



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

Hermosillo, Sonora. 16 de febrero de 2023.

Oficio No. SGA/123/2023

M.H. Juan Díaz Hilton

Secretario General

Sindicato de Trabajadores Académicos

de la Universidad de Sonora, STAUS

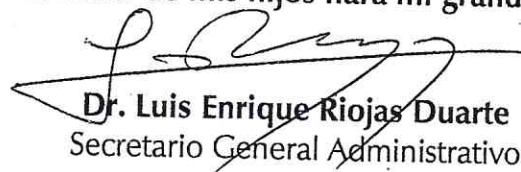
Presente

En el marco del proceso de revisión contractual y salarial 2023 en el que nos encontramos, adjunto al presente me permito hacer llegar usted la segunda respuesta institucional de las solicitudes de modificación de las cláusulas 1 a la 40, así como respuesta a las solicitudes de modificación de las cláusulas 41 a la 75 del Contrato Colectivo de trabajo.

Sin otro particular, 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**



- C.c.p. Mtro. Francisco Vázquez Valencia, Secretario del Trabajo del Gobierno de Sonora.
- C.c.e.p. Dra. María Rita Plancarte Martínez, Rectora.
- C.c.e.p. Dr. Benjamín Burgos Flores, Secretario de Rectoría.
- C.c.e.p. Comisión Negociadora, parte institucional.
- C.c.p. Expediente y minutarario.

CCT 2021-2023	Propuesta de modificación STAUS	Respuesta institucional 2 de febrero	Respuesta STAUS 10 febrero	Respuesta institucional 15 de febrero
TÍTULO I	=			
GENERALIDADES	=			
CAPÍTULO I	=			
DECLARACIONES	=			
CLÁUSULA 1. VIGENCIA	=			
El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, siendo revisable parcial o totalmente en los términos y condiciones que establezcan las leyes de la materia y entrará en vigor el día de su firma.	El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, siendo revisable parcial o totalmente en los términos y condiciones que establezcan las leyes de la materia y/o el presente Contrato Colectivo y entrará en vigor el día de su firma.	De acuerdo		
CLÁUSULA 2. PERSONALIDAD JURÍDICA	=			
La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora se reconocen recíprocamente personalidad jurídica para la celebración de este Contrato.	=			
CLÁUSULA 3. TITULARIDAD	=			
La Universidad de Sonora reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora como el titular y único administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones de trabajo.	La Universidad de Sonora reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora como el titular y único administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones de trabajo, incluyendo los que correspondan a la materia de trabajo del personal académico.	La Universidad de Sonora reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora como el titular y único administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones y condiciones de trabajo.	La Universidad de Sonora reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora como el titular y único administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones, y condiciones de trabajo; incluyendo los que correspondan a la materia de trabajo del personal académico.	Pendiente de recibir una propuesta de definición del concepto "materia de trabajo"
CLÁUSULA 4. INSTANCIAS	=			

<p>Los representantes de las Delegaciones sindicales y/o el interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con los responsables de la dependencia, excepto en donde exista un procedimiento específico acordado por las partes. Todas las peticiones deberán ser formuladas por escrito o por correo electrónico institucional las cuales tendrán el mismo efecto que las formuladas por escrito sin necesidad de firma autógrafa, debiendo quien reciba el correo enviar un acuse de recibo.</p>	<p>=</p>	<p>Las y los representantes de las Delegaciones sindicales y/o el personal académico interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con quienes sean responsables de la dependencia, excepto en donde exista un procedimiento específico acordado por las partes. Todas las peticiones deberán ser formuladas por escrito o por correo electrónico institucional las cuales tendrán el mismo efecto que las formuladas por escrito sin necesidad de firma autógrafa, debiendo quien reciba el correo enviar un acuse de recibo.</p>	<p>Las y los representantes de las Delegaciones sindicales y/o el personal académico interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con los responsables de la dependencia, excepto en donde exista un procedimiento específico acordado por las partes. Todas las peticiones deberán ser formuladas por escrito o por correo electrónico institucional las cuales tendrán el mismo efecto que las formuladas por escrito sin necesidad de firma autógrafa, debiendo quien reciba el correo enviar un acuse de recibo.</p>	<p>Las y los representantes de las Delegaciones sindicales y/o el personal académico interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con las o los responsables de la dependencia, excepto en donde exista un procedimiento específico acordado por las partes. Todas las peticiones deberán ser formuladas por escrito o por correo electrónico institucional las cuales tendrán el mismo efecto que las formuladas por escrito sin necesidad de firma autógrafa, debiendo quien reciba el correo enviar un acuse de recibo.</p>
<p>En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al Sindicato, al Delegado y al interesado, en un plazo de tres días hábiles, después de la fecha en la que recibieron la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado.</p>	<p>En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al Sindicato, al Delegado y al interesado, en un plazo de 24 horas, después de la fecha en la que recibieron la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado, además, deberán de turnar el o los asuntos a la autoridad universitaria facultada, quien dispondrá de cinco días hábiles para responder.</p>	<p>En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al Sindicato, a la persona titular de la Delegación, y a la persona interesada, en un plazo de tres días hábiles, después de la fecha en la que recibieron la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado.</p>	<p>En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al Sindicato, a la persona titular de la Delegación, y a la persona interesada, en un plazo de dos días hábiles, después de la fecha en la que recibieron la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado, además, deberán de turnar el o los asuntos a la autoridad universitaria facultada, quien dispondrá de cinco días hábiles para responder.</p>	<p>Pendiente</p>
<p>Cuando un asunto planteado por el Sindicato esté dentro de las facultades de la autoridad requerida, ésta deberá responder en un plazo de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que se recibió el escrito del Sindicato. En caso de que el Jefe de Departamento u otras instancias administrativas no den</p>		<p>Cuando un asunto planteado por el Sindicato esté dentro de las facultades de la autoridad requerida, ésta deberá responder en un plazo de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que se recibió el escrito del Sindicato. En caso de que la Jefatura de Departamento u otras instancias administrativas no den</p>	<p>De acuerdo.</p>	<p>De acuerdo.</p>

respuesta en tiempo y forma, el Delegado y/o el Secretario del Trabajo podrá presentar el caso a la Dirección de Recursos Humanos; dicha instancia citará a las partes involucradas en un plazo no mayor a tres días hábiles después de presentado el caso a fin de encontrar una solución al conflicto.		respuesta en tiempo y forma, las personas titulares de la Delegación y/o de la Secretaría del Trabajo podrán presentar el caso a la Dirección de Recursos Humanos; dicha instancia citará a las partes involucradas en un plazo no mayor a tres días hábiles después de presentado el caso a fin de encontrar una solución al conflicto.		
CLÁUSULA 5. OBLIGATORIEDAD	=			
La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Reglamentos y Convenios que celebren las partes, aún en el caso de que el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora cambie su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Municipio, Estado o la Nación.	=			
CLÁUSULA 6. REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD	=			
Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo. La Universidad de Sonora dará, en un plazo máximo de 15 días hábiles a dichos convenios y acuerdos, la difusión más amplia posible en todas las dependencias donde laboren trabajadores académicos.	=	Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo. La Universidad de Sonora dará, en un plazo máximo de 15 días hábiles a dichos convenios y acuerdos, la difusión más amplia posible en todas las dependencias donde labore personal académico .	De acuerdo.	De acuerdo.
Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por los funcionarios facultados para ello. Las Autoridades Universitarias	=	Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por las y los funcionarios facultados para ello. Las Autoridades	De acuerdo.	De acuerdo.

deberán comunicar de inmediato los alcances de esta cláusula a dichos funcionarios. Por conducto de la Secretaria General Administrativa se turnará copia al STAUS de estos comunicados.		Universitarias deberán comunicar de inmediato los alcances de esta cláusula a dichos funcionarios. Por conducto de la Secretaría General Administrativa se turnará copia al STAUS de estos comunicados.		
CLÁUSULA 7. AUTONOMÍA SINDICAL	=			
La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía sindical.	=			
CLÁUSULA 8. MATERIA DE TRABAJO	MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO			
Es materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los asuntos concernientes a las relaciones y condiciones laborales de los trabajadores académicos con la Universidad de Sonora.	Es materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los asuntos concernientes a las relaciones y condiciones laborales, así como la materia de trabajo de los trabajadores académicos con la Universidad de Sonora.	No se acepta.	Es materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los asuntos concernientes a las relaciones y condiciones laborales, así como la materia de trabajo de los trabajadores académicos con la Universidad de Sonora.	Pendiente de recibir una propuesta de definición del concepto "materia de trabajo"
CLÁUSULA 9. ASPECTOS ACADÉMICOS	=			
Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción Octava de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción Octava de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto con exclusión de aquellos aspectos académicos que tengan repercusiones laborales para el personal académico, los cuales deberán tratarse bilateralmente.	No se acepta. No es facultad de la Universidad establecer excepciones al ordenamiento Constitucional, la naturaleza de los conflictos determina si se encuadran en esta disposición o no y marcará la pauta para tratarlos de manera bilateral conforme a lo establecido en Ley Federal del Trabajo.	El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora no esta promoviendo que se violente el apartado A del artículo 123 de la Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo. La propuesta se refiere a los temas académicos que tienen repercusión laboral. Por lo tanto, se mantiene la propuesta: Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin afectar aquellos aspectos académicos que tengan repercusiones laborales para el	Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y del artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que hubiere afectaciones en las relaciones y condiciones de trabajo, éstas se tratarán bilateralmente, y atendiendo a los dispuesto en la legislación y normatividad aplicable.

			personal académico, los cuales deberán tratarse bilateralmente.	
CLÁUSULA 10. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS	=			
Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en los Reglamentos y Convenios que firmen las partes, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como los usos y costumbres establecidos que sean más favorables a los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora.	=	Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a las y los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en los Reglamentos y Convenios que firmen las partes, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como los usos y costumbres establecidos que sean más favorables al personal académico de la Universidad de Sonora.	De acuerdo.	
La Universidad respetará en todo momento las garantías de audiencia para el trabajador o representante acreditado, y el apego a la Ley, EPA, Estatutos y Reglamentos derivados, Contrato Colectivo de Trabajo, y usos y costumbres en todo aquel trámite que realice un trabajador que contenga implicaciones en sus derechos laborales.	=	La Universidad respetará en todo momento las garantías de audiencia para el personal académico o representante acreditada(o) , y el apego a la Ley, EPA, Estatutos y Reglamentos derivados, Contrato Colectivo de Trabajo, y usos y costumbres en todo aquel trámite que realice un trabajador(a) que contenga implicaciones en sus derechos laborales.	De acuerdo.	
CLÁUSULA 11. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA	=			
La Universidad respetará en todo momento el derecho de petición, las garantías de audiencia para el trabajador o representante acreditado, con apego a la Ley Federal del Trabajo, EPA, Estatutos y Reglamentos derivados, Contrato Colectivo de Trabajo, así como usos y costumbres, en todo trámite que realice	=	La Universidad respetará en todo momento el derecho de petición, las garantías de audiencia para el personal académico o representante acreditada(o), con apego a la Ley Federal del Trabajo, EPA, Estatutos y Reglamentos derivados, Contrato Colectivo de Trabajo, así como usos y costumbres, en todo trámite que realice el personal	De acuerdo.	

el trabajador que contenga implicaciones en sus derechos laborales.		académico que contenga implicaciones en sus derechos laborales.		
La Universidad se obliga a atender toda petición, respondiendo o canalizándola en un plazo no mayor a cinco días hábiles a partir de la fecha en que el trabajador hizo la solicitud. En caso de no dar respuesta en el término citado, el interesado podrá presentar su solicitud ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá responder en un plazo no mayor a diez días hábiles.	La Universidad se obliga a atender toda petición, respondiendo en un plazo no mayor a cinco días hábiles o canalizándola en un plazo no mayor a 24 horas a partir de la fecha en que el trabajador hizo la solicitud. En caso de no dar respuesta en el término citado, el interesado podrá presentar su solicitud ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá responder en un plazo no mayor a diez días hábiles.	La Universidad se obliga a atender toda petición, respondiendo o canalizándola en un plazo no mayor a cinco días hábiles a partir de la fecha en que el trabajador(a) hizo la solicitud. En caso de no dar respuesta en el término citado, la parte interesada podrá presentar su solicitud ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá responder en un plazo no mayor a diez días hábiles.	La Universidad se obliga a atender toda petición, respondiendo en un plazo no mayor a cinco días hábiles o canalizándola en un plazo no mayor a dos días hábiles a partir de la fecha en que el trabajador(a) hizo la solicitud. En caso de no dar respuesta en el término citado, la parte interesada podrá presentar su solicitud ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá responder en un plazo no mayor a diez días hábiles.	Pendiente
CLÁUSULA 12. DERECHOS MÍNIMOS	=			
En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores académicos se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán inferiores a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.	En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores académicos se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán inferiores a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Legislación Universitaria, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables.	De acuerdo		
CLÁUSULA 13. DEFINICIONES GENERALES	=			
Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, convienen en las siguientes:	=			
DEFINICIONES:	=			
1. LA UNIVERSIDAD. La Universidad de Sonora, la UNISON, Institución, Casa de la Cultura, Alma Mater o como en el futuro se le denomine.	=			

<p>2. SINDICATO. El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, el STAUS, Organización Gremial, Organismo Sindical o como en el futuro se le denomine.</p>	<p>=</p>			
<p>3. CONTRATO. Contrato Colectivo de Trabajo, CCT.</p>	<p>=</p>			
<p>4. LEY. Ley Federal del Trabajo, Código Laboral.</p>	<p>=</p>			
<p>5. LEY ORGÁNICA. Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, publicada en el Boletín Oficial del Estado de Sonora con fecha 25 de noviembre de 1991.</p>	<p>=</p>			
<p>6. ESTATUTO DE PERSONAL ACADÉMICO. El Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, EPA.</p>	<p>=</p>			
<p>7. REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIONES CURRICULARES. Reglamento General de Evaluaciones Curriculares (RGENC), aprobado en sesión del Consejo Universitario el 21 de abril de 1991.</p>	<p>=</p>			
<p>8. LAS PARTES. La Universidad y el Sindicato.</p>	<p>=</p>			
<p>9. REGLAMENTO INTERIOR. El Reglamento Interior de Trabajo que pacten las partes.</p>	<p>=</p>			
<p>10. ISSSTESON. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.</p>	<p>=</p>			
<p>11. REGLAMENTOS LEGALES. Los que enumeren las autoridades federales, estatales, municipales y universitarias en la esfera de su competencia.</p>	<p>=</p>			

12. CONVENIOS. Convenios bilaterales aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.	=			
13. JUNTA. La Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado y la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje para asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior en el Estado, en sus respectivas competencias, con sede en la Ciudad de Hermosillo, Sonora.	=			
14. REPRESENTANTES:	=			
14.1. De la Universidad: Las personas a quienes confieren ese carácter la Ley Orgánica 4, así como aquellas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan de la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de la Ley y del Contrato.	=			
14.2. Del Sindicato: Los órganos y las personas con facultades delegadas por el Sindicato para tratar asuntos laborales y que son:	=			
14.2.1. El Comité Ejecutivo del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.	=			
14.2.2. Los Representantes Delegacionales del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.	=	Las y los Representantes Delegacionales del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos	De acuerdo.	

<p>14.2.3. Las Personas Físicas con facultades delegadas por las anteriores.</p>	<p>=</p>			
<p>14.2.4. Las Personas Físicas con facultades otorgadas por los Estatutos del Sindicato.</p>	<p>=</p>			
<p>15. LAS COMISIONES MIXTAS. Los organismos colegiados integrados paritariamente entre la Universidad y el Sindicato para plantear, analizar, discutir y resolver los asuntos laborales que correspondan a la aplicación y vigilancia del cumplimiento del Estatuto de Personal Académico, de este Contrato y de los Reglamentos y Convenios que acuerden las partes.</p>	<p>=</p>			
<p>16. DEPENDENCIAS. Unidades Regionales, Divisiones, Departamentos Académicos, Departamentos Administrativos y de Extensión Universitaria y demás centros de trabajo que dependan de la Universidad de Sonora, así como también toda área dentro y fuera del Estado de Sonora en donde los trabajadores académicos presten sus servicios como tales a esta Institución.</p>	<p>=</p>			
<p>17. CENTRO DE TRABAJO. Departamentos Académicos o Administrativos dependientes de la Universidad de Sonora en donde se presten servicios académicos.</p>	<p>=</p>			
<p>18. UNIDADES ACADÉMICAS. Equivalente a los Departamentos que</p>	<p>=</p>			

se establecen en el Artículo Quinto transitorio de la Ley Orgánica 4, así como las que en el futuro decida crear el H. Colegio Académico.				
19. ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO. Es el área de trabajo en la cual el trabajador académico fue contratado. Esta área de trabajo académico equivale a lo denominado "área de conocimiento" en todas las contrataciones previas a abril de 1997.	ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO. Es el área de trabajo en la cual el trabajador académico fue contratado o está adscrito. Esta área de trabajo académico equivale a lo denominado "área de conocimiento" en todas las contrataciones previas a abril de 1997.	De acuerdo		
20. DELEGACIÓN SINDICAL. Las constituidas o que constituya el Sindicato, en las distintas dependencias de la Universidad.	=			
21. TRABAJADOR ACADÉMICO. El trabajador que presta sus servicios a la Universidad en los términos de la CLÁUSULA 14 de este Contrato.	TRABAJADOR ACADÉMICO. El trabajador o trabajadora que presta sus servicios a la Universidad en los términos de la CLÁUSULA 14 de este Contrato.	De acuerdo		
22. SALARIO. Es la retribución que corresponde al trabajador académico por sus servicios de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato.	=			
23. PUESTO. Plaza, conjunto de funciones que debe hacer un trabajador académico.	=			
24. USOS Y COSTUMBRES. Prácticas reiteradas de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando no signifiquen incumplimiento de sus obligaciones.	=			
25. ASESORES. Personas con voz pero sin voto, que ilustran a los representantes de las partes.	=			

<p>26. CONCURSO DE INGRESO. Procedimiento de evaluación establecido en el Estatuto de Personal Académico, de manera específica para los efectos de ingreso. Tiene las versiones que el EPA establece.</p>	<p>=</p>			
<p>27. CARGA ACADÉMICA. Para los Profesores y Profesores-Investigadores, es el número de horas clase impartidas obligatoriamente. Para el caso del personal académico de asignatura indeterminado en los espacios del eje de formación común y los que sean beneficiarios del Programa de Horas Gabinete incluye además las horas gabinete. Para los Ayudantes, su carga académica consistirá en las horas de ayudantía que le sean asignadas.</p>	<p>=</p>			
<p>27 BIS HORAS GABINETE. Es la parte de la carga académica de los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y la de los que sean beneficiarios del Programa de Horas Gabinete para la realización de actividades como asesorías a alumnos, preparación de material didáctico, formación académica personal, u otras actividades de apoyo a su labor docente.</p>	<p>=</p>			
<p>28. PERSONAL ACADÉMICO. Es el conjunto de trabajadores académicos de la Universidad de Sonora que realiza actividades académicas de acuerdo a los planes y programas establecidos por la Universidad.</p>	<p>PERSONAL ACADÉMICO. Es el conjunto de trabajadores académicos y trabajadoras académicas de la Universidad de Sonora que realiza actividades académicas de acuerdo a los planes y programas establecidos por la Universidad.</p>	<p>De acuerdo</p>		
<p>29. TABULADOR. Es el documento que resume las categorías y/o niveles que</p>	<p>=</p>			

comprende los tipos de plazas académicas y la remuneración asociada a ellas.				
30. SOBRECARGA. Es la carga académica adicional a la máxima establecida y reglamentada para el Personal Académico de Carrera de acuerdo a las Cláusulas 88 y 121 numeral 2 de este Contrato.	=			
31. CARGA ACADÉMICA ORDINARIA O NORMAL Y CARGA ACADÉMICA EXTRAORDINARIA O ADICIONAL. Para la realización de la programación semestral, se atenderá a las siguientes definiciones de Carga Académica Ordinaria o Normal y Carga Académica Extraordinaria o Adicional:	=			
31.1. Ordinaria o normal:	=			
Para el Personal Académico de Carrera: La carga que le corresponde en el departamento donde se programa de acuerdo al EPA y al CCT, según su tipo de plaza y categoría.	=			
Para el Personal Académico de Asignatura: El número de hora-semanas (hsm) en las que es indeterminado o en las que se le contrató como resultado de un concurso por evaluación curricular en el que participó en el Departamento donde se programa. Para el caso de los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y los beneficiarios del Programa de Horas Gabinete, esta carga académica ordinaria incluye las horas gabinete.	=			
31.2. Extraordinaria o adicional:	=			

Será el número de hsm en las que se excede a la carga académica ordinaria o normal.	=			
32. INICIO Y FIN DE UN SEMESTRE. Para efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo, se entenderá como inicio del semestre la fecha del inicio de clases y como fin del mismo, el día previo a la iniciación del siguiente semestre.	=			
33. ANTIGÜEDAD ACADÉMICA. Es la antigüedad en la Universidad que tiene un trabajador realizando funciones académicas de acuerdo a este Contrato	=			
34. JORNADA COMPLEMENTARIA. Se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica. (Definida en el numeral 31 de esta cláusula)	=			
	13 BIS. MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD La Universidad y el ST AUS se comprometen a adecuar las cláusulas del presente Contrato Colectivo de Trabajo en el momento que se cambie o reforme la ley orgánica de la Universidad de Sonora, en un plazo que no exceda dos meses a partir de la publicación oficial de la ley reformada o nueva ley orgánica. En el entendido de que el personal académico no perderá ninguno de los derechos individuales y colectivos establecidos en este Contrato.	No se acepta como cláusula permanente en el CCT, toda vez que hace referencia a un asunto transitorio Se propone incluirlo en el Convenio de Revisión, o en su defecto como un artículo transitorio.	De Acuerdo.	
TÍTULO II	=			

CLASIFICACIÓN Y RELACIÓN DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO	=			
CAPÍTULO II	=			
DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS	=			
Y DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS	=			
CLÁUSULA 14. PERSONAL ACADÉMICO	=			
Serán considerados como miembros del personal académico, y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley, en este Contrato, Reglamentos, Convenios y demás disposiciones que firmen las partes, en el Estatuto de Personal Académico y en la Legislación aplicable; las personas que presten sus servicios personales a la Universidad, realizando funciones de docencia, investigación, difusión de la cultura y vinculación con la sociedad. Particularmente, la función docente podrá realizarse en cualquier modalidad que se requiera tales como: presencial, virtual, en línea o a distancia, bajo el principio de libertad de cátedra, y de investigación; para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para planear, organizar y realizar investigaciones de acuerdo a los planes y programas académicos de las unidades académicas y dependencias correspondientes, principalmente acerca de temas de interés regional o nacional; para servicios profesionales académicos de apoyo a los trabajadores de la Universidad; para	=			

desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura y de los servicios universitarios a la comunidad; así como para participar, de acuerdo a programas académicos, en la dirección, organización y administración en su caso, de dichas actividades.				
CLÁUSULA 15. PERSONAL DE CONFIANZA	=			
La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.	=			
Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales al Rector, Secretario General Administrativo, Secretario General Académico, Vicerrectores, Directores de División y Jefes de Departamento dentro de la Universidad.	Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales al Rector, Secretario General Administrativo, Secretario General Académico, Vicerrectores, Directores de División y Jefes de Departamento dentro de la Universidad y Coordinadores de Programa.			Se solicita al ST AUS presente una justificación del cambio solicitado.
CLÁUSULA 16. PUESTOS DE CONFIANZA	=			
Serán puestos de confianza los siguientes: el Rector, el Secretario General Académico, el Secretario General Administrativo, los Vicerrectores de Unidad, los Secretarios de Unidad, los Directores de División, los Secretarios de División, los Jefes de Departamento Académico, Administrativos, Secretarios de Departamento, los Abogados, Directores y Subdirectores Administrativos, el Tesorero, el Contador, y el Auditor Interno, así como los demás	Serán puestos de confianza los siguientes: el Rector, el Secretario General Académico, el Secretario General Administrativo, los Vicerrectores de Unidad, los Secretarios de Unidad, los Directores de División, los Secretarios de División, los Jefes de Departamento Académico, Administrativos, Secretarios de Departamento, Coordinadores de Programa los Abogados, Directores y Subdirectores Administrativos, el Tesorero, el Contador, y el Auditor			Se solicita al ST AUS presente una justificación del cambio solicitado.

que conforme a la Ley tengan ese carácter.	Interno, así como los demás que conforme a la Ley tengan ese carácter.			
Cuando la Universidad establezca puestos académicos de confianza de nueva creación, tal circunstancia deberá ser de acuerdo al Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y deberá comunicarse al Sindicato dentro de los 10 días posteriores. De presentarse alguna inconformidad de parte del Sindicato, ésta se deberá promover a través de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.	=			
CLÁUSULA 17. PUESTOS DE BASE	=			
Serán puestos de base de trabajadores académicos, todos los que sus funciones estén en los términos de la Cláusula 14 de este Contrato, con excepción de los que señala la Cláusula 16 del mismo.	=			
CLÁUSULA 18. CLASIFICACIÓN GENERAL DEL PERSONAL ACADÉMICO	=			
Los trabajadores académicos de la Universidad podrán ser:	=			
1. De confianza.	=			
2. De base.	=			
Los trabajadores académicos de base podrán ser:	=			
1. Por tiempo indeterminado.	=			
2. Por obra o tiempo determinado.	=			
Los trabajadores de confianza serán todos los que ocupen algunos de los puestos definidos en la Cláusula 16 de este Contrato.	=			
Los trabajadores académicos de base serán todos los que ocupen un puesto en	=			

los términos de la Cláusula 17 de este Contrato.				
CLÁUSULA 19. TRABAJADORES POR TIEMPO INDETERMINADO	=			
Los trabajadores académicos de base por tiempo indeterminado, son los trabajadores que realizan labores académicas permanentes y cuya contratación es por tiempo indefinido.	=			
Para adquirir el carácter de trabajador académico por tiempo indeterminado se requiere haber cubierto los requisitos establecidos en el EPA o, excepcionalmente, a través de los acuerdos bilaterales establecidos entre la Universidad y el STAUS.	Para adquirir el carácter de trabajador académico por tiempo indeterminado se requiere haber cubierto los requisitos establecidos en el EPA, o en este CCT o, excepcionalmente, a través de los acuerdos bilaterales establecidos entre la Universidad y el STAUS.	No se acepta. La fracción VII del artículo 3º constitucional establece que es facultad de las universidades y las demás instituciones a las que la ley otorgue autonomía, fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. El ejercicio de dicha facultad recae en el Colegio Académico.	Se mantiene la propuesta: Para adquirir el carácter de trabajador académico por tiempo indeterminado se requiere haber cubierto los requisitos establecidos en el EPA, o en este CCT o, excepcionalmente, a través de los acuerdos bilaterales establecidos entre la Universidad y el STAUS.	No se acepta la adición. La fracción VII del artículo 3º constitucional establece que es facultad de las universidades y las demás instituciones a las que la ley otorgue autonomía, fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Del mismo modo, el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo especifica que <i>“Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan”</i> El documento que reglamenta los términos y procedimientos académicos en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico es el Estatuto de Personal Académico, y su expedición y/o modificación es competencia del Colegio Académico.

CLÁUSULA 20. TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO	=			
De acuerdo a como lo señala el Estatuto de Personal Académico es personal académico por tiempo determinado:	=			
1. Los que suplen ausencias de los trabajadores académicos que gocen de licencia, estén incapacitados, en año sabático o en conflicto laboral.	=			
2. El personal académico que ingrese en los casos contemplados en la Cláusula 42 del presente Contrato.	=			
3. Los que dependen de necesidades temporales de la Universidad. En este caso la Institución deberá justificar la naturaleza temporal de la necesidad y especificar el tiempo.	=			
4. El Personal Académico Visitante.	=			
CLÁUSULA 21. TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA	=			
Los trabajadores académicos por obra determinada son los contratados para realizar un trabajo específico y que no sea posible determinar el tiempo que requiere para llevarlo a cabo.	=			
CLÁUSULA 22. CLASIFICACIÓN POR ACTIVIDAD	=			
De acuerdo a como lo señala el EPA, el personal académico atendiendo a las actividades que realiza, se clasifica en:	=			
1. Profesor	=			
2. Profesor-Investigador	=			
3. Técnico Académico	=			
4. Ayudante	=			
Las actividades que realiza cada uno de estos trabajadores académicos serán las	=			

que defina el Estatuto de Personal Académico y/o las Reglamentaciones correspondientes.				
CLÁUSULA 23. PERSONAL DE CARRERA, DE ASIGNATURA Y AYUDANTES	=			
El Personal Académico de Carrera es el que dedica medio o tiempo completo a realizar actividades académicas en la Universidad.	=			
Es Profesor de Asignatura quien tiene como función básica la impartición de una o varias cátedras durante un número determinado de horas, incluyendo tareas de la misma.	=			
De acuerdo a como lo señala el EPA los Profesores podrán ser de Carrera o de Asignatura. Los Profesores-Investigadores y los Técnicos Académicos sólo podrán ser de Carrera.	=			
El Ayudante es quien realiza actividades de apoyo a los Profesores o Profesores-Investigadores en el desarrollo de las funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura, al mismo tiempo que se capacita académicamente. El Ayudante sólo tendrá contratación por horas.	=			
CLÁUSULA 24. CLASIFICACIÓN POR LA FORMA DE INGRESO	=			
Con base en lo establecido en el EPA, los Profesores y Profesores-Investigadores, según su forma de ingreso, se clasifican en:	=			
1. Ordinario	=			
2. Visitante	=			
3. Extraordinario por ingreso	=			

Las características y requisitos de ingreso de cada uno de éstos, son los que establece el Estatuto de Personal Académico.	=			
CLÁUSULA 25. DE LAS DISTINCIONES	=			
La Universidad podrá otorgar a los miembros del personal académico las distinciones siguientes:	=			
1. Grado de Doctor Honoris Causa	=			
2. Nombramiento de Profesor Emérito	=			
3. Reconocimiento de Profesor Extraordinario	=			
Las características de cada una de éstas, son las que establece el Estatuto de Personal Académico.	=			
CLÁUSULA 26. CATEGORÍAS Y NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE CARRERA E INVESTIGADORES	=			
De acuerdo a lo establecido en el EPA, las categorías de los Profesores de Carrera y los Profesores-Investigadores serán tres: Asistente, Asociado y Titular. La categoría de Asistente tendrá únicamente un nivel; la categoría de Asociado tendrá los niveles A, B, C y D; y la categoría de Titular tendrá los niveles A, B y C.	=			
Los requisitos que deben reunir en cada caso serán los establecidos en el EPA.	=			
CLÁUSULA 27. NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA	=			
El presente tabulador será aplicable a los Profesores de Asignatura que imparten clases en la Universidad de Sonora.	=			

El tabulador contará con cuatro niveles, los cuales se designarán como A, B, C, y D.	=			
El salario para cada uno de los niveles que se establece, es el siguiente:	=			
1. Para el nivel A, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Asociado A dividido entre 40.	=			
2. Para el nivel B, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Asociado C dividido entre 40.	=			
3. Para el nivel C, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Titular A dividido entre 40.	=			
4. Para el nivel D, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Titular C dividido entre 40.	=			
Los requisitos para ocupar cualquiera de estos cuatro niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la Cláusula XVII Transitoria del presente Contrato.	=			
CLÁUSULA 28. DEFINICIÓN DEL CARÁCTER ACADÉMICO O ADMINISTRATIVO DE LOS PUESTOS NUEVOS	=			
Para los puestos nuevos que no aparezcan en los tabuladores académicos o administrativos, la Universidad podrá contratar por tiempo determinado hasta por un mes, en espera de que la Comisión	=			

Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) defina el carácter del puesto. En caso de resultar un puesto académico se enviará la convocatoria a la CMGAA, para que pueda realizarse el proceso de contratación.				
En caso de que alguna de las partes no esté de acuerdo con el dictamen de la CMGAA, se planteará el caso para su resolución ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución (CMGCR).	=			
CAPÍTULO III	=			
DEL INGRESO, ADSCRIPCIÓN, ESTABILIDAD Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	=			
DEL INGRESO Y LA ESTABILIDAD	=			
Las CLÁUSULAS 29, 30, 31, 32, 52, 53 y 56 del presente Capítulo conservan su transitoriedad y vigencia mientras no contravengan disposiciones del Estatuto de Personal Académico.	SE ELIMINA	No se acepta la eliminación del párrafo	SE ELIMINA	Las CLÁUSULAS 29, 30, 31, 32, 52, 53 y 56 del presente Capítulo conservan su vigencia mientras no contravengan disposiciones del Estatuto de Personal Académico.
CLÁUSULA 29. VIGENCIA DEL EPA	=			
Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Académico, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico vigente a la Ley Orgánica de la Universidad, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquello que no se contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica.	Ambas partes acuerdan elaborar una propuesta de modificación al Estatuto de Personal Académico cuando se cambie o reforme la Ley Orgánica de la Universidad, la propuesta deberá turnarse al órgano facultado para su aprobación. Asimismo, las partes podrán realizar una propuesta de modificación al EPA cuando las necesidades lo requieran. En todo momento se seguirá lo establecido en la cláusula 61 del presente CCT.	No se acepta. La fracción VII del artículo 3° constitucional establece que es facultad de las universidades y las demás instituciones a las que la ley otorgue autonomía, fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En ese sentido, la facultad de realizar adecuaciones al Estatuto de Personal Académico corresponde a los órganos	No se está planteando quitarle facultades al Órgano, solo elaborar una propuesta bilateral, y por lo tanto no se violenta la fracción VII del Artículo 3° Constitucional. Se mantiene la propuesta: Ambas partes acuerdan elaborar una propuesta de modificación al Estatuto de Personal Académico cuando se cambie o reforme la Ley Orgánica de la Universidad, la propuesta deberá turnarse al órgano facultado para su aprobación. Asimismo, las partes	Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Académico, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico vigente a la Ley Orgánica de la Universidad, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquello que no se

		jurídicamente competentes, por lo que no puede pactarse bilateralmente.	podrán realizar una propuesta de modificación al EPA cuando las necesidades lo requieran. En todo momento se seguirá lo establecido en la cláusula 61 del presente CCT.	contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica. Asimismo, el STAUS podrá realizar una propuesta de modificación al EPA cuando considere que las necesidades lo requieran. En todo momento se seguirá lo establecido en la cláusula 61 del presente CCT.
CLÁUSULA 30. DE LA COMPETENCIA DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES	=			
De acuerdo a la Ley Orgánica en su artículo 40, es competencia del Consejo Divisional evaluar, dictaminar y resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico para lo cual nombrará Comisiones Dictaminadoras. Las resoluciones del Consejo Divisional deberán atender en todo momento al EPA y demás normatividad aplicable.	=			
CLÁUSULA 31. DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN	=			
La Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción será la encargada de aplicar e instrumentar los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico. Los miembros de las Comisiones Dictaminadoras deberán cumplir con los requisitos y designarse conforme a las prioridades académicas contempladas en los artículos 44, 46, 47, 57, 58 y 62 del EPA.	=			
El número de Comisiones Dictaminadoras que pueden formarse en una División será determinado por el Consejo Divisional, tomando en cuenta el	=			

tamaño y las características de la División de que se trate. Las Comisiones Dictaminadoras estarán integradas por tantos miembros como departamentos estén agrupados en cada una de ellas, de acuerdo al espíritu del artículo 55 del EPA.				
El Director de División notificará al ST AUS sobre el nombramiento de nuevas Comisiones Dictaminadoras o sobre los cambios de integrantes de las mismas a más tardar 5 días hábiles después de que esto ocurra.	=			
Con el propósito de agilizar los trámites de promoción, la Universidad de Sonora otorgará una descarga del 50% en su jornada complementaria a los miembros de las Comisiones Dictaminadoras.	=			
Para los efectos de este Contrato, se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica.	=			
CLÁUSULA 32. DE LOS BANCOS DE JURADOS	=			
Las Comisiones Dictaminadoras serán los Órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular, cuyos integrantes serán seleccionados del Banco de Jurados que apruebe, semestralmente, cada uno de los Consejos Divisionales de la Universidad para las Unidades Académicas que componen la División correspondiente.	=			
El Jefe de Departamento integrará una propuesta de Banco de Jurados por academia o área de trabajo académico,	=			

avalada por la Comisión de Presidentes de Academia de cada Departamento. Cuando la propuesta incluya Personal de Asignatura o externo a la Universidad, deberá asegurarse que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 44, Fracción II del EPA.				
Los Consejos Divisionales son los responsables de integrar y actualizar los bancos de jurados por área de trabajo, para lo cual debe verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 44 del EPA.	=			
El Banco de Jurados deberá estar disponible en la página electrónica de cada Departamento y será actualizado al menos una vez por semestre. La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) revisará las actualizaciones en la reunión de verificación de la primera etapa de la programación. Las observaciones que tenga la CDVP se presentarán ante el Consejo Divisional para que este Órgano las analice, y apruebe de forma definitiva el Banco de Jurados.	=			
Los Consejos Divisionales deberán integrar nuevos bancos de jurado cuando se establezcan nuevas áreas de trabajo o se reestructuren las ya existentes.	=			
Después de que el Banco de Jurados ha sido aprobado por el Consejo Divisional, el Director de División turnará una copia del mismo al Jefe de Departamento, a la CMGAA y a la Comisión Dictaminadora correspondiente.	=			
Los Bancos de Jurados deberán ser actualizados semestralmente a través de	=			

los mecanismos que se indican en la presente Cláusula.				
Las diferentes instancias involucradas en la formación y revisión del Banco de Jurados verificarán que los académicos propuestos cumplan con los requisitos contenidos en el artículo 44 del EPA.	=			
La no observancia de lo establecido en la presente Cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso establecidos en este Contrato, procediendo entonces el último párrafo de la Cláusula 50 del presente CCT. La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos vigilará el cumplimiento de la presente Cláusula.	=			
CLÁUSULA 33. INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO	=			
De acuerdo a como lo señala el EPA es Personal Académico Ordinario el que tiene a su cargo las labores regulares de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura, y aquéllas de naturaleza profesional o técnica correspondientes a las anteriores.	=			
Todo el Personal Académico Ordinario ingresará a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular.	Todo el Personal Académico Ordinario ingresará a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular, o por los otros mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.	Todo el Personal Académico Ordinario ingresará a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular, o por los otros mecanismos establecidos en el EPA.	Se mantiene la propuesta: Todo el Personal Académico Ordinario ingresará a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular, o por los otros mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.	Nueva propuesta Todo el Personal Académico Ordinario ingresará a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular, o por los otros mecanismos establecidos en el EPA y aquellos de carácter provisional aprobados por el órgano competente.
CLÁUSULA 34. VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN	=			
Corresponde a la CMGAA vigilar que el ingreso y promoción del personal académico se ajuste a los procedimientos	=			

establecidos en la Ley Orgánica 4, el Estatuto General, el EPA, el Reglamento General de Evaluación Curricular, el Reglamento de Acreditación de Actividades Básicas y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.				
La CMGAA por iniciativa propia, o a solicitud de alguna de las personas o instancias a que se refiere la Cláusula 69 de este CCT y/o a petición de alguno de los órganos involucrados en los procedimientos de ingreso y/o promoción, podrá hacer el análisis y emitir una opinión con respecto a casos en los que existan dudas de interpretación o se presuma que no se ha(n) aplicado correctamente alguno(s) de los pasos de estos procedimientos, según la reglamentación aplicable.	=			
El análisis y opinión de la CMGAA serán sometidos a la consideración del Consejo Divisional correspondiente, a fin de que éste determine lo que proceda con fundamento y en apego a lo establecido en los documentos que se refieren en el párrafo inicial de esta Cláusula.	=			
El Consejo Divisional hará llegar a la CMGAA el acuerdo de referencia y los fundamentos en que lo sustenta.	=			
CLÁUSULA 35. CREACIÓN DE PLAZAS	=			
Corresponde a los Consejos Divisionales acordar los planes y programas académicos de la División y someterlos para su dictamen e integración al Consejo Académico, todo ello en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Consecuentemente los Consejos	=			

<p>Divisionales determinarán las necesidades de personal académico y las características académicas básicas de las plazas de nueva creación, señalando las áreas de trabajo académico de las mismas, sus objetivos y funciones, así como las características que deberán reunir quienes ingresen a ellas. Esta tarea se realizará por parte de los Consejos Divisionales en el período del 16 de mayo al 15 de junio de cada año.</p>				
<p>Para hacer lo anterior, el Jefe de cada Departamento, con base en el Plan de Desarrollo del Departamento, tomando en cuenta el punto de vista de las academias y de la Delegación Sindical, elaborará la propuesta anual de necesidades de personal académico misma que presentará al Consejo Divisional por conducto del Director de la División, enviando paralelamente copia a la CMGAA. Las necesidades de personal académico que presente el Jefe del Departamento y que sean apoyadas por el Consejo Divisional, se incluirán en la propuesta de presupuesto anual de Ingresos y Egresos que presente el Director de División. Los aspectos laborales se determinarán entre la Universidad y el Sindicato.</p>	=			
<p>CLÁUSULA 36. CARÁCTER DE LAS PLAZAS</p>	=			
<p>El personal de carrera de la Universidad de Sonora será contratado por tiempo indeterminado, excepto en los casos de contratación temporal contemplados por el EPA y la cláusula 42 del CCT. En los procedimientos de ingreso, la CMGAA revisará la propuesta de clasificación de</p>	=			

<p>plazas que le envíe, junto con la documentación comprobatoria, el Director de División, vigilando que se cumplan los requisitos del EPA y CCT. La clasificación de las plazas será comunicada al Director de División en los períodos contemplados en la cláusula 50.</p>				
<p>La clasificación de las plazas académicas de asignatura de ser por tiempo determinado o indeterminado se hará de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo a lo establecido en el EPA, el CCT y los siguientes lineamientos:</p>	<p>=</p>			
<p>1. La carga académica por área de trabajo académico, correspondiente a materias obligatorias u optativas, será considerada indeterminada cuando se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, antes de concluir cada semestre par, se analizará el total de carga académica impartida en cada área de trabajo.</p>	<p>La carga académica por área de trabajo académico, correspondiente a materias obligatorias u optativas, será considerada indeterminada cuando se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, antes de concluir cada semestre, se analizará el total de carga académica impartida en cada área de trabajo académico, para lo cual la Universidad proporcionará toda la información necesaria al STAUS, además, proporcionará un sistema automatizado para la realización de dicho análisis.</p>	<p>De acuerdo</p>		
<p>2. Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, se procederá como lo establece el EPA y este CCT.</p>	<p>Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, se procederá a indeterminar a los profesores de asignatura que cumplan con tener al menos tres años de</p>	<p>No se acepta. La fracción VII del artículo 3° constitucional establece que es facultad de las universidades y las demás instituciones a las que la ley otorgue autonomía, fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal</p>	<p>Se mantiene la propuesta: Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, se procederá a indeterminar a los profesores de asignatura que cumplan</p>	<p>No se acepta la modificación. Ni la Administración Institucional ni el STAUS son instancias facultadas para acordar procedimientos de ingreso y promoción del personal académico.</p>

	<p>antigüedad académica en la Institución y que hayan cumplido con los programas de formación didáctico-pedagógico y disciplinar, la indeterminación se realizará por área de trabajo académico y por antigüedad. Los profesores de asignatura que cumplan con los requisitos mencionados tendrán derecho a indeterminarse en el promedio de carga académica impartida en los últimos tres años. En caso de que no exista carga académica suficiente se procederá a otorgar horas comprometidas, las cuales se indeterminarán en el momento en que exista carga académica disponible a indeterminar. Corresponderá a la CMGAA llevar a cabo este proceso de indeterminación, partiendo de la propuesta bilateral que realicen la jefatura de departamento y la delegación sindical correspondiente.</p>	<p>académico. Esta facultad debe ser ejercida por los órganos jurídicamente competentes.</p>	<p>con tener al menos tres años de antigüedad académica en la Institución y que hayan cumplido con los programas de formación didáctico-pedagógico y disciplinar, la indeterminación se realizará por área de trabajo académico y por antigüedad. Los profesores de asignatura que cumplan con los requisitos mencionados tendrán derecho a indeterminarse en el promedio de carga académica impartida en los últimos tres años. En caso de que no exista carga académica suficiente se procederá a otorgar horas comprometidas, las cuales se indeterminarán en el momento en que exista carga académica disponible a indeterminar. Corresponderá a la CMGAA llevar a cabo este proceso de indeterminación, partiendo de la propuesta bilateral que realicen la jefatura de departamento y la delegación sindical correspondiente.</p>	<p>En su caso, se propone establecer en el Convenio de Revisión Salarial y Contractual 2023 el compromiso de las partes de elaborar una propuesta conjunta que coadyuve a mejorar la estabilidad del personal académico.</p>
<p>3. Si en un semestre se ofrece carga académica menor a la carga académica indeterminada, la asignación de carga se realizará conforme la cláusula 82 del CCT.</p>	=			
<p>4. El profesor recibirá su salario normal de acuerdo a su tipo de contratación o el número total de horas indeterminadas a las que tiene derecho, cuando sea programado en un número de horas menor a las que tenga derecho por indeterminación o por su categoría de Tiempo Completo. Para este efecto cumplirá su carga con una de las siguientes opciones:</p>	=			

a. Impartir cursos en periodos especiales (cursos de verano), de acuerdo a la normatividad aplicable.	=			
b. Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 h/s/m equivale a 16 horas impartidas.	=			
El Jefe de Departamento presentará las opciones viables al académico quien decidirá en definitiva. Los casos y las opciones elegidas serán presentados ante la CDVP, en la reunión respectiva y finalmente ante el Consejo Divisional.	=			
CLÁUSULA 37. IMPUGNACIÓN DEL CARÁCTER DE LOS PUESTOS	=			
El fallo que dicte la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos con respecto a los conflictos que se presenten en la clasificación de los puestos académicos, podrá ser impugnado por la Universidad y el STAUS ante las instancias internas y externas correspondientes.	=			
CLÁUSULA 38. REQUISITOS Y MECANISMOS IMPROCEDENTES	=			
En el ingreso a la Universidad como miembro del personal académico, en ningún caso se podrán exigir requisitos mayores a los establecidos en el Estatuto de Personal Académico y en la Ley.	=			
En la evaluación del personal académico no se deberán incluir exámenes psicológicos, ni aquellos destinados a	=			

investigar la conducta o ideología política. En caso de violarse esta disposición en las evaluaciones, éstas no tendrán validez para efectos de contratación y los maestros afectados podrán recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA).				
CLÁUSULA 39. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO	=			
Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo indeterminado ingresarán a la Universidad mediante concurso de oposición. Los concursos de oposición deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el presente Contrato y en la Ley.	Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo indeterminado ingresarán a la Universidad mediante concurso de oposición o mediante alguno de los mecanismos que establezcan el EPA y el CCT. Los concursos de oposición deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el presente Contrato y en la Ley.	Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo indeterminado ingresarán a la Universidad mediante concurso de oposición o mediante alguno de los mecanismos que establezcan el EPA u otros aprobados por el órgano competente. Los concursos de oposición deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el presente Contrato y en la Ley.	Se mantiene la propuesta: Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo indeterminado ingresarán a la Universidad mediante concurso de oposición o mediante alguno de los mecanismos que establezcan el EPA y el CCT. Los concursos de oposición deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el presente Contrato y en la Ley.	No se acepta la modificación. Ni la Administración Institucional ni el STAUS son instancias facultadas para acordar procedimientos de ingreso y promoción del personal académico. Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo indeterminado ingresarán a la Universidad mediante concurso de oposición o mediante alguno de los mecanismos que establezcan el EPA u otros aprobados por el órgano competente. Los concursos de oposición deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el presente Contrato y en la Ley.
Cualquier infracción a los procedimientos de ingreso del personal académico por tiempo indeterminado se considerará como violación a este Contrato.	=			
CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES	=			
La Universidad informará al STAUS de las plazas vacantes por departamento, en un plazo de 15 días posteriores a que se genere la vacante, cualquiera que sea su	=			

motivo. Asimismo, al término de cada semestre, la Universidad le entregará al STAUS el listado de plazas vacantes por departamento, lo que será informado a la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP).				
Todas las plazas de carrera que queden vacantes (no temporales) debido a que el titular de la misma renuncia a ella, muere, se jubila o pensiona, queda incapacitado permanentemente para el desarrollo de las labores académicas o bien cualquier otro motivo que conduzca a tal situación, se ocuparán por alguno de los siguientes mecanismos establecidos en el EPA:	=			
1.Concurso de oposición.	=			
2.Promoción de personal de profesor de asignatura a personal de carrera.	=			
3.Promoción de técnico académico a profesor investigador.	=			
4.Ingreso de personal académico a través de la contratación de profesores investigadores beneficiarios de programas establecidos a nivel federal.	=			
5.Becas para profesores de asignatura con opción a obtener plaza de profesor-investigador de tiempo completo de carácter indeterminado	=			
El procedimiento para definir el mecanismo por el cual se ocupará la plaza, es el siguiente:	=			
Se acuerda el siguiente procedimiento:	=			
En un plazo que no exceda un mes desde que se generó la vacante, la Jefatura de Departamento solicitará a la Presidencia de la Academia correspondiente, que cite a reunión de Academia con el fin de	=			

<p>acordar, de los contemplados en la normatividad, el mecanismo de sustitución de la plaza, mismo que deberá fundamentarse en el Plan de Desarrollo Departamental. El acuerdo surgido en dicha reunión será comunicado a la Jefatura de Departamento y a la Delegación Sindical. La Delegación Sindical hará llegar su opinión a la Jefatura de Departamento en un plazo que no exceda los siete días hábiles.</p>				
<p>La Jefatura del Departamento, tomando en consideración la propuesta de la Academia y la opinión de la delegación sindical, formulará y enviará a Consejo Divisional el proyecto de convocatoria correspondiente al mecanismo de sustitución propuesto, para que éste avale el procedimiento a utilizar y la convocatoria. Si el mecanismo aprobado por el Consejo es un concurso de oposición, la convocatoria se sujetará al procedimiento acordado por la CMGAA (Anexo 2 del Convenio de Revisión Contractual 2019). En caso de que no coincida la propuesta de la Jefatura de Departamento con el acuerdo de la Academia o la opinión de la Delegación Sindical, las propuestas de cada instancia se presentarán al Consejo Divisional para que éste decida el procedimiento a utilizar.</p>	=			
<p>El plazo máximo para que se acuerde el procedimiento para la ocupación de la plaza vacante y se inicie con el mismo, será de dos meses a partir de que se generó la vacante.</p>	=			
<p>En el caso de concursos de oposición, las plazas de profesor investigador se</p>	=			

convocarán, en primera instancia, en la categoría de asociado.				
En caso de que un concurso se declare desierto, se podrá modificar la categoría en que se convoca, siempre y cuando la academia respectiva determine que las necesidades de la unidad académica así lo ameritan.	=			

CCT 2021-2023	Propuesta de modificación STAUS	Respuesta institucional 16 de febrero
CLÁUSULA 41. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL	=	
Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por obra o tiempo determinado ingresarán a la Universidad mediante concurso curricular. Los concursos de evaluación curricular deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el Reglamento General de Evaluación Curricular, en el presente Contrato y en la Ley.	=	
En ningún momento podrán establecerse en las convocatorias para evaluaciones curriculares requisitos diferentes a los establecidos por el EPA.	=	
Los lineamientos e instructivos particulares de evaluación curricular aprobados por el Consejo Divisional, deberán cumplir con lo establecido en el Reglamento General de Evaluación Curricular vigente, el EPA, el CCT y la Ley. Será competencia de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos verificar el cumplimiento de lo anteriormente señalado.	=	
En caso que la CMGAA considere que el reglamento aprobado por un Consejo Divisional no cumple con la reglamentación mencionada, podrá someter su opinión al Consejo Divisional correspondiente. De persistir las diferencias en interpretación, la CMGAA enviará sus observaciones al Colegio Académico, que resolverá en definitiva.	=	
En tanto el H. Colegio Académico no acuerde la reglamentación correspondiente, cuando se convoque a concurso para ocupar una plaza de forma temporal, según los resultados que se obtengan, se procederá de acuerdo a los siguientes casos:	=	
1. Si existen uno o varios académicos aptos para ocuparla, se procederá de acuerdo a lo que señala el Estatuto de Personal Académico.	Si existen uno o varios académicos que como resultado del concurso cumplen los requisitos para ocuparla, se procederá de acuerdo a lo que señala el Estatuto de Personal Académico y el CCT .	No se acepta la modificación. El artículo 85 del Estatuto de Personal Académico señala que “el concurso de evaluación curricular es el procedimiento abierto mediante el cual el jurado evalúa los antecedentes académicos y/o profesionales de los concursantes para determinar quién debe ocupar una plaza académica hasta por un año.”

		<p>Por otro lado, en el artículo 92 se señala que el jurado seleccionará al ganador del concurso y definirá, en orden de prioridad, la lista de los concursantes aptos para ocupar la plaza.</p> <p>La modificación propuesta implicaría incumplir con la evaluación de los antecedentes académicos y/o profesionales de los aspirantes.</p>
<p>2. Cuando se declare desierto un concurso de ingreso por evaluación curricular, y existan puntajes mínimos como requisito adicional, y el Departamento decida asignar la plaza, (en tanto se realiza el nuevo concurso por evaluación curricular) esta asignación se hará por un máximo de un semestre, aplicándose los siguientes criterios de priorización:</p>	=	
<p>2.1. Cuando existan concursantes que hayan cumplido los requisitos que establece el EPA, la asignación recaerá sobre el que haya obtenido el mayor puntaje. Si el concursante al que le corresponde la asignación no aceptara ocupar la plaza, se seguiría en el orden descendente en relación al puntaje obtenido.</p>	=	
<p>2.2. Si aplicado el criterio anterior ningún concursante ocupa la plaza, se procederá a asignar la misma a algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza y que reúna los requisitos mínimos. La asignación será por el resto del semestre, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre. La asignación deberá realizarse en los términos del punto 3 de la tercera etapa de la cláusula 82 del CCT.</p>	=	
<p>2.3. Si aplicado el criterio anterior no hubiera algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza que pudiera ser sujeto de la asignación, podrá asignarse por el semestre a un trabajador académico de otro departamento, que reúna los requisitos mínimos, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre. La asignación deberá realizarse en los términos del punto 3 de la tercera etapa de la cláusula 82 del CCT.</p>	=	
<p>3. Cuando se declare desierto un concurso debido a que los aspirantes no cumplen con los requisitos mínimos que establece el EPA o bien, porque no hubo aspirantes a la misma, la plaza no</p>	=	

se asignará y se procederá a iniciar un nuevo concurso para ocuparla. Las plazas de carrera no podrán asignarse si no media un concurso y se procede de acuerdo a lo que establece la presente cláusula.		
En el caso particular de las plazas por asignatura, si después de realizado el concurso éste se declara desierto, podrán asignarse hasta por un semestre, mediante el procedimiento establecido en las cláusulas 82 y 83. La Comisión Departamental Verificadora de la Programación será la instancia facultada para cuidar el cumplimiento de dicho procedimiento	=	
CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL	=	
El ingreso del Personal Académico Ordinario por obra o por tiempo determinado procede cuando se cumplen los requisitos establecidos en el EPA y se generen y acrediten las necesidades temporales en los casos que a continuación se señalan:	=	
1. Sustitución de un trabajador académico a quien se le haya otorgado licencia para dejar de asistir a sus labores durante el término de ésta. En este caso, la necesidad se acreditará con la autorización escrita de la licencia de conformidad con el presente Contrato. Cuando la licencia sea por un período menor a un año, el tiempo de la contratación será por lo que dure la licencia.	=	
2. Para la sustitución de trabajadores académicos que se encuentren en período sabático, y durante el término de éste. La necesidad se acreditará con la constancia escrita de que el trabajador académico se encuentra haciendo uso de este derecho. La contratación será por el período sabático.	=	
3. Para cubrir las vacantes que se originen cuando al trabajador académico se le otorgue una licencia para la realización de estudios de posgrado, estancias de investigación, estancias postdoctorales y estudios de capacitación o especialización técnica. La contratación deberá llevarse a cabo en los términos establecidos en el EPA y el CCT referidos a contrataciones de carácter temporal.	=	
4. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido declarado incapacitado físicamente en forma temporal, de conformidad con lo establecido en el presente Contrato. La	=	

duración de la contratación será conforme al término de la incapacidad, siempre y cuando ésta no exceda de un año.		
5. Para sustituir un trabajador académico que haya fallecido, por el término necesario para concluir el semestre en curso. En este caso debe señalarse el nombre, categoría y adscripción del trabajador fallecido. Asimismo, de acuerdo con el EPA deberá acompañarse de la convocatoria del concurso correspondiente.	=	
6. Para sustituir a un trabajador académico de tiempo indeterminado que haya renunciado o a quien se haya rescindido su relación de trabajo y el conflicto esté pendiente de resolverse ante las instancias laborales correspondientes, por el tiempo necesario para concluir el semestre en curso. El caso de renuncia se acreditará mediante el documento que señale el nombre, la categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como la copia de renuncia. En caso de rescisión, se acreditará con el documento que señale el nombre, categoría y documentos que comprueben que el trabajador ha sido separado en los términos del presente Contrato y de la Ley. Asimismo, como lo señala el Artículo 96 del EPA, en los dos casos se acompañará la convocatoria al concurso de oposición correspondiente. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.	=	
7. Para cubrir las vacantes originadas en concursos por oposición que hayan sido declarados desiertos o cuando ninguno de los concursantes declarados aptos para ocupar el puesto se presenten para establecer la contratación de trabajo. Se acreditará en el primer caso, con la copia del dictamen del jurado en donde se haya declarado desierto el concurso de oposición en referencia. En el segundo caso, se acreditará con los nombres de los concursantes que no se presentaron a establecer la contratación correspondiente, así como en el caso de ausencia del ganador el comprobante de que los candidatos aptos para ocupar el puesto fueron notificados oportunamente para que se presentaran a establecer dicha contratación. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.	=	
8. Para cubrir la creación no prevista de grupos adicionales y necesarios para satisfacer los requerimientos de la enseñanza. Se	=	

acreditará mediante copia de la convocatoria del concurso correspondiente y el documento que demuestre las razones por las que se generaron los nuevos grupos.		
9. Para sustituir a un trabajador académico que goce de licencia académica o sindical, o que pase a ocupar un puesto de confianza, o que es designado autoridad o que es comisionado por la Universidad para desarrollar funciones de medio o tiempo completo distintas de las previstas en su puesto y fuera de su Unidad Académica de adscripción. Se acreditarán estos casos con copia del escrito de la designación. El período de la contratación será conforme al término de la designación y siempre y cuando éste no pase de un año.	=	
10. Para cubrir los casos de interposición de recursos que retarden la contratación. Se acreditará mediante copia del escrito de interposición del recurso y la demostración de que la fecha de ingreso señalada en la convocatoria no se pudo cumplir en virtud de la tramitación del recurso respectivo.	=	
11. Para cubrir las vacantes por la imposibilidad de realizar oportunamente un concurso por oposición, lo cual podrá ocurrir una sola vez para un mismo puesto. Esta deberá acreditarse con las pruebas que presente el jurado, donde fundamente las razones por las cuales no es posible la realización oportuna del concurso de oposición. La contratación no podrá exceder de un semestre.	=	
Cuando el personal contratado por tiempo determinado no pueda laborar por la no existencia de carga académica a la que pueda acceder, la Universidad extenderá, a solicitud del trabajador, una carta de suspensión temporal de relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad, por un semestre, extensible hasta por el tiempo que esta situación persista, con copia a la delegación sindical. En este período se entiende que su antigüedad acumulada no se pierde y que al término del mismo la Universidad se sujetará a lo establecido en la Cláusula 82 para su reincorporación.	=	
Queda a salvo, asimismo, el derecho del maestro de participar en los procedimientos de ingreso que se presenten en el período mencionado.	=	

CLÁUSULA 43. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	=	
<p>De acuerdo al Artículo 97 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, el Consejo Divisional podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular.</p>	<p>El personal académico ganador de un concurso de evaluación curricular tendrá derecho a la prórroga de su contratación de manera automática y en tanto persistan los motivos de la contratación.</p>	<p>La Administración Institucional no esta facultada para convenir con el ST AUS modificaciones al Estatuto de Personal Académico, lo cual es facultad del Colegio Académico.</p> <p>La cláusula debe actualizarse, ya que el artículo 97 hace referencia al ingreso del Profesor-Investigador Visitante.</p> <p>Se propone: De acuerdo al Artículo 88 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, el Consejo Divisional podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular</p>
<p>Las plazas cuya contratación puedan ser prorrogadas en los términos del Artículo 97 del EPA y la Cláusula 41 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga. La solicitud de prórroga será presentada por el Jefe de Departamento correspondiente, quien deberá incluir en la documentación el escrito en el cual el profesor solicita la prórroga de contratación. La solicitud del profesor al Jefe de Departamento deberá hacerse al menos 50 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	<p>No se considera prudente su eliminación, toda vez que precisa procedimientos no establecidos en el EPA.</p> <p>Se propone la siguiente redacción, para actualizar la misma: Las plazas cuya contratación puedan ser prorrogadas en los términos del Artículo 88 del EPA y la Cláusula 41 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga. La solicitud de prórroga será presentada por el Jefe de Departamento correspondiente, quien deberá incluir en la documentación el escrito en el cual el profesor solicita la prórroga de contratación. La solicitud del profesor al Jefe de Departamento deberá hacerse al menos 50 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa</p>
<p>Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el H. Colegio Académico, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad. El ST AUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	<p>No se considera prudente su eliminación, toda vez que precisa procedimientos no establecidos en el EPA.</p>
<p>En tanto el H. Colegio Académico define los criterios antes señalados, los Consejos Divisionales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con</p>	<p>SE ELIMINA</p>	<p>No se considera prudente su eliminación, toda vez que precisa procedimientos no establecidos en el EPA.</p>

los criterios establecidos por los Consejos Académicos en caso de que existan, o, en su defecto, los siguientes criterios transitorios:		
1. Deberá tratarse de la misma plaza.	SE ELIMINA	
2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.	SE ELIMINA	No se considera prudente su eliminación, toda vez que precisa procedimientos no establecidos en el EPA.
3. Haya cumplido durante el semestre inmediato anterior, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 114 de este Contrato.	SE ELIMINA	No se considera prudente su eliminación, toda vez que precisa procedimientos no establecidos en el EPA.
4. No exista una sanción que implique la rescisión del contrato del trabajador.	SE ELIMINA	No se considera prudente su eliminación, toda vez que precisa procedimientos no establecidos en el EPA.
De no cumplirse con alguno de estos criterios, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular, si se trata de una plaza de carrera. Si se trata de plaza de asignatura, la carga se cubrirá siguiendo el procedimiento indicado en la Cláusula 82 de este CCT.	Solo procederá la cancelación de la prórroga de contratación si existe una sanción que dé como resultado la rescisión del contrato. En este caso, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular, si se trata de una plaza de carrera. Si se trata de plaza de asignatura, la carga se cubrirá siguiendo el procedimiento indicado en la Cláusula 82 de este CCT.	
Cuando un trabajador académico haya ingresado mediante un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura e impartir materias que el programa sólo ofrece en semestres terciados, se le podrá prorrogar la plaza en los semestres en los que éstas son impartidas, en los mismos términos establecidos en la presente cláusula.	Cuando un trabajador académico haya ingresado mediante un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura e impartir materias dentro de un ATA que el programa sólo ofrece en semestres terciados, se le prorrogará la plaza en los semestres en los que éstas son impartidas, en los mismos términos establecidos en la presente cláusula.	Cuando un trabajador académico haya ingresado mediante un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura e impartir materias dentro de un área de trabajo académico (ATA) que el programa sólo ofrece en semestres terciados, se le podrá prorrogar la plaza en los semestres en los que éstas son impartidas, en los mismos términos establecidos en la presente cláusula.
CLÁUSULA 44. CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE	=	
De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete a los Consejos Divisionales aprobar la contratación de los miembros del Personal Académico Visitante. Sólo podrá contratarse para ser Profesor o Profesor-Investigador visitante a quien posea los requisitos mínimos de Asociado D.	=	
El Profesor o Profesor-Investigador Visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable sólo hasta por un año más, por acuerdo del Consejo Divisional.	=	
El Jefe de Departamento enviará la solicitud al Consejo Divisional, turnando copia a la Delegación Sindical y la Academia	=	

correspondiente, mismas instancias que podrán enviar su punto de vista al respecto, para ser considerados por el Consejo Divisional.		
CLÁUSULA 45. NOTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE	=	
Cuando las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico acuerden contratar a Personal Académico Visitante, lo deberán notificar por escrito al Delegado Sindical correspondiente y a la CMGAA en los tres días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación. La contratación que celebren la Universidad y el Profesor o Profesor-Investigador Visitante, tendrá que contener los mismos datos que el de los miembros del personal académico por obra o tiempo determinado y, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico y en este Contrato, no podrá ser por más de un año. Los derechos de los Profesores o Profesores-Investigadores Visitantes que contrate la Universidad, no podrán ser distintos a los que corresponden al Personal Académico Ordinario por tiempo determinado, establecidos en este Contrato.	=	
La Institución deberá enviar al Sindicato y a la CMGAA copia de los oficios en que define la relación laboral de los Profesores o Profesores-Investigadores Visitantes, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su firma.	=	
CLÁUSULA 46. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO	=	
Compete al Colegio Académico, a solicitud expresa de un Consejo Divisional, aprobar, de acuerdo al Estatuto de Personal Académico, la contratación de los miembros del Personal Académico Extraordinario. En caso de que la contratación sea temporal, se estipulará si es por obra o por tiempo determinado, y podrá prorrogarse cuantas veces sea necesario con las modalidades que el Colegio Académico considere convenientes.	=	
El Jefe de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Consejo Divisional, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Consejo Divisional.	=	
CLÁUSULA 47. INGRESO POR RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN	=	

Las nuevas plazas de profesores de tiempo completo que se destinen a cubrir el ingreso del Personal Académico a través de los procedimientos de repatriación y retención de profesores investigadores, de acuerdo al convenio firmado por la Universidad de Sonora con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) o la instancia correspondiente que cumpla las funciones de este órgano, se ajustarán al procedimiento establecido en el ANEXO 6 del presente contrato conforme a los siguientes lineamientos:	=	
1. A partir del semestre 2007-2, al final de cada semestre, el Jefe de Departamento presentará justificadamente al Consejo Divisional, a través del Director de División, las necesidades de ingreso mediante el mecanismo de retención o repatriación de CONACYT, de personal académico del departamento a su cargo. Para ello se apoyará en las propuestas presentadas por las Academias a través de la Comisión de Presidentes de Academia.	=	
El Jefe de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Consejo Divisional, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Consejo Divisional.	=	
2. El Consejo Divisional evaluará las solicitudes de los departamentos y las priorizará de acuerdo a los criterios establecidos en el presente programa, considerando las necesidades de personal académico de los programas educativos de licenciatura y posgrado, y el programa de consolidación de Cuerpos Académicos de la División.	=	
3. El Consejo Divisional presentará a la Comisión de Asignación de Plazas de Retención o Repatriación nombrada ex profeso por el Colegio Académico, la solicitud divisional correspondiente.	=	
4. La comisión, con base en la disponibilidad de plazas y los criterios establecidos en el programa, asignará las plazas a los departamentos, respetando el orden de prioridad establecido por los Consejos Divisionales.	=	
5. Los trámites ante CONACYT se realizarán por parte de la Dirección de Investigación y Posgrado (DIP). El Director informará a los Departamentos beneficiados con plazas sobre la emisión de la convocatoria de CONACYT para los Programas de Retención y Repatriación y sobre el plazo límite para que los	=	

departamentos cumplan ante la DIP con la documentación requerida.		
6. El Rector enviará al CONACYT las solicitudes recabadas en tiempo y forma. Si una solicitud no es aprobada por CONACYT la plaza disponible será reasignada a través de la Comisión mediante el procedimiento descrito anteriormente.	=	
7. El Consejo Divisional evaluará el cumplimiento de los compromisos contraídos por el profesor investigador en el convenio respectivo. En caso de evaluación favorable, la Universidad le otorgará el nombramiento de personal académico de carrera por tiempo indeterminado.	=	
8. La Universidad turnará al STAU, a través del Secretario General Académico, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Retención y Repatriación en la fecha en que éstos sean enviados a los Directores de División.	=	
CLÁUSULA 48. DERECHOS DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO	=	
Los derechos de los Profesores y Profesores-Investigadores Extraordinarios no podrán ser distintos a los que establece el presente Contrato para el Personal Académico Ordinario. La Institución deberá enviar al Sindicato y a la CMGAA copia del oficio donde se establezca la relación de trabajo de este personal, en los 10 días hábiles siguientes a su firma.	=	
CLÁUSULA 49. CONTRATACIÓN IMPROCEDENTE	=	
Bajo ninguna circunstancia la Universidad contratará personal académico fuera de los procedimientos señalados en el Estatuto de Personal Académico y en el presente Contrato.	=	
La contravención a lo dispuesto en esta Cláusula ameritará que el caso pase a conocimiento y dictamen de la CMGAA.	=	
Las Unidades Académicas y Administrativas solamente darán trámite a las contrataciones cuando se anexen los documentos que comprueben que éstas se hicieron en los términos del EPA y del CCT.	=	
CLÁUSULA 50. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA	=	
El proceso para la elaboración y aprobación de convocatorias, será el siguiente:	=	

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

las academias correspondientes para aprobarlos. Sin el punto de vista mencionado la CMGAA no aprobará la convocatoria.		
7. Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito al Director de División, al Jefe de Departamento y a la Delegación Sindical las observaciones que tuviere acerca del proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Consejo Divisional para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 77, 79, 99 y 100 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta lo comunicará al Director de División, al Jefe de Departamento, a la Delegación Sindical y al STAUS.	=	
De no cumplirse con el procedimiento de elaboración de la convocatoria señalada en esta Cláusula, los pasos que con posterioridad a esto se realicen serán nulos. Declarada la nulidad por la CMGAA, no se dará curso a ninguna contratación resultante de tal situación.	=	
CLÁUSULA 51. REQUISITOS IMPROCEDENTES EN LA CONVOCATORIA	=	
Como lo señala el EPA, las convocatorias a que se refiere la disposición de la Cláusula 50 del CCT, no podrán exigir requisitos relacionados con la edad, sexo, ideología, religión, antigüedad, conocimiento y experiencia diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos a los que los puestos les corresponderán.	=	
CLÁUSULA 52. DE LA PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA	=	
Una vez aprobada la convocatoria, el Director de División procederá a publicarla en los términos señalados en el EPA y en este CCT. La publicación de ésta también deberá hacerse en los tableros especiales y en la red computacional de la Universidad.	=	
Cuando el Director de División publique las convocatorias a puestos académicos de base, en el mismo día deberá entregar las copias de éstas y del dictamen del Consejo Divisional, al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA. Esta Comisión verificará que las convocatorias publicadas concuerden con el contenido autorizado por el Consejo Divisional.	=	
En caso de error, la CMGAA lo hará saber por escrito a la Unidad Académica correspondiente, la cual en su caso, de inmediato lo	=	

informará a los aspirantes a los puestos convocados y enviará copias de estos avisos a dicha Comisión.		
CLÁUSULA 53. NOMBRAMIENTO DE JURADOS	=	
Una vez aprobada la convocatoria por el Consejo Divisional, el Director de División la turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente para que ésta proceda a la integración del jurado. El jurado deberá constar de cinco miembros, uno de los cuales será representante de la Comisión Dictaminadora y los cuatro restantes los seleccionará del Banco de Jurados, atendiendo el área del concurso. Siempre que sea posible, al menos uno de los jurados será miembro de la Unidad Académica en donde se adscribirá la plaza, debiéndose respetar el criterio de rotatividad señalado en la presente cláusula.	=	
En la selección de los miembros del jurado deberá observarse el principio de rotatividad en los mismos, para lo cual se sujetarán al siguiente criterio:	=	
De los cuatro miembros que son seleccionados del banco de jurados, ninguno de ellos podrá repetir en dos concursos seguidos o simultáneos en una Unidad Académica, a menos que no pueda llevarse a cabo en virtud del universo de académicos que componen el Banco de Jurados, situación que deberá ser justificada por el Órgano encargado de su nombramiento.	=	
El Presidente, el Secretario, Vocal y Suplente del Jurado, serán nombrados por la Comisión Dictaminadora. La Comisión Dictaminadora notificará el Jurado designado al Director de División, al Jefe del Departamento, a la CMGAA, a la Delegación Sindical y al STAUS.	=	
Asimismo, con la finalidad de contar con una base para la conformación de los Bancos de Jurados, la Universidad, a través del Secretario General Académico, elaborará un Banco General de Académicos de la Universidad de Sonora, el cual contendrá las características del personal académico, como son: grado académico, perfil del posgrado, nivel en el tabulador, área en la que labora, entre otros criterios similares. Esta información se pondrá en la red computacional de la Universidad para que pueda ser consultada por los Jefes de Departamento, así como por las diferentes instancias universitarias que lo requieran. La representación sindical podrá solicitar la información de ese banco general de académicos ante la Dirección de Recursos Humanos.	=	

El Banco General de Académicos estará elaborado y puesto en la red computacional de la Universidad en los meses de junio y diciembre de cada año.	=	
La iniciativa antes señalada, será el primer paso hacia la integración de un Banco General de Académicos de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Sonora que servirá, entre otros, para los fines previamente mencionados.	=	
La no observancia de lo establecido en la presente cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso. El recurso de impugnación a la aplicación del principio de rotatividad deberá interponerse ante el Consejo Divisional, quien resolverá en definitiva. En caso de resultar procedente la inconformidad, el concurso deberá reiniciarse a partir del nombramiento del jurado.	=	
CLÁUSULA 54. REGISTRO DE ASPIRANTES	=	
El registro de aspirantes se realizará ante el Jefe del Departamento correspondiente. Una vez concluido el registro de aspirantes para concursar por puestos de base de personal académico, de acuerdo a lo establecido en la convocatoria respectiva, se turnarán las solicitudes y la documentación comprobatoria de requisitos a la instancia de evaluación respectiva y al mismo tiempo a la CMGAA. Se enviará una relación de los aspirantes al Comité Ejecutivo del STAUS y a la Delegación Sindical correspondiente.	=	
CLÁUSULA 55. PUBLICACIÓN DE LISTA DE CONCURSANTES	=	
En la calificación que realiza el jurado de los aspirantes a ocupar una plaza por tiempo indeterminado, mediante un concurso de oposición, se indicarán, además de los académicos que reúnen los requisitos mínimos de la categoría estipulada, los nombres de los aspirantes que no cumplen con dichos requisitos, indicándose para cada uno de ellos el o los requerimientos que no poseen.	=	
El Jurado, una vez calificados a todos los aspirantes tal como se indica en el párrafo previo, lo notificará al Jefe de Departamento para que éste se encargue de publicarla en las fechas que indica el EPA. A solicitud de la Delegación Sindical el Jefe del Departamento proporcionará copia de la lista de concursantes.	=	
CLÁUSULA 56. RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN	=	

El Secretario del Jurado notificará la resolución del concurso al Director de División, a la Delegación Sindical, al STAUS y al Jefe de Departamento, anexándole a este último el expediente completo del concurso; y de forma simultánea, el mismo Secretario se encargará de publicar la resolución del jurado en los tableros del Departamento que se encuentran colocados para tal fin.	=	
En ningún caso el dictamen podrá ser favorable a una persona que no aparezca en la relación de aspirantes que cumplen con los requisitos.	=	
El Director de División presentará la resolución del Jurado al Consejo Divisional y una vez que dicho Órgano Colegiado ratifique o, en su caso, rectifique la resolución del Jurado, la notificará al Jefe de Departamento, a la Comisión Dictaminadora Divisional, a la CMGAA, a la Delegación Sindical, al STAUS y a los concursantes. La resolución del Consejo Divisional en torno al concurso deberá ser publicada, de forma simultánea a su entrega a las diferentes instancias, en los tableros oficiales del Departamento correspondiente, por parte del Director de División.	=	
Una vez que el Jefe de Departamento reciba la resolución del Consejo Divisional en torno al resultado del concurso, sea este por oposición o por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura o de carrera, turnará la documentación del ganador y de todos los considerados aptos para ocupar la plaza a la Comisión Dictaminadora Divisional para que les asigne el nivel que les corresponda.	Una vez que el Jefe de Departamento reciba la resolución del Consejo Divisional en torno al resultado del concurso, sea este por oposición o por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura o de carrera, turnará la documentación del ganador y de todos los considerados que como resultado del concurso cumplen los requisitos para ocupar la plaza a la Comisión Dictaminadora Divisional para que les asigne el nivel que les corresponda.	El artículo 75 del Estatuto de Personal Académico establece que los jurados declararán "aptos" a quienes obtengan al menos ochenta como calificación final en cada una de las pruebas. La verificación del cumplimiento de requisitos no garantiza que quienes concursen obtendrán la calificación mínima.
El envío de la documentación deberá realizarse a más tardar un día hábil después de la recepción de la resolución de los resultados del concurso que se indican en el párrafo previo.		
La asignación de nivel surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que el profesor haya ocupado la plaza concursada.	=	
CLÁUSULA 57. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE UN CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR	=	
En los concursos de evaluación curricular para ocupar una plaza temporal se procederá del siguiente modo:	=	
1. El dictamen de los Jurados contendrá el orden de prioridad de los concursantes aptos para ocupar la plaza, así como la lista de	El dictamen de los Jurados contendrá el ganador o ganadora , el orden de prioridad de los concursantes que cumplen los requisitos para ocupar la plaza, así como la lista de los que no cumplen con los	El dictamen de los Jurados contendrá el nombre del ganador o ganadora del concurso , el orden de prioridad de las o los concursantes aptos para ocupar la plaza , así como la lista de los que

los que no cumplen con los requisitos mínimos para ocuparla, señalándose el o los requisitos que no cumplen.	requisitos mínimos para ocuparla, señalándose el o los requisitos que no cumplen.	no cumplen con los requisitos mínimos para ocuparla, señalándose el o los requisitos que no cumplen.
2. El Jurado publicará el dictamen del concurso y lo entregará al Jefe de Departamento, quien proporcionará copia al delegado sindical y a cada uno de los concursantes, en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores a la publicación de resultados. El dictamen deberá incluir como anexos las actas de evaluación con la información desglosada del resultado de las evaluaciones practicadas a cada concursante, indicándose el puntaje obtenido por actividad, por rubro y el total.	=	
CLÁUSULA 58. TÉRMINOS DE LAS EVALUACIONES	=	
Las evaluaciones a las que se someta a los aspirantes a ocupar un puesto académico de base serán las que se establecen en el Estatuto de Personal Académico.	=	
CLÁUSULA 59. DOCUMENTO DEL PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR	=	
El documento que ampara la contratación del trabajador académico en un puesto deberá contener los siguientes elementos: nombre del trabajador, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador, fecha del establecimiento de la relación laboral, fecha de inicio de labores, carácter de la contratación, categoría, nivel, funciones a realizar, jornada de trabajo, salario, adscripción y, en su caso, área de conocimiento.	=	
Antes de ser firmado por el Rector, la Universidad enviará copia al interesado, al Sindicato y a la CMGAA.	=	
Cuando la CMGAA formule observaciones en aspectos laborales sobre dicho documento, la Dirección de Recursos Humanos hará las correcciones correspondientes.	=	
Sólo podrá firmarse este documento por el Rector cuando haya transcurrido el plazo para interponer recursos de impugnación o no habiéndose presentado alguno, o habiendo sido resueltos los presentados en los términos que establece el EPA.	=	
Las contrataciones que no cumplan con este procedimiento se suspenderán, turnándose el caso a la CMGAA para que ésta dictamine al respecto.	=	

CLÁUSULA 60. EJERCICIO DE LAS PLAZAS E INICIO DE LA CONTRATACIÓN	=	
Quando un aspirante gane el concurso de una plaza de carrera o asignatura se seguirán los siguientes lineamientos:	=	
1. Si la plaza es por tiempo indeterminado se atenderá a los siguientes casos:	=	
1.1. Si el ganador no pertenece a la planta académica de la Universidad deberá ejercer la plaza a partir de la fecha establecida en la convocatoria.	=	
1.2. Si el ganador pertenece a la planta académica de la Universidad y:	=	
1.2.1. Se encuentra sustituyendo una plaza y desea seguir en ella o	=	
1.2.2. Se haya de licencia para la realización de estudios de posgrado para concluir su tesis o	=	
1.2.3. Se presente una situación que le impida ocuparla y que el CCT y demás leyes aplicables le otorguen el derecho a posponer el ejercicio de la misma.	=	
Se le otorgará, a solicitud del interesado, una licencia en la plaza concursada, que será prorrogable hasta que concluya la situación que generó la posposición del ejercicio de la misma, o bien, hasta que se agote el derecho conferido en el CCT y demás leyes aplicables. En el entendido de que al vencimiento de la licencia y, en su caso las prórrogas a las que tenga derecho, el trabajador deberá presentarse a laborar en los términos previstos en este Contrato, en la Ley Laboral y demás Reglamentación aplicable. De no hacerlo así, se entenderá que renuncia al ejercicio de la plaza y la Universidad estará facultada para convocarla nuevamente en los términos señalados en el EPA y en el CCT.	=	
2. Si la plaza es por tiempo determinado deberá ocuparse y ejercerse en las fechas establecidas.	=	
En caso de que el ganador pertenezca al personal académico de la Universidad se sujetará a los siguientes lineamientos:	=	
2.1 Si el académico tiene contratación por tiempo indeterminado y desea ejercer la plaza concursada, se le otorgará, previa solicitud, una licencia sin goce de salario en la plaza que es titular, hasta concluir el tiempo máximo	=	

que puede ocupar la plaza en la que resultó ganador, de acuerdo a la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo. La licencia podrá extenderse nuevamente en caso de que la situación vuelva a presentarse.		
2.2 Si el trabajador académico tiene una contratación vigente por tiempo determinado, podrá ocupar y ejercer la plaza concursada, en cuyo caso la nueva contratación anulará la que tenía previamente.	=	
3. En cualquiera de las situaciones señaladas la contratación de la plaza deberá de llevarse a cabo, a menos que se presente alguna de las siguientes situaciones que la retarden o modifiquen:	=	
3.1 Se encuentre interpuesto un recurso de impugnación en el puesto respectivo.	=	
3.2 Errores u omisiones en el dictamen.	=	
3.3 Causas imputables al trabajador académico.	=	
4. La contratación y ejercicio de las plazas se llevarán a cabo como se indica en los puntos anteriores, excepto si existe una solicitud del Jefe del Departamento, con la aceptación del trabajador, para que el Consejo Divisional correspondiente apruebe una fecha de contratación y de inicio de actividades diferente a la establecida en la convocatoria.	=	
5. Las plazas que se desocupen como producto de las situaciones contempladas en la presente Cláusula, así como las no ejercidas o donde no se lleve a cabo la contratación en las fechas indicadas, de conformidad con lo que se indica en los puntos anteriores, se procederá de acuerdo a lo que señalan el EPA y el CCT.	=	
En general, en caso de que no se formalice la contratación o no se ejerza la plaza en los términos establecidos en la presente Cláusula, se procederá conforme a lo que establecen el EPA y el CCT.	=	
CLÁUSULA 61. FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA	=	
Las Cláusulas del presente Contrato Colectivo que para su aplicación hagan referencia a los términos y mecanismos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, serán actualizadas cuando el mencionado Estatuto sea modificado.	=	
La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las Cláusulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60	=	

días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Académico apruebe las modificaciones al Estatuto.		
La Universidad se compromete a entregar una copia al STAUS del proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico en el momento en que la Comisión correspondiente entregue su dictamen al Presidente del Colegio Académico.	La Universidad se compromete a analizar y discutir con el STAUS todo proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico. Además, la Universidad y el STAUS se comprometen a realizar una consulta vinculante a toda la comunidad académica cada vez que se presente un proyecto de modificación del EPA. El STAUS tendrá derecho a voz en todas las sesiones del Colegio Académico en las que se discuta y apruebe cualquier modificación al EPA.	El STAUS podrá presentar ante el órgano colegiado facultado, una propuesta de modificación al EPA cuando considere que las necesidades lo requieran. La Universidad se compromete a entregar una copia al STAUS del proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico en el momento en que la Comisión correspondiente entregue su dictamen al Presidente del Colegio Académico.
Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Académico no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.	=	
Los trabajadores académicos por tiempo indeterminado no perderán este carácter porque se modifique el Estatuto de Personal Académico.	=	
CLÁUSULA 62. REQUISITOS PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA PARA OCUPAR UN PUESTO DE BASE	=	
El personal que no ocupaba una plaza académica antes de su nombramiento como personal de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto académico de base. En todo caso dicho personal deberá sujetarse a los procedimientos de ingreso contenidos en el Estatuto de Personal Académico.	=	
DE LA PROMOCIÓN	=	
CLÁUSULA 63. TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN	=	

<p>La promoción de los trabajadores académicos estará sujeta a los términos que establece el Estatuto de Personal Académico y su no observancia se considerará como violación a este Contrato. La Universidad se obliga por medio de las Comisiones Dictaminadoras correspondientes a considerar y dictaminar las solicitudes de promoción del personal académico que éste presente, en los términos del Título V del Estatuto de Personal Académico.</p>	<p>=</p>	
<p>En el caso de los trabajadores académicos con categoría y nivel de Asistente, en la fecha de presentar copia del título de licenciatura o algún documento que pruebe su titulación ante la Dirección de Recursos Humanos, se le otorgará provisionalmente la categoría y nivel de Asociado A y, posteriormente, la Comisión Dictaminadora respectiva deberá determinar el nivel que le corresponde en dicha categoría.</p>	<p>=</p>	
<p>Principio de No Retroactividad</p>	<p>=</p>	
<p>Una vez que las Comisiones Dictaminadoras hayan reconocido en promociones o asignaciones de nivel anteriores la realización de actividades académicas cualitativas y cuantitativas descritas en el EPA, no podrán ser reevaluadas en las nuevas solicitudes de promoción o asignación de nivel. Bastará la referencia al dictamen anterior donde hayan sido reconocidas para que sean válidas.</p>	<p>=</p>	
	<p>El derecho de promoción se conserva aún en el caso de que un trabajador académico ocupe de manera temporal un tipo diferente de plaza académica. En caso de que un trabajador académico solicite su promoción en la plaza que en ese momento no está ocupando y ésta proceda, la misma será efectiva al momento de que el trabajador académico regrese a ocupar la plaza.</p>	<p>De acuerdo</p>
<p>CLÁUSULA 64. SOLICITUD DE PROMOCIÓN</p>	<p>=</p>	
<p>La Comisión Dictaminadora correspondiente turnará copia al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación correspondiente y a la CMGAA de las solicitudes de promoción que reciba, así como la relación de los documentos que los candidatos hayan presentado con su solicitud, excepto en los casos de impugnación, en los cuales deberá enviar también copia de la documentación. Esta notificación se hará a los tres días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. Las copias correspondientes al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical se entregarán en el domicilio del STAUS.</p>	<p>=</p>	

CLÁUSULA 65. DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN	=	
Quando la Comisión Dictaminadora correspondiente emita el dictamen de una solicitud de promoción, turnará copias de éste al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación Sindical correspondiente, a la CMGAA y al interesado; asimismo entregará copias a los órganos e instancias respectivas de la Universidad. Las copias que les corresponden al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical se entregarán en el domicilio del STAUS.	=	
Las Comisiones Dictaminadoras establecerán un formato único para el dictamen de las solicitudes de promoción en el que se indique toda la información importante sobre el particular.	=	
CLÁUSULA 66. PAGO DE PROMOCIONES	=	
Las promociones del personal académico que dictaminen las Comisiones Dictaminadoras serán pagadas por la Institución en el curso de los siguientes 30 días, contados a partir de que la Comisión comunique por escrito su resolución a la Dirección de Recursos Humanos. Dicha comunicación deberá indicar la fecha de recepción de la solicitud de promoción.	=	
La promoción surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que la Comisión Dictaminadora correspondiente recibió la solicitud de promoción, siempre y cuando el trabajador llene los requisitos a más tardar en esa fecha. En caso contrario, la promoción será a partir de la fecha que determine la comisión, que no será anterior a la fecha de la presentación de la solicitud de promoción.	=	
CLÁUSULA 67. IMPUGNACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO POR TIEMPO INDETERMINADO Y A LA PROMOCIÓN	IMPUGNACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y A LA PROMOCIÓN	
Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado, de promoción y asignación de nivel previstas en el EPA, serán presentadas ante el Consejo Divisional a través del Director de División, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA, el Consejo Divisional resolverá en definitiva. Esto sin perjuicio de la presentación del recurso de impugnación ante la Comisión Dictaminadora en caso de promoción y asignación de nivel, como primera instancia, tal como lo dispone el artículo 137 del EPA..	Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso, de promoción y asignación de nivel previstas en el EPA, serán presentadas ante el Consejo Divisional a través del Director de División, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA, el Consejo Divisional resolverá en definitiva. Esto sin perjuicio de la presentación del recurso de impugnación ante la Comisión Dictaminadora en caso de promoción y asignación de nivel, como primera instancia, tal como lo dispone el artículo 137 del EPA.	El artículo 121 del Estatuto del Personal Académico contempla las impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado. No es facultad de la Administración Institucional convenir modificaciones que contravengan lo dispuesto en el EPA.
CLÁUSULA 68. IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN		

En tanto el Colegio Académico revisa el Estatuto de Personal Académico, se acuerda que los Consejos Divisionales de la Universidad de Sonora contarán con 30 días hábiles, a partir de la fecha de recepción de la solicitud por parte del Director de División, para resolver en definitiva las impugnaciones al proceso de promoción, asignación o reasignación de nivel que interpongan los trabajadores académicos ante tales Órganos.	Los Consejos Divisionales de la Universidad de Sonora contarán con 9 días hábiles, a partir de la fecha de recepción de la solicitud por parte del Director de División, para resolver en definitiva las impugnaciones al proceso de promoción, asignación o reasignación de nivel que interpongan los trabajadores académicos ante tales Órganos.	Para el caso de impugnaciones a la promoción de nivel, el Estatuto General establece que, en caso de persistir la impugnación una vez agotada la primera instancia, el Consejo Divisional atenderá el caso en la siguiente sesión de carácter ordinario que realice.
CLÁUSULA 69. DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACIÓN	=	
Como lo señala el EPA, en los artículos 126 y 127, tendrán derecho de interponer el recurso de impugnación si se considera que hubo irregularidades en el procedimiento de ingreso por tiempo indeterminado o de promoción en los términos señalados en el EPA y en este Contrato, los siguientes:	=	
1. Para el procedimiento de ingreso:	=	
1.1. Los aspirantes a formar parte del personal académico.	=	
1.2. Los concursantes.	=	
1.3. Los miembros del personal académico de la Unidad Académica correspondiente.	=	
1.4. La CMGAA.	=	
1.5. La Delegación Sindical.	=	
2. Para los procedimientos de promoción y asignación de nivel:	=	
2.1. Los solicitantes.	=	
2.2. La CMGAA.	=	
2.3. La Delegación Sindical.	=	
Los concursos de evaluación curricular podrán ser impugnados en el procedimiento seguido en los mismos plazos y términos que los establecidos para los concursos de oposición de plazas indeterminadas.	Los concursos de evaluación curricular podrán ser impugnados en el procedimiento seguido y en el resultado en los mismos plazos y términos que los establecidos para los concursos de oposición de plazas indeterminadas.	El artículo 121 del Estatuto del Personal Académico contempla las impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado. No es facultad de la Administración Institucional convenir modificaciones que contravengan lo dispuesto en el EPA.
CLÁUSULA 70. NOTIFICACIÓN DE LAS IMPUGNACIONES	=	
Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico notificarán por escrito a la CMGAA, a los interesados, al Comité Ejecutivo del STAUS y a la Delegación correspondiente, así como a los órganos e instancias respectivas de la Universidad, las interposiciones de recursos de impugnación que se presenten.	=	

CLÁUSULA 71. NOTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE IMPUGNACIÓN	=	
Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico deberán enviar copias de las resoluciones que se emitan en relación a los recursos de impugnación interpuestos, las cuales deberán ser notificaciones por escrito y se harán al mismo tiempo a los interesados, a la CMGAA, a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad, al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical correspondiente. Las copias del Comité Ejecutivo y la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS.	Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico deberán enviar copias de las resoluciones que se emitan en relación a los recursos de impugnación interpuestos, las cuales deberán ser notificaciones por escrito y se harán al mismo tiempo a los interesados, a la CMGAA, a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad, al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical correspondiente. Las copias del Comité Ejecutivo y la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS. Las resoluciones deberán de acompañarse con las actas y documentos que las sustenten.	Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico deberán enviar copias de las resoluciones que se emitan en relación a los recursos de impugnación interpuestos, las cuales deberán ser notificaciones por escrito y se harán al mismo tiempo a los interesados, a la CMGAA, a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad, al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical correspondiente. Las copias del Comité Ejecutivo y la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS. Las resoluciones deberán de acompañarse con copia de las actas y documentos que las sustenten.
CLÁUSULA 72. INTERRUPCIÓN DEL INGRESO O DE LA PROMOCIÓN	=	
Cuando exista un recurso de impugnación interpuesto que no haya sido resuelto de acuerdo a como lo señala el EPA y demás normatividad aplicable, no podrá establecerse relación de trabajo o no procederá la promoción, en tanto no se resuelva en definitiva.	=	
CLÁUSULA 73. HOMOGENIZACIÓN DE CRITERIOS A LA PROMOCIÓN	=	
Con el objetivo de cumplir con lo que establece el Artículo 70 del EPA en el sentido de homogeneizar, en la medida de lo posible, su organización y método de trabajo, así como para intercambiar ideas y experiencias, la Universidad de Sonora, por conducto de la Secretaría General Académica, se compromete a llevar a cabo las reuniones conjuntas de las diferentes Comisiones Dictaminadoras Divisionales, antes del período vacacional de verano de cada año. La Institución entregará al STAUS, por escrito, los resultados de tal evento así como todos aquellos acuerdos de aplicación general que se tomen por las diferentes instancias involucradas en la promoción, en un plazo de diez días hábiles.	=	
DE LA ADSCRIPCIÓN	=	
CLÁUSULA 74. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN	=	
La Universidad se obliga a respetar el derecho de los trabajadores académicos a conservar su adscripción en:	=	
1. El centro de trabajo en el que fue contratado.	=	

<p>2. El Área o Áreas de Trabajo Académico previamente definidas por el H. Consejo Divisional, en las cuales haya sido contratado el trabajador.</p>	<p>=</p>	
<p>Los Consejos Divisionales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su formación y trayectoria académica. Los trabajadores académicos podrán adscribirse hasta en tres áreas de trabajo académico. En caso excepcional y por necesidades del Departamento, se permitirá hasta cuatro áreas. Asimismo serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.</p>	<p>Los Consejos Divisionales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su formación y trayectoria académica. Los trabajadores académicos podrán adscribirse hasta en cuatro áreas de trabajo académico. En caso excepcional y por necesidades del Departamento, se permitirá hasta cinco áreas. Asimismo serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.</p>	<p>Se considera que tres áreas de trabajo académico y un máximo de cuatro en casos excepcionales, son suficientes para resolver las situaciones que en la práctica se presentan</p>
<p>La Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista respecto a la adscripción del personal académico a las Áreas de Trabajo Académico.</p>	<p>=</p>	
<p>El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación. Así mismo, podrá adscribirse temporalmente en las áreas en que ha venido laborando que el Consejo Divisional acuerde.</p>	<p>=</p>	
<p>El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito temporalmente a las Áreas de Trabajo Académico en las que ha sido programado producto de un concurso de evaluación curricular. Así mismo, podrá adscribirse temporalmente en las áreas en que ha venido laborando que el Consejo Divisional acuerde.</p>	<p>=</p>	
<p>Para los técnicos académicos y el personal académico de tiempo completo que tenga contratación en Departamentos distintos al que se programa, serán adscritos al área de trabajo académico: i) Quién haya sido considerado en los dictámenes del proceso de regularización con carga comprometida, ii) Quién haya impartido materias pertenecientes al área de trabajo considerada por un lapso de 2 semestres.</p>	<p>=</p>	
<p>Los conflictos derivados de la aplicación de la presente cláusula serán resueltos por la CMGAA.</p>	<p>=</p>	
	<p>Al menos una vez cada tres años, la Jefatura de Departamento en conjunto con las Academias y la Delegación Sindical revisarán las Áreas de Trabajo Académico del Departamento, y en caso de que se requieran modificarlas, se procederá como lo establece el CCT.</p>	<p>De acuerdo</p>

CLÁUSULA 75. DERECHO A SER READSCRITO	=	
<p>Cuando se modifiquen o supriman áreas académicas de algún Departamento debido a reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón, los miembros del personal académico de la Universidad que resulten afectados en su materia de trabajo tendrán derecho a ser readscritos en áreas académicas equivalentes o afines a su grado y área de trabajo que tenían antes de la modificación.</p>	<p>Cuando se modifiquen o supriman áreas académicas de algún Departamento, o materias de un plan de estudios, debido a reformas a los planes o programas de estudio, cambio del modelo educativo o del modelo curricular, o cualquier otra razón, los miembros del personal académico de la Universidad, independientemente del tipo de contratación, que resulten afectados en su materia de trabajo tendrán derecho a ser readscritos en áreas académicas equivalentes o afines a su grado y área de trabajo que tenían antes de la modificación. La Universidad se compromete a no contratar personal académico de nuevo ingreso hasta en tanto no se resuelvan todos los casos de académicos afectados.</p>	<p>Cuando se modifiquen o supriman áreas de trabajo académico de algún Departamento debido a reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón, los miembros del personal académico de la Universidad, independientemente del carácter de su contratación, que resulten afectados en su materia de trabajo tendrán derecho a ser readscritos en áreas de trabajo académico equivalentes a las que tenían antes de la modificación o en otras áreas de acuerdo a su formación y trayectoria académica.</p>
	<p>En caso de que en el cambio de los planes de estudio incorpore nuevas materias cuyo contenido no es equivalente a aquellas que desaparecen, se priorizará que el personal académico laborando para la Universidad no sea afectado, para lo cual se le readscribirá considerando su perfil y con el debido apoyo de formación y actualización correspondiente, conforme a lo establecido en la cláusula 175 del CCT. Los cursos de capacitación, nivelación, formación o actualización que sean necesarios e indispensables como requisito mínimo para la impartición y programación de algún curso-materia, serán acordados por la CMGFSPA.</p>	<p>Si la modificación de las áreas de trabajo académico incorpora materias que no son equivalentes a las que desaparecen, la Universidad, a través de los departamentos, implementará cursos de formación y actualización con base en lo establecido en la cláusula 175, con el objetivo de adscribir al área correspondiente al personal académico afectado.</p>
<p>En caso de que se presente la situación indicada en el párrafo anterior, los académicos afectados, de manera personal o a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar al Jefe de Departamento la revisión de la situación y se proceda a realizar un análisis que pueda derivar en una propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.</p>	<p>En caso de que se presente la situación indicada en los párrafos anteriores, los académicos afectados, de manera personal o a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar al Jefe de Departamento la revisión de la situación y se proceda a realizar un análisis que pueda derivar en una propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.</p>	<p>De acuerdo</p>
<p>El análisis contemplado en el párrafo anterior se realizará por el jefe de departamento y el delegado sindical considerando la opinión del trabajador académico afectado, y debe considerar los criterios que como mínimo se exponen a continuación:</p>	<p>=</p>	
<p>1. Equivalencia de contenidos entre la materia impartida y las de nueva creación.</p>	<p>=</p>	
<p>2. Afinidad en el área, cuando la equivalencia de contenido específico no se ajuste directamente.</p>	<p>=</p>	

<p>En caso de que el Jefe de Departamento y/o Delegado Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitarán su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción, misma que, en caso de ser positiva la respuesta del trabajador, deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.</p>	<p>=</p>	
<p>En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con el Jefe del Departamento, los académicos afectados a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quién en un término de 30 días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.</p>	<p>=</p>	
<p>En todos los casos se respetarán íntegramente los derechos laborales y se actuará de acuerdo a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.</p>	<p>=</p>	
<p>Todos los casos de readscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador afectado. Deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de readscripción para que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella.</p>	<p>=</p>	
	<p>No procederá la contratación de nuevo personal académico hasta en tanto no se realice y concluya el proceso contemplado en esta cláusula.</p>	<p>Para la contratación de nuevo personal seguirse los procedimientos que ya están establecidos</p>