



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA

PRESIDENCIA

R 14 MAR. 2022
12:43
RECIBIDO **O**

Hermosillo, Sonora. 14 de marzo de 2022.

Oficio No. SGA/159/2022

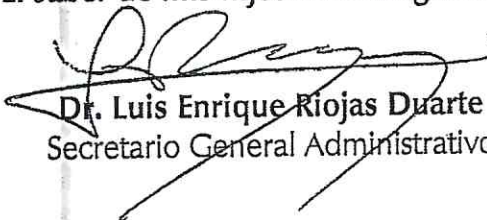
M.H. Juan Díaz Hilton
HERMOSILLO, SONORA
Secretario General
Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora, STAUS
Presente

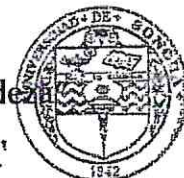
Por este conducto me dirijo a Usted de la manera más atenta para hacerle llegar en documento adjunto un primer envío de respuestas correspondientes al pliego petitorio entregado a nuestra institución el 9 de febrero del año en curso, en el marco del Proceso de Revisión Salarial STAUS UNISON 2022.

Sin otro particular, agradezco la atención y aprovecho la oportunidad para hacerle llegar un cordial saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

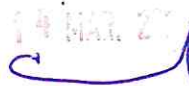

Dr. Luis Enrique Riojas Duarte
Secretario General Administrativo



El saber de mis hijos
hará mi grandeza
SECRETARÍA
GENERAL
ADMINISTRATIVA

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARÍA DEL TRABAJO

12:55
14 MAR. 2022
M. Elena
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX

14 MAR. 2022


11.46 am

- C.c.p.- Mtra. Olga Armida Grijalva Otero, Secretaria de Trabajo del Estado de Sonora.
- C.c.p.- H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- C.c.e.p.- Dra. María Rita Plancarte Martínez, Rectora.
- C.c.e.p.- Dr. Benjamín Burgos Flores, Secretario de Rectoría.
- C.c.p.- Expediente y minutarío.

Proceso de revisión salarial 2022
UNISON-STAUS

Solicitud	Comentarios, observaciones y propuestas de la Administración Institucional
<p>1. INCREMENTO SALARIAL</p> <p>1.1 Aumento salarial Solicitud: Un incremento directo al salario del 10% en cada una de la categorías y niveles del tabulador del personal académico, tomando en cuenta la pérdida del poder adquisitivo por la inflación de los últimos años, así como el incremento de descuentos como el de las cuotas del ISSSTESON. 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 2022.</p>	<p>El pasado 2 de febrero, la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, notificó que a la institución le corresponde un aumento máximo del 3.5% directo al salario tabular para 2022, el cual se aplicaría a cada una de las categorías y niveles del tabulador. Toda vez que la Universidad depende del subsidio otorgado por los gobiernos federal y estatal, no es posible en este momento otorgar un incremento salarial superior al autorizado.</p> <p>La Administración Institucional solicitó a la Secretaría de Educación Pública una reconsideración de la política salarial, que permita mejorar la propuesta de incremento salarial para los trabajadores universitarios.</p>
<p>1.2 Aumento salarial de emergencia Solicitud: Integrar una comisión mixta STAUS-UNISON, que se reúna cada tres meses a partir del 20 de marzo del presente año, para determinar si el índice inflacionario anual ha superado el aumento salarial otorgado, en caso de que así sea, la Universidad otorgue un aumento salarial de emergencia a las y los trabajadores académicos para compensar la diferencia.</p>	<p>El Anexo de ejecución 2022 del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, suscrito por la SEP, el Gobierno del Estado y la Universidad, establece que los recursos federales no podrán ser incrementados. De este modo, la Administración Institucional no puede comprometerse a otorgar aumentos no contemplados en dicho instrumento, a menos que la SEP autorice aumentos salariales de emergencia para las Instituciones Públicas de Educación Superior.</p>
<p>1.3 Programa de recuperación salarial Solicitud: Realizar un programa de recuperación salarial a cuatro años (de 2022 a 2026), que permita obtener aumentos salariales superiores a los topes salariales, con el propósito de recuperar el poder adquisitivo del salario de los académicos, que a la fecha presenta una pérdida mayor al 30% (acumulado desde 1988). El STAUS y las Autoridades Universitarias se obligan a realizar en conjunto las gestiones pertinentes.</p>	<p>La Administración Institucional está realizando gestiones ante la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno del Estado, que contribuyan a recuperar el poder adquisitivo de los salarios del personal académico, administrativo y de servicios de la Universidad.</p>

<p>1.4 Nivelación salarial</p> <p>Solicitud: Un incremento de 1% al concepto de nivelación salarial contemplado en el numeral 2 Bis de la cláusula 121 del CCT, para avanzar en la homologación de las percepciones salariales del personal académico que labora en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, con las percepciones salariales del personal académico que labora en los campus Caborca y Nogales.</p>	<p>La atención a esta solicitud dependerá del resultado de las gestiones que se realizan a fin de incrementar la disponibilidad presupuestal.</p>																										
<p>1.5 Rezonificación para los profesores de asignatura y los profesores de medio tiempo</p> <p>Solicitud: Un incremento de 1% al concepto de rezonificación contemplado en el numeral 5.2 de la cláusula 121 del CCT, para los profesores de asignatura y los profesores de medio tiempo que laboran en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa.</p>	<p>La atención a esta solicitud dependerá del resultado de las gestiones que se realizan a fin de incrementar la disponibilidad presupuestal.</p>																										
<p>2 CLÁUSULAS DE MONTO FIJO</p> <p>Solicitud: En lo que corresponde a las Cláusulas de Monto Fijo, un 5% de la nómina tabular anual de la planta académica, para que el STAUS lo distribuya entre las siguientes prestaciones:</p> <table border="1" data-bbox="241 820 1075 1331"> <thead> <tr> <th>Cláusula</th> <th>Concepto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>121, punto 10</td> <td>Despensa</td> </tr> <tr> <td>139</td> <td>Programa de ahorro de los trabajadores académicos</td> </tr> <tr> <td>146</td> <td>Fondo de ayuda para gastos médicos mayores</td> </tr> <tr> <td>148</td> <td>Seguro de gastos médicos</td> </tr> <tr> <td>154</td> <td>Canastillas</td> </tr> <tr> <td>155</td> <td>Dote matrimonial</td> </tr> <tr> <td>164</td> <td>Becas para hijos de trabajadores académicos</td> </tr> <tr> <td>199</td> <td>Ayuda para asistir a eventos sindicales universitarios</td> </tr> <tr> <td>201</td> <td>Biblioteca sindical</td> </tr> <tr> <td>202</td> <td>Equipo y facilidades de imprenta</td> </tr> <tr> <td>208</td> <td>Apoyo para eventos académicos</td> </tr> <tr> <td>213</td> <td>Ayuda para programas deportivos, actividades culturales</td> </tr> </tbody> </table>	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	<p>Debido a que la revisión contractual con el STAUS es bienal non, para 2022 la Secretaría de Educación Pública no asignó recursos para incrementar las prestaciones no ligadas al salario del personal académico. Sin embargo, la Administración Institucional está realizando gestiones ante las autoridades federales y estatales, que permitan ofrecer una mejoría en este tipo de prestaciones.</p>
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																										

<p>3 PRESTACIONES ECONÓMICAS CON INDEPENDENCIA DE LA BOLSA DESTINADA A CLÁUSULAS DE MONTO FIJO</p> <p>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:</p>	<p>Como se mencionó anteriormente, por tratarse de una revisión salarial, la Institución no recibió recursos presupuestales para atender prestaciones económicas adicionales para el personal académico durante 2022. Sin embargo, la Administración Institucional está analizando el costo de cada una las peticiones incluidas en este numeral, a fin de determinar la factibilidad de ofrecer respuesta positiva en algunas de ellas, particularmente aquellas que implican mejoría para los profesores de asignatura, así como los aspectos de salud.</p>
<p>3.1 Cláusula 121, numeral 3. Reconocimiento para personal de asignatura por carga académica:</p> <p>Solicitud: <u>Disminuir el requisito de carga impartida de 15 a 12 hsm para tener derecho a esta prestación. Adicionalmente, aumentar la prestación actual de \$29.30 a \$31.50.</u></p>	<p>No se dispone de recursos para incrementar esta prestación. En todo caso dependerá de los resultados de la gestión de recursos adicionales.</p>
<p>3.2 Cláusula 121, numeral 8. Ayuda para gastos de transportación</p> <p>Solicitud: Incrementar la ayuda para gastos de transportación considerando el aumento de la gasolina. En una primera fase de \$1,806.60 a \$3,153.30 a partir del 1º de marzo de 2022. La segunda fase contemplaría el aumento a \$4,500.00 a partir del 1º de enero de 2023.</p>	<p>Ya está establecido en el CCT que la ayuda para gastos de transportación se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulares.</p>
<p>3.3 Cláusula 136. Pago de estímulo a profesores de asignatura:</p> <p>Solicitud:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Se incremente de \$16,500.00 a \$17,500.00, el primer estímulo para profesores de asignatura y se disminuya el requisito a 10 hsm. b) Se incremente de \$470.00 a \$520.00 por hora-semana-mes, el segundo estímulo para profesores de asignatura y se disminuya el requisito de antigüedad a tres años o más en la Universidad de Sonora. 	<p>La Administración Institucional está realizando el análisis para determinar la factibilidad de incrementar el monto del estímulo para profesores de asignatura en esos dos rubros.</p>
<p>3.4 Cláusula 143. Servicios médicos preventivos</p> <p>Solicitud: Se incremente la aportación de la Universidad de Sonora al fondo anual destinado al programa de medicina preventiva, para que pase de \$1, 300,000.00 a \$1, 450,000.00.</p>	<p>La Administración Institucional revisará la posibilidad de realizar una aportación adicional al programa de medicina preventiva.</p>

<p>3.5 Cláusula 147. Seguro de vida</p> <p>Solicitud: Un incremento en la suma asegurada de \$950,000.00 a \$1, 050,000.00. Adicionalmente, se otorgue esta prestación a los académicos jubilados o pensionados antes de la firma del Convenio de Revisión Salarial del año 2010.</p>	<p>No se dispone de recursos para incrementar esta prestación. En todo caso dependerá de los resultados de la gestión de recursos adicionales.</p>
<p>3.6 Cláusula 148. Seguro de gastos médicos</p> <p>Solicitud: Un incremento de \$9, 850,000.00 a \$11, 850,000.00 de la aportación anual de la Universidad de Sonora al pago de la póliza del seguro de gastos médicos mayores de los trabajadores académicos, para el pago de la póliza anual del SGMM vigente (2021-2022); esta misma cantidad se empleará para el pago de las pólizas anuales subsecuentes, con el incremento correspondiente que se pacte de manera bilateral en las siguientes revisiones salariales o contractuales.</p>	<p>La Administración Institucional revisará la factibilidad de ofrecer un incremento de la aportación anual de la Universidad de Sonora al pago de la póliza del seguro de gastos médicos mayores.</p>
<p>3.7 Cláusula 149. Accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales</p>	
<p>Solicitud 1: Que todos los académicos, en particular los Técnicos Académicos, que desarrollan sus labores en condiciones de riesgo para su salud reciban una compensación económica quincenal del 25% de salario integrado para riesgo alto y 14% de salario integrado para riesgo mediano, dependiendo de las condiciones laborales de la trabajadora o el trabajador y el riesgo que implica, y que así lo dictamine la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, además de contar con períodos adicionales de descanso acordados bilateralmente.</p>	<p>De acuerdo al convenio financiero 2022, firmado con los gobiernos estatal y federal, la Universidad se encuentra imposibilitada de otorgar nuevas prestaciones.</p>
<p>Solicitud 2: Que la Universidad de Sonora difunda el protocolo de atención y registro para accidentes de trabajo del ISSSTESON.</p>	<p>La Administración Institucional realizará un proceso de difusión del protocolo de atención y registro para accidentes de trabajo del ISSSTESON.</p>
<p>Solicitud 3: Que en cada departamento se tomen medidas preventivas y se brinde el equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo que se detecten por parte de la CMGHS y la CMHS local.</p>	<p>La Administración Institucional realizará la instalación formal de la CMGHS y las CMHS locales, y brindará las facilidades requeridas para el cumplimiento de sus funciones y, en su caso, atención a sus recomendaciones.</p>
<p>Solicitud 4: Que la CMGHS, con apoyo de las CMHS locales, determinen los estudios que deberán realizarse los académicos que trabajan con sustancias que presentan riesgo para su salud, así como su periodicidad; la institución cubrirá los gastos de los estudios y acatará las recomendaciones derivadas de ellos.</p>	<p>La Administración Institucional brindará las facilidades para la determinación de los estudios que requieran los académicos que trabajan con sustancias que representen un riesgo para su salud y gestionará su realización.</p>

Solicitud 5: Que la Universidad de Sonora reconozca la Covid-19 y sus complicaciones futuras como enfermedad profesional.	No es facultad de la Universidad hacer ese reconocimiento.
3.8 Cláusula 151. Ayuda por defunción Solicitud: Se incremente a \$25,000.00 la ayuda por defunción. Adicionalmente, se lleven a cabo convenios con funerarias que otorguen servicio en las ciudades donde hay campus de la Universidad de Sonora, en adición a Hermosillo.	La Administración Institucional revisará la posibilidad de incrementar esta prestación.
3.9 Cláusula 152. Guardería Solicitud: Se incremente la ayuda para guardería a \$2,500.00 mensuales.	No se dispone de recursos para incrementar esta prestación. En todo caso dependerá de los resultados de la gestión de recursos adicionales.
3.10 Cláusula 157. Vivienda Solicitud: Que la Universidad de Sonora: a) Cumpla con lo establecido en el Convenio de financiamiento que firma con los gobiernos federal y estatal, y otorgue el 4% del salario integrado de los trabajadores académicos para crear un fondo de vivienda que otorgue préstamos para adquisición, ampliación y remodelación de vivienda.	Con fecha 21 de junio de 2019, la Universidad de Sonora y el STAUS convinieron, en el marco del Convenio firmado con el ISSSTESON el 3 de junio del mismo año, que para cubrir el 5.5% de cuotas por servicio médico establecido para el trabajador en la Cláusula Primera Transitoria, la Universidad de Sonora continuaría aportando el 4% del salario base de cotización para la cuota que los trabajadores tendrían que pagar al ISSSTESON por concepto del servicio médico. Lo anterior con base en los recursos recibidos para Prestaciones Ligadas a Salario en el Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero.
b) Realice el trámite correspondiente para afiliar al Infonavit a todos los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora.	
c) Lleve a cabo la urbanización y lotificación de los terrenos que se utilizarán para proyectos de vivienda en Hermosillo, Nogales y Navojoa.	Se reiteran los compromisos de la Institución, para atender la problemática relacionada con la vivienda del personal académico, establecidos en las cláusulas décima, décima primera, décima segunda y décima tercera del convenio de revisión salarial 2020.
d) Otorgue terrenos para realizar proyectos de vivienda en Santa Ana, Cajeme y Caborca.	Adicionalmente la Administración Institucional ofrece gestionar el otorgamiento de créditos hipotecarios con instituciones financieras, en condiciones preferenciales.
3.11 Cláusula 160. Programa complementario de pensiones y jubilaciones Solicitud:	No se dispone de recursos para atender esta solicitud.

<p>Incrementar la aportación de la Universidad de Sonora al fondo del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones a 2.5% del salario integrado de todos y cada uno de los integrantes de la planta académica, con el propósito de fortalecer el fondo.</p>	
<p>3.12 Cláusula 160 bis fondo para apoyo a trabajadores académicos pensionados y jubilados Solicitud: Se incremente a \$300,000.00 la aportación de la Universidad al fondo para apoyar a trabajadores académicos pensionados y jubilados.</p>	<p>El monto de gasto anual de ese Fondo es menor a la cantidad convenida.</p>
<p>3.13 Cláusula 168. Aparatos para enfermos Solicitud: Se incluyan como parte de la cláusula: coronas, nebulizadores y/o aparatos para vías respiratorias. Además, por equidad de género, se otorgue el beneficio de esta cláusula a los cónyuges de las trabajadoras académicas.</p>	<p>La cláusula señala una forma de validación que no podría cumplirse en el caso de los cónyuges de las trabajadoras académicas.</p>
<p>3.14 Cláusula 170. Librería y vales para la adquisición de libros Solicitud: Homologar el vale de libros del personal de asignatura al vale de libros del personal académico de carrera, para que pase de \$600.00 a \$1000.00. Además, hacer extensiva esta prestación a los trabajadores académicos pensionados y jubilados.</p>	<p>No se dispone de recursos para atender esa solicitud. En todo caso dependerá de los resultados de la gestión de recursos adicionales.</p>
<p>3.15 Afiliación al ISSSTESON de cónyuges de las trabajadoras académicas Solicitud: Que la Universidad de Sonora se obligue a gestionar ante el ISSSTESON el otorgamiento de los servicios y prestaciones que otorga dicho instituto, sin discriminación de género, ni de preferencia sexual.</p>	<p>La Administración Institucional está de acuerdo en solicitar al ISSSTESON la instalación de una mesa de trabajo para que, en conjunto con el STAUS y el STEUS, se busque solución a la problemática que enfrenta el personal universitario en la prestación de los servicios de seguridad social.</p>
<p>3.16 Solución a la problemática con el ISSSTESON Solicitud: Que la Universidad se obligue a solucionar con el ISSSTESON los siguientes problemas:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> a) Abasto de medicamentos; b) Deterioro de los servicios médicos; c) Casos de trámites de jubilación o pensión atrasados; 	<p>Con referencia al abasto de medicamentos, la Administración Institucional propone revisar el alcance del fondo revolvente temporal creado por la Universidad de Sonora en el marco del Convenio de Revisión Salarial STAUS-UNISON 2020, para medicamentos y prótesis de enfermedades catastróficas, de manera que puedan incluirse otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónicas, bajo un mecanismo de reembolso del costo al fondo, por parte de ISSSTESON.</p>								
<ul style="list-style-type: none"> d) Falta de democratización de su funcionamiento y de transparencia en el uso de su patrimonio; 									
<ul style="list-style-type: none"> e) Garantizar el pago puntual de las pensiones a pensionados y jubilados. 									
<p>En caso de que los problemas no se solucionen, que la Universidad asuma su responsabilidad como patrón y se obligue a pagar en su totalidad los gastos derivados de:</p>									
<ul style="list-style-type: none"> a) Falta de medicamentos; 									
<ul style="list-style-type: none"> b) Falta de atención médica; 									
<ul style="list-style-type: none"> c) Falta de servicios y estudios médicos. 									
<p>3.17 Programa de estímulos para Técnicos Académicos Solicitud: Crear un Programa de Estímulo al Desempeño de Técnico Académico, de acuerdo a la experiencia dentro de la Universidad de Sonora. El cual otorgue un pago semestral a los Técnicos académicos, según su antigüedad laboral de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="243 971 1031 1114"> <thead> <tr> <th>Antigüedad en el servicio</th> <th>Monto económico en pesos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 a 10 años</td> <td>5,000 a 10,000</td> </tr> <tr> <td>10 a 20 años</td> <td>11,000 a 13,000</td> </tr> <tr> <td>20 a 30 años</td> <td>14,000 a 16,000</td> </tr> </tbody> </table>	Antigüedad en el servicio	Monto económico en pesos	5 a 10 años	5,000 a 10,000	10 a 20 años	11,000 a 13,000	20 a 30 años	14,000 a 16,000	<p>De acuerdo al convenio financiero 2022, firmado con los gobiernos estatal y federal, la Universidad se encuentra imposibilitada de otorgar nuevas prestaciones.</p>
Antigüedad en el servicio	Monto económico en pesos								
5 a 10 años	5,000 a 10,000								
10 a 20 años	11,000 a 13,000								
20 a 30 años	14,000 a 16,000								
<p>3.18 Programa de Incentivo a la Jubilación Solicitud: Que se otorgue el beneficio del incentivo a la jubilación por 15 años. Además, que se considere a las y los académicos jubilados o pensionados con anticipación al inicio de este programa, para que puedan también ser beneficiarios del mismo.</p>	<p>El Programa de Incentivo a la Jubilación, bajo las condiciones de los ingresos actuales al Fondo con que se sustenta, permite otorgar los beneficios sólo por 10 años.</p>								
<p>4 OTROS TEMAS RELEVANTES PARA LA PLANTA ACADÉMICA</p>									

<p>4.1 Modelo educativo y componente curricular</p> <p>Solicitud:</p> <p>El modelo educativo 2030 y su componente curricular aprobado por el Colegio Académico no fueron ampliamente discutidos por la comunidad académica de la Universidad de Sonora, incumpliendo con ello las directrices que marcan la UNESCO y la ANUIES, las cuales establecen la importancia de que los académicos participen activamente en la definición de estos. Por tal motivo demandamos que:</p>	
<p>a) La Universidad de Sonora promueva una discusión amplia de la comunidad universitaria, que defina el modelo educativo de la institución y su componente curricular;</p>	
<p>b) No se implemente ninguna modificación a los planes de estudio, hasta que no se someta a discusión y se apruebe por la planta académica el modelo educativo que requiere la Universidad de Sonora.</p>	
<p>c) No se afecte laboral ni académicamente a la planta académica por un cambio de modelo educativo o modificación de los planes de estudio.</p>	
<p>4.2 Normatividad para los técnicos académicos</p> <p>Solicitud:</p>	
<p>a) Modificar la normatividad para que los técnicos académicos se puedan promover de categoría.</p>	
<p>b) Modificar el reglamento de becas para que los técnicos académicos puedan obtener una beca para estudios de doctorado, sin el requisito de que se reserve una plaza vacante por el Consejo Divisional.</p>	
<p>c) Reconocimiento del derecho a realizar estancias de investigación y actualización.</p>	
<p>4.3 Programa de renovación de la planta académica</p> <p>Solicitud:</p> <p>La Universidad de Sonora cuenta con cientos de profesores de asignatura, que han venido desempeñando con esmero sus labores, algunos de ellos con estudios de posgrado; además, en la institución se han incrementado las solicitudes de pensión y jubilación por parte de académicos, generando una cantidad importante de plazas de profesor de tiempo completo vacantes. Considerando esos dos aspectos se requiere un programa de renovación de la planta académica que contemple la experiencia de los académicos en proceso de retiro, para la formación de profesores de asignatura que aspiran a ocupar una plaza, así como mecanismos que otorguen a dichos profesores la oportunidad de acceder a las plazas vacantes.</p>	

Adicionalmente se solicita se lleve a cabo un programa de nuevas plazas de tiempo completo dirigidas a profesores de asignatura y técnicos académicos, similar al programa de ajustes de contratación que se llevó a cabo hace 20 años.	
4.4 Atención a temas derivados de la pandemia	
Solicitud:	
Que la Universidad se obligue a:	
a) Llevar a cabo una evaluación de los resultados del programa de continuidad académica.	
b) Incluir a la comunidad académica en la decisión de la forma en que se va a trabajar.	
c) Atender y solucionar aspectos relativos a continuidad de las clases en línea: capacitación; uso de plataformas; acompañamiento continuo a los profesores; equipo de asesoría técnico-pedagógico de soporte, al menos uno por programa educativo, dependiendo del número de matrícula y las características de los estudiantes (discapacidad); equipamiento para los profesores y estudiantes con programas de adquisición o préstamo de equipo de cómputo.	
d) Realizar las acciones necesarias para brindar condiciones seguras para el regreso a clases presenciales, de acuerdo al listado de temas presentado por el STAUS.	
e) Brindar las condiciones necesarias para que se puedan llevar a cabo las clases en la modalidad híbrida, donde así se decida; particularmente el equipamiento en las aulas con computadora, cámara y micrófono, proyector, conexión estable a internet y que soporte una gran cantidad de usuarios, además de las condiciones de higiene y seguridad en los salones como ventilación, sanitización, gel, entre otros.	
f) Reunir a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) STAUS-UNISON a la brevedad para establecer un plan de verificación de las condiciones para un regreso seguro a actividades presenciales en todos los departamentos y campus de la Institución.	
g) Otorgar una compensación económica al personal académico por el uso de servicios por trabajar en casa.	
h) Cumplir con protocolos para acceder a los campus de la Universidad y preparar las instalaciones para atender de manera presencial en donde sea posible a los estudiantes y para la eventualidad de regreso parcial a la actividad presencial.	

<p>4.5 Cláusula 13 Bis. Proyecto Educativo (nueva)</p> <p>Solicitud:</p> <p>Que la Universidad se obligue a incluir en su proyecto educativo: a) Educación como un derecho, bien público y común; b) gratuidad de la educación; c) Autonomía como el autogobierno de la comunidad universitaria con la libertad de cátedra y de investigación; d) Formación Integral con Equidad e Inclusión; e) Aprendizaje dialógico, social y situado; f) Vinculación con compromiso social; g) Participación democrática; h) Docencia inclusiva, pertinente, reflexiva y colaborativa; i) Incorporar perspectivas altermundistas de los movimientos sociales; j) Regreso a los vínculos horizontales de la cohesión social, del colectivismo educativo; k) Orientación al mismo nivel de la economía financierista a la economía colaborativa; l) Prácticas colectivas de proyectos multidisciplinarios; m) Por una orientación hacia el compromiso activo, pertenencia a activa y confianza activa, el autogobierno de El Común.</p>	
<p>4.6 Educación en línea, virtual o a distancia</p>	<p>Se informa que la Administración Institucional está trabajando en una propuesta para normar los aspectos relacionados con la educación en línea, virtual o a distancia.</p>
<p>Solicitud:</p>	
<p>a) Que la Universidad reconozca la modalidad de Teletrabajo para el desarrollo de las actividades académicas en línea.</p>	
<p>b) Se mantenga un programa de formación-capacitación amplio para el desarrollo de las actividades académicas, que incluya: uso de NTICs; diseño didáctico para la modalidad en línea; pedagogías y didácticas críticas y alternativas.</p>	
<p>c) Se otorgue equipo de cómputo, mobiliario, software, plataformas y conectividad.</p>	
<p>d) Se otorgue una compensación económica por el uso de servicios por trabajar en casa.</p>	
<p>e) Realizar un estudio de las enfermedades y riesgos de trabajo por trabajar en casa y con la modalidad en línea, ya que, de conformidad con “ la reforma, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), dispondrá de un plazo de 18 meses contados a partir de la entrada en vigor del decreto en materia de teletrabajo para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones de los patrones en materia de seguridad y salud en el trabajo tratándose de teletrabajo, considerando los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran afectar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo.”</p>	

<p>f) Respetar el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, garantizando el derecho humano, básico y fundamental del respeto de la vida privada en una sociedad digital y el derecho al descanso.</p>	
<p>g) Respetar el derecho a la privacidad y la protección de datos.</p>	
<p>h) Compensación o reconocimiento curricular por diseño instruccional de asignaturas en plataformas virtuales de aprendizaje.</p>	
<p>4.7 Cláusula 14 Bis. Bufetes Públicos (nueva) Solicitud: Con el objetivo de desarrollar y extender las actividades profesionales y de vinculación que se enuncian en la Cláusula 14, en beneficio de la comunidad, la Universidad creará bufetes públicos en cada Departamento, para ofrecer los servicios universitarios de cada área de conocimiento. Dichos bufetes serán atendidos por personal de asignatura y por estudiantes que presten su servicio social. Para los profesores que brinden su servicio en los bufetes, contarán como 15 horas semana mes de carga académica. El programa iniciará con la creación, entre otros, del bufete de redacción y corrección de estilo en el departamento de Letras y Lingüística, para lo cual se integrará una comisión mixta que presentará el proyecto al órgano colegiado facultado antes de que concluya el mes de septiembre de 2022.</p>	
<p>4.8 Democratización de la Universidad de Sonora y cambio a la Ley 4 Solicitud: Que la Universidad se obligue a democratizar su vida interna, promoviendo un cambio de la Ley orgánica durante el semestre 2022-1.</p>	<p>Se informa que el Colegio Académico conformó una comisión especial integrada por autoridades, académicos, estudiantes y representaciones sindicales y de las sociedades de alumnos, para la elaboración de un proyecto de reforma a la Ley Orgánica de la Universidad de Sonora. De acuerdo con el cronograma de actividades publicado en la página del Colegio Académico, el proyecto deberá ser presentado a este órgano colegiado a finales del mes de marzo, para posteriormente iniciar un proceso de socialización y retroalimentación por parte de la comunidad universitaria y sectores externos. Después de las adecuaciones surgidas a partir del proceso anterior, se plantea enviar el proyecto al H. Congreso del Estado a finales del mes de mayo de 2022.</p>

<p>4.9 Estabilidad Laboral para Profesores de Asignatura</p> <p>Solicitud: Establecer un mecanismo permanente de indeterminación, de forma que los profesores de asignatura por tiempo determinado se indeterminen en la carga promedio que han venido laborando al cumplir tres años de labores académicas en la Institución. En caso de que del análisis de carga no se cuente con carga disponible a indeterminar en algún departamento, a los profesores que generen derecho a indeterminarse en ese departamento, se les asignarán horas comprometidas, las cuales pasarán a ser horas indeterminadas cuando se genere carga disponible a indeterminar.</p>	
<p>4.10 Mecanismo de ingreso de profesores</p> <p>Solicitud: Se modifique el mecanismo por el cual ingresan nuevos profesores a la Universidad, para efecto que se verifiquen sus habilidades docentes antes de la contratación.</p>	
<p>4.11 Estatuto de Personal Académico</p> <p>Solicitud: Que la Universidad se obligue a modificar el EPA de manera consensuada con el STAU, para que esté acorde a la situación de la planta académica y a una universidad comprometida con una formación integral de los estudiantes y con la vinculación y transformación del entorno regional, revalorando la función docente y orientando las funciones de investigación y de extensión hacia la atención y solución de la problemática social regional, sin menoscabo de la investigación básica. El proceso de modificación deberá iniciar con la integración de una comisión mixta a más tardar en el mes de abril del presente año, para proceder a realizar una consulta a la planta académica la cual deberá concluir con la presentación de una propuesta al órgano colegiado durante el semestre 2022-2.</p>	
<p>4.12 Número máximo de alumnos por grupo</p> <p>Solicitud: Que el número máximo de alumnos inscritos por grupo sea de 35 en la modalidad presencial y de 30 en la modalidad virtual, en línea o a distancia, para lo cual se realizará la siguiente reducción gradual: el semestre 2022-2 el número máximo de alumnos por grupo se reducirá de 40 a 38 alumnos en la modalidad presencial y de 40 a 35 para la modalidad en línea, y el semestre 2023-1 se reduzca a 35 en la modalidad presencial y a 30 en la modalidad virtual, en línea o a distancia.</p>	

4.13 Cláusula 162 del CCT. Derechos del Trabajador Académico al momento de jubilarse o pensionarse

Solicitud:

Que se agregue a esta cláusula **el pago proporcional de la prima por años de servicio que establece la cláusula 129 del CCT vigente.**