



SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

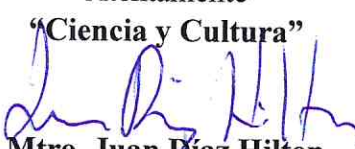
Niños Héroes No. 101, entre Garmendia y Guerrero. Col. Centro. Hermosillo, Sonora, México. C.P. 83000
Teléfonos: (01 662) 311-28-02, 311-24-96 y 311-12-64.
www.staus.mx

Hermosillo, Sonora, México. 22 de febrero de 2023
Oficio No. SG/016/2023

Dr. Luis Enrique Riojas Duarte
Secretario General Administrativo, UNISON
Presente.-

Sirva la presente para enviarle un cordial saludo y hacerle llegar el presente documento de seguimiento a los comentarios realizados en la reunión celebrada el 17 de febrero en el marco de la Revisión Contractual y Salarial STAUS-UNISON 2023, en específico el proyecto de modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier aclaración.

Atentamente
"Ciencia y Cultura"

Mtro. Juan Díaz Hilton
Secretario General
STAUS



C.c.p.: Mtro. Fermín González Gaxiola, Director de Recursos Humanos, UNISON.
C.c.p.: Comisión Negociadora.
C.c.p.: Archivo.

CCT 2021-2023	Propuesta de modificación STAUS	Respuesta institucional 2 de febrero	Respuesta STAUS
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.
CLÁUSULA 4. INSTANCIAS	=		
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	=	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	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

<p>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>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>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>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 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.</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 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.</p>	<p>De acuerdo.</p>
<p>CLÁUSULA 5. OBLIGATORIEDAD</p>	<p>=</p>		
<p>La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Reglamentos y Convenios que celebren las</p>	<p>=</p>		

partes, aún en el caso de que el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora cambiare 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.
Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por los funcionarios facultados para ello. Las Autoridades Universitarias 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.	=	Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por las y los funcionarios facultados para ello. Las Autoridades 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.	De acuerdo.
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.
CLÁUSULA 9. ASPECTOS ACADÉMICOS	=		

<p>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</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora no esta promoviendo que se viole 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 personal académico, los cuales deberán tratarse bilateralmente.</p>
<p>CLÁUSULA 10. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS</p>	<p>=</p>		
<p>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.</p>	<p>=</p>	<p>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.</p>	<p>De acuerdo.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>	<p>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.</p>	<p>De acuerdo.</p>
<p>CLÁUSULA 11. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA</p>	<p>=</p>		

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 el trabajador que contenga implicaciones en sus derechos laborales.	=	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 académico que contenga implicaciones en sus derechos laborales.	De acuerdo.
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.
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.	=		
2. SINDICATO. El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, el	=		

ST AUS, Organización Gremial, Organismo Sindical o como en el futuro se le denomine.			
3. CONTRATO. Contrato Colectivo de Trabajo, CCT.	=		
4. LEY. Ley Federal del Trabajo, Código Laboral.	=		
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.	=		
6. ESTATUTO DE PERSONAL ACADÉMICO. El Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, EPA.	=		
7. REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIONES CURRICULARES. Reglamento General de Evaluaciones Curriculares (RGEC), aprobado en sesión del Consejo Universitario el 21 de abril de 1991.	=		
8. LAS PARTES. La Universidad y el Sindicato.	=		
9. REGLAMENTO INTERIOR. El Reglamento Interior de Trabajo que pacten las partes.	=		
10. ISSSTESON. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.	=		
11. REGLAMENTOS LEGALES. Los que enumeren las autoridades federales, estatales, municipales y universitarias en la esfera de su competencia.	=		
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 aquéllas 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.
14.2.3. Las Personas Físicas con facultades delegadas por las anteriores.	=		
14.2.4. Las Personas Físicas con facultades otorgadas por los Estatutos del Sindicato.	=		
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.	=		
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.			
17. CENTRO DE TRABAJO. Departamentos Académicos o Administrativos dependientes de la Universidad de Sonora en donde se presten servicios académicos.	=		
18. UNIDADES ACADÉMICAS. Equivalente a los Departamentos que 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.	=		
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.	=		
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.	=		
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.	=		
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.	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.	De acuerdo	
29. TABULADOR. Es el documento que resume las categorías y/o niveles que comprende los tipos de plazas académicas y la remuneración asociada a ellas.	=		

<p>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.</p>	=		
<p>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:</p>	=		
<p>31.1. Ordinaria o normal:</p>	=		
<p>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.</p>	=		
<p>Para el Personal Académico de Asignatura: El número de hora-semana-mes (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.</p>	=		
<p>31.2. Extraordinaria o adicional:</p>	=		
<p>Será el número de hsm en las que se excede a la carga académica ordinaria o normal.</p>	=		
<p>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.</p>	=		
<p>33. ANTIGÜEDAD ACADÉMICA. Es la antigüedad en la Universidad que tiene un trabajador</p>	=		

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)	=		
	<p>13 BIS. MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD La Universidad y el STAUS 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.</p>	<p>No se acepta como cláusula permanente en el CCT, toda vez que hace referencia a un asunto transitorio</p> <p>Se propone incluirlo en el Convenio de Revisión, o en su defecto como un artículo transitorio.</p>	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.	Pendiente de resolución	
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	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	Pendiente de resolución	

como los demás que conforme a la Ley tengan ese carácter.	Administrativos, el Tesorero, el Contador, y el Auditor 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 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. 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.
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
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 jurídicamente competentes, por lo que no puede pactarse bilateralmente.	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 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.
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	=		

<p>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.</p>	<p>=</p>		
<p>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.</p>	<p>=</p>		
<p>El Director de División notificará al STAU 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.</p>	<p>=</p>		
<p>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.</p>	<p>=</p>		
<p>Para los efectos de este Contrato, se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica.</p>	<p>=</p>		
<p>CLÁUSULA 32. DE LOS BANCOS DE JURADOS</p>	<p>=</p>		
<p>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</p>	<p>=</p>		

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.
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 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.	=		
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	=		

<p>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>=</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 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>=</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 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>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. Esta facultad debe ser ejercida por los órganos jurídicamente competentes.</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 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>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>=</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>	<p>=</p>		
<p>a. Impartir cursos en periodos especiales (cursos de verano), de acuerdo a la normatividad aplicable.</p>	<p>=</p>		

b. Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 h/s/m equivale a 16 horas impartidas.	=		
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	Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo indeterminado	Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo	Se mantiene la propuesta:

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.	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.	indeterminado ingresarán a la Universidad mediante concurso de oposición o mediante alguno de los mecanismos que establezcan el EPA. 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.
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 STAU 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 STAU 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 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.	=		
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.	=		
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.	=		

En el caso de concursos de oposición, las plazas de profesor investigador se 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.	=		