como proponer al Colegio Académico lo siguiente:</p> <p>a) Un programa de regularización para Cajeme, Nogales, Programa de Psicología en el campus Caborca y Programa de Diseño Gráfico en el campus Hermosillo, similar a los realizados anteriormente.</p> <p>b) Un procedimiento permanente para indeterminar la carga académica que se vaya generando y que considere a los académicos que se encuentran indeterminados en las áreas de trabajo académico que no cuentan con un total de 25 hsm indeterminadas</p>	<p>a. Que a la firma del Convenio se inicie, en Cajeme y Nogales, el análisis de la carga determinada disponible. Esta carga será ocupada de acuerdo a un Programa especial que será presentado al Colegio Académico, para su análisis y en su caso distribución.</p> <p>b. Se presentarán al Colegio Académico requisitos y criterios bajo los cuales un profesor de asignatura que ya es indeterminado pueda adquirir, mediante un mecanismo</p>	<p>a) Que a la firma del convenio se inicie, en Cajeme y Nogales, el análisis de carga indeterminada disponible. Esta carga será ocupada de acuerdo a un programa especial derivado de un acuerdo entre la Universidad y el STAUS, que será presentado al Colegio Académico, para su análisis y en su caso aprobación. Se tratará que dicho programa entre en funcionamiento en el semestre 2018-2.</p> <p><b>b) La Universidad y el STAUS acuerdan dialogar, con el objeto</b></p>

*Rumc*

	<p>diferente al concurso, mayor carga indeterminada en la misma área de trabajo académico en la que se desempeñe.</p>	<p>de presentar una propuesta al H. Colegio Académico que establezca los requisitos y criterios bajo los cuales un profesor de asignatura que ya es indeterminado pueda adquirir, mediante un mecanismo diferente al concurso, mayor carga indeterminada en la misma área de trabajo académico en que sea indeterminado.</p>
--	---	--

**Adicionalmente a lo anterior:**

- Las partes acuerdan que dentro de los aspectos importantes que debe de considerar el Plan de seguridad e higiene se encuentran: almacenamiento de reactivos, delimitación de áreas de riesgo, reubicación de cubículos, señalización, entre otros.
- Se valorará la posibilidad de otorgar una descarga parcial a los integrantes de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.
- Se establece el compromiso de que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad elabore un plan que contemple la visita a las unidades regionales.

*Ruiz*

