



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

Hermosillo, Sonora. 2 de febrero de 2023.

Oficio No. SGA/093/2023

M.H. Juan Díaz Hilton

Secretario General

Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora, STAUS

Presente

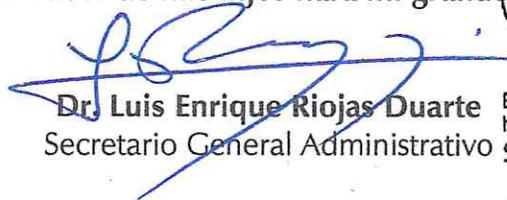
En el marco del proceso de revisión contractual y salarial 2023 en el que nos encontramos, adjunto al presente me permito hacer llegar usted la siguiente documentación:

1. Oficio N°511/2023-0477 de la Dirección de Educación Superior Universitaria e Intercultural, de la Secretaría de Educación Pública, mediante el cual comunican a Rectoría que se autorizó un aumento máximo de 4.0% directo al salario del personal de la institución.
2. Respuesta institucional a los numerales 1, 2 y 3 del pliego petitorio.
3. Respuesta institucional a las Cláusulas 1 a 40 del Contrato Colectivo de Trabajo
4. Respuesta institucional a las presuntas violaciones 1 a 16, el pliego recibido

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

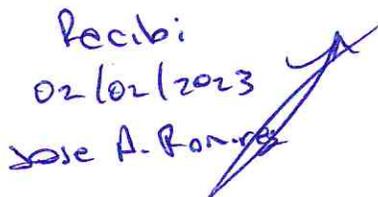
Atentamente

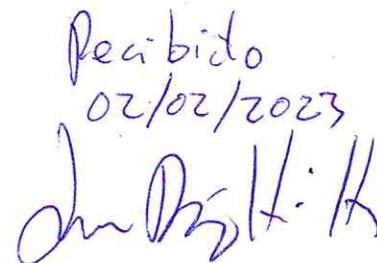
"El saber de mis hijos hará mi grandeza"


Dr. Luis Enrique Riojas Duarte
Secretario General Administrativo



El saber de mis hijos
hará mi grandeza.
**SECRETARÍA
GENERAL
ADMINISTRATIVA**

Recibi
02/02/2023

Jose A. Romero

Recibido
02/02/2023


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.



Ciudad de México, 25 de enero de 2023
Oficio Núm. 511/2023-0477
Referencia: 511/2023-000437
Asunto: Política Salarial 2023 UNISON

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ
RECTORA
UNIVERSIDAD DE SONORA
PRESENTE

Con un cordial saludo y en referencia a su Oficio No. R/067/2023 del 24 de enero del año en curso, mediante el cual solicita al Dr. Francisco Luciano Concheiro Bórquez, Subsecretario de Educación Superior, se indique cual será la Política Salarial para la negociación contractual y salarial del 2023.

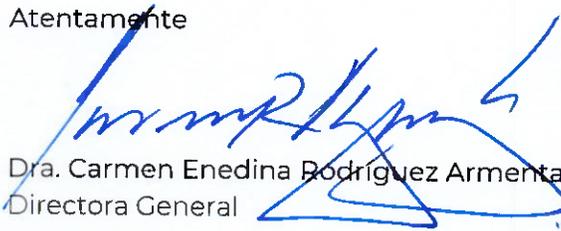
Al respecto, me permito comentar a usted que el pasado 27 de octubre de 2022 la Universidad Nacional Autónoma de México aprobó un incremento salarial del 4.0% directo al salario.

Como es de su conocimiento, dicho incremento ha servido de parámetro año con año para ser aplicado a las Universidades Públicas Estatales, recurso que autoriza la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para este rubro en el transcurso del 2023.

En este sentido por instrucciones del Dr. Francisco Luciano Concheiro Bórquez, Subsecretario de Educación Superior, le comunico que conforme a los registros de esta Dirección General, al personal de la institución a su digno cargo le corresponde para 2023 un máximo de 4.0% directo al salario; por otra parte, al personal académico el 2.0% para prestaciones no ligadas a salario debido a que la revisión contractual es Bienal Non; y en el caso del personal administrativo, la revisión contractual es Bienal Par por lo que será del 0.0% para prestaciones no ligadas a salario.

Sin otro particular, me reitero a sus apreciables órdenes.

Atentamente


Dra. Carmen Enedina Rodríguez Armenta
Directora General



C.c.p. Dr. Francisco Luciano Concheiro Bórquez, Subsecretario de Educación Superior, SEP. – Para su conocimiento ☑

Pliego petitorio, proceso de revisión contractual 2023

Solicitud	Respuesta institucional al 2 de febrero de 2023
<p>1. INCREMENTO SALARIAL</p> <p>1.1 Aumento salarial</p> <p>Solicitud: Un incremento directo al salario del 10% en cada una de la categorías y niveles del tabulador del personal académico, tomando en cuenta la pérdida del poder adquisitivo por la inflación de los últimos años, así como el incremento de descuentos como el de las cuotas del ISSSTESON. Además, considerando que el STUNAM pacta su incremento salarial a partir del 01 de noviembre del año anterior y que la mayoría de los sindicatos universitarios lo pactan a partir del 01 de enero de cada año, se solicita que el incremento sea retroactivo al 01 de enero del 2023.</p>	<p>El pasado 25 de enero se recibió el oficio N°511/2023-0477 de la Dirección de Educación Superior Universitaria e Intercultural, de la Secretaría de Educación Pública, mediante el cual comunican a Rectoría que se autorizó un aumento máximo de 4.0% directo al salario del personal de la institución.</p> <p>El costo anual de un incremento salarial del 10% al personal académico asciende a \$106'698,754.86.</p> <p>El Anexo de Ejecución 2023 del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, suscrito por la SEP, el Gobierno del Estado y la Universidad, establece que no podrán realizarse ajustes al pago de servicios personales y al gasto de operación que impliquen compromisos adicionales a los montos asignados por la SEP y el Ejecutivo Estatal.</p> <p>Toda vez que la operación de la Universidad depende del subsidio otorgado por los gobiernos federal y estatal, no es posible en este momento otorgar un incremento salarial superior al autorizado.</p>
<p>1.2 Aumento salarial de emergencia</p> <p>Solicitud: Integrar una comisión mixta STAUS-UNISON, que se reúna cada tres meses a partir del 20 de marzo del presente año, para determinar si el índice inflacionario anual ha superado el aumento salarial otorgado, en caso de que así sea, la Universidad otorgue un aumento salarial de emergencia a las y los trabajadores académicos para compensar la diferencia.</p>	<p>La Administración Institucional no puede comprometerse a otorgar aumentos no contemplados en el Anexo de Ejecución 2023 del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, a menos que la SEP autorice aumentos salariales de emergencia para las Instituciones Públicas de Educación Superior.</p>
<p>1.3 Programa de recuperación salarial</p> <p>Solicitud: Realizar un programa de recuperación salarial a cuatro años (de 2023 a 2027), que permita obtener aumentos salariales superiores a los topes salariales, con el propósito de recuperar el poder adquisitivo del salario de los académicos, que a la fecha presenta una pérdida mayor al 35%</p>	<p>La Administración Institucional reconoce que ha habido una pérdida en el poder adquisitivo de los salarios de los académicos, sin embargo, no cuenta en estos momentos con los recursos para realizar un programa de recuperación salarial.</p>

<p>(acumulado desde 1988). El STAUS y las Autoridades Universitarias se obligan a realizar en conjunto las gestiones pertinentes.</p>	<p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>1.4 Nivelación salarial</p>	
<p>Solicitud: Un incremento de 1% al concepto de nivelación salarial contemplado en el numeral 2 Bis de la cláusula 121 del CCT, para avanzar en la homologación de las percepciones salariales del personal académico que labora en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, con las percepciones salariales del personal académico que labora en los campus Caborca y Nogales.</p>	<p>El incrementar de 1 % a 2 % en el concepto de nivelación salarial para el personal académico de los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa tendría un costo anual estimado de \$11,735,029.10.</p> <p>Por otro lado, en el Anexo de Ejecución 2023, la SEP estableció que no se autorizarán incrementos de porcentaje a las prestaciones ligadas de 2022-2023. De existir modificaciones, deberán ser pagadas con recursos distintos a los federales.</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>1.5 Rezonificación para los profesores de asignatura y los profesores de medio tiempo</p>	
<p>Solicitud: Un incremento al concepto de rezonificación contemplado en el numeral 5.2 de la cláusula 121 del CCT, para pasar de 2.0% a 3.0%, para los profesores de asignatura y los profesores de medio tiempo que laboran en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa.</p>	<p>El costo anual del incremento del 1% al concepto de rezonificación, para el personal académico de asignatura y medio tiempo de los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa es de \$3,231,907.10</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>1.6 Retabulación</p>	
<p>Solicitud: Una retabulación del 5% de todos y cada uno de los niveles del tabulador del personal académico establecido en la cláusula 121 del CCT.</p>	<p>Una retabulación del 5% de todos los niveles del tabulador del personal académico tiene un costo anual de \$58,684,314.62</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>

<p>2 CLÁUSULAS DE MONTO FIJO</p> <p>Solicitud: En lo que corresponde a las Cláusulas de Monto Fijo, un 5% de la nómina tabular anual de la planta académica, para que el STAUS lo distribuya entre las siguientes prestaciones:</p> <table border="1" data-bbox="260 318 982 751"> <thead> <tr> <th>Cláusula</th> <th>Concepto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>121, punto 10</td> <td>DESPENSA</td> </tr> <tr> <td>139</td> <td>PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS</td> </tr> <tr> <td>146</td> <td>FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES</td> </tr> <tr> <td>148</td> <td>SEGURO DE GASTOS MÉDICOS</td> </tr> <tr> <td>154</td> <td>CANASTILLAS</td> </tr> <tr> <td>155</td> <td>DOTA MATRIMONIAL</td> </tr> <tr> <td>164</td> <td>BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS</td> </tr> <tr> <td>199</td> <td>AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS</td> </tr> <tr> <td>201</td> <td>BIBLIOTECA SINDICAL</td> </tr> <tr> <td>202</td> <td>EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA</td> </tr> <tr> <td>208</td> <td>APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS</td> </tr> <tr> <td>213</td> <td>AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS, ACTIVIDADES CULTURALES</td> </tr> </tbody> </table>	Cláusula	Concepto	121, punto 10	DESPENSA	139	PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS	146	FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES	148	SEGURO DE GASTOS MÉDICOS	154	CANASTILLAS	155	DOTA MATRIMONIAL	164	BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS	199	AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS	201	BIBLIOTECA SINDICAL	202	EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA	208	APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS	213	AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS, ACTIVIDADES CULTURALES	<p>El oficio N°511/2023-0477 de la Dirección de Educación Superior Universitaria e Intercultural, de la Secretaría de Educación Pública, informó que para 2023 se autorizó al personal académico el 2% para prestaciones no ligadas al salario.</p> <p>El monto solicitado por el STAUS representa \$25'289,632.88.</p> <p>Se solicita al STAUS enviar la propuesta de distribución del 2% autorizado, que suma \$10'115,853.15,</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
Cláusula	Concepto																										
121, punto 10	DESPENSA																										
139	PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS																										
146	FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES																										
148	SEGURO DE GASTOS MÉDICOS																										
154	CANASTILLAS																										
155	DOTA MATRIMONIAL																										
164	BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS																										
199	AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS																										
201	BIBLIOTECA SINDICAL																										
202	EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA																										
208	APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS																										
213	AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS, ACTIVIDADES CULTURALES																										
<p>3 PRESTACIONES ECONÓMICAS CON INDEPENDENCIA DE LA BOLSA DESTINADA A CLÁUSULAS DE MONTO FIJO</p>																											
<p>Solicitud: Los académicos solicitan a través del STAUS en lo que corresponde a otras prestaciones económicas, con independencia del monto que se otorgue en la bolsa económica (señalada en el punto II), lo siguiente:</p>																											
<p>3.1 Cláusula 121, numeral 3. Reconocimiento para personal de asignatura por carga académica:</p>																											
<p>Solicitud: Disminuir el requisito de carga impartida de 15 a 12 hsm para tener derecho a esta prestación. Adicionalmente, aumentar la prestación actual de \$29.30 a \$31.50.</p>	<p>El costo anual por disminuir de 15 a 12 HSM para tener derecho a la prestación y el aumento de \$29.30 a \$31.50 por cada hora es de \$1,887,785.30</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>																										
<p>3.2 Cláusula 121, numeral 8. Ayuda para gastos de transportación</p>																											
<p>Solicitud: Incrementar la ayuda para gastos de transportación considerando el aumento de la gasolina. En una primera fase de \$1,933.06 a \$3,153.30 a</p>																											

<p>partir del 1º de marzo de 2023. La segunda fase contemplaría el aumento a \$4,500.00 a partir del 1º de enero de 2024.</p>	<p>De acuerdo con lo establecido en el numeral 8 de la cláusula 121 del CCT vigente, la ayuda para gastos de transportación se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulares, por lo que corresponde un incremento del 4%.</p> <p>El costo adicional del incremento solicitado en la fase 1 a partir del 1ro de marzo al 31 de diciembre de 2023 es por \$ 1,773,527.81. La segunda fase tendría un costo anual de \$ 2,271,432.67 del 1ro de enero al 31 de diciembre de 2024.</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>3.3 Cláusula 121, numeral 10 Bis. Complemento de material didáctico, servicios y equipo de TIC</p>	
<p>Solicitud: Se incremente la cantidad mensual correspondiente al complemento de material didáctico de \$818.98 a \$1,000.00.</p>	<p>El incremento mensual de \$818.98 a \$1,000.00 por concepto de Complemento a Material Didáctico tiene un costo anual por \$5,350,321.14</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>3.4 Cláusula 136. Pago de estímulo a profesores de asignatura</p>	
<p>Solicitud: a) Se incremente de \$17,000.00 a \$18,000.00, el primer estímulo para profesores de asignatura y se disminuya el requisito a 10 hsm. b) Se incremente de \$490.00 a \$530.00 por hora-semana-mes, el segundo estímulo para profesores de asignatura y se disminuya el requisito de antigüedad a tres años o más en la Universidad de Sonora.</p>	<p>Los costos serían los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Estímulo a las horas de \$17,000 a \$18,000 anual con carga académica de 10hsm o más con tope a 25hsm representa un costo anual de \$1,399,200.00 2) Estímulo a la antigüedad de \$490 a \$530 anual con 3 años o más de antigüedad con tope a 25hsm representa un costo anual de \$713,120.00 <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>3.5 Cláusula 143. Servicios médicos preventivos</p>	
<p>Solicitud: Se incremente la aportación de la Universidad de Sonora al fondo anual destinado al programa de medicina preventiva, para que pase de \$1,400,000.00 a \$1,600,000.00.</p>	<p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>

3.6 Cláusula 146. Fondo para Gastos Médicos Mayores	
Solicitud: Un incremento de \$250,000.00 al año, al fondo de gastos médicos mayores.	Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.
3.7 Cláusula 147. Seguro de vida	
Solicitud: Un incremento en la suma asegurada de \$950,000.00 a \$1, 050,000.00. Adicionalmente, se otorgue esta prestación a los académicos jubilados o pensionados antes de la firma del Convenio de Revisión Salarial del año 2010.	Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico. La Administración Institucional reconoce la aportación del personal jubilado, sin embargo, no puede comprometer recursos para personal no activo.
3.8 Cláusula 148. Seguro de gastos médicos	
Solicitud: Un incremento de \$10,350,000.00 a \$12,350,000.00 de la aportación anual de la Universidad de Sonora al pago de la póliza del seguro de gastos médicos mayores de los trabajadores académicos, para el pago de la póliza anual del SGMM vigente (2022-2023); esta misma cantidad se empleará para el pago de las pólizas anuales subsecuentes, con el incremento correspondiente que se pacte de manera bilateral en las siguientes revisiones salariales o contractuales.	Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.
3.9 Cláusula 149. Accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales	
Solicitud 1: Que todos los académicos, en particular los Técnicos Académicos, que desarrollan sus labores en condiciones de riesgo para su salud reciban una compensación económica quincenal del 25% de salario integrado para riesgo alto y 14% de salario integrado para riesgo mediano, dependiendo de las condiciones laborales de la trabajadora o el trabajador y el riesgo que implica, y que así lo dictamine la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, además de contar con períodos adicionales de descanso acordados bilateralmente.	En el Anexo de Ejecución 2023, la SEP establece que no se autorizará ningún concepto nuevo a los contratos colectivos de trabajo vigentes del 2022.
Solicitud 2: Que la Universidad de Sonora difunda el protocolo de atención y registro para accidentes de trabajo del ISSSTESON.	De acuerdo
Solicitud 3:	

Que en cada departamento se tomen medidas preventivas y se brinde el equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo que se detecten por parte de la CMGHS y la CMHS local, antes del 20 de marzo de 2023.	La Administración Institucional se compromete a tomar medidas preventivas y adquirir equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo, en un plazo que no exceda de 60 días a partir de la firma del acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.
Solicitud 4:	
Que la CMGHS, con apoyo de las CMHS locales, determinen los estudios que deberán realizarse los académicos que trabajan con sustancias que presentan riesgo para su salud, así como su periodicidad; la institución cubrirá los gastos de los estudios y acatará las recomendaciones derivadas de ellos, antes del 20 de marzo de 2023.	La Administración Institucional se compromete a cubrir los gastos de la realización de los exámenes médicos al personal académico que labora en condiciones de riesgo para la salud, con la periodicidad que se requiera, una vez que la Dirección de Recursos Humanos reciba el acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.
3.10 Cláusula 151. Ayuda por defunción	
Solicitud:	
Se incrementa de \$22,000.00 a \$25,000.00 la ayuda por defunción. Adicionalmente, se lleven a cabo convenios con funerarias que otorguen servicio en las ciudades donde hay campus de la Universidad de Sonora, en adición a Hermosillo.	El incremento en la prestación tiene un costo anual estimado de \$266,392.78 . Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico. La Administración Institucional se compromete a gestionar convenios con funerarias en las ciudades donde hay campus universitarios
3.11 Cláusula 152. Guardería	
Solicitud:	
Se incrementa la ayuda para guardería a \$3,000.00 mensuales.	La solicitud implica un costo adicional estimado de \$631,968.75 Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.
3.12 Cláusula 153. Becas para hijos de Trabajadores Académicos con requerimientos de Educación Especial	
Solicitud:	
Se incrementa la ayuda para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educación especial a \$3,000.00 mensuales.	La solicitud representa una erogación adicional de \$360,648.00 anuales. Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de

	manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.
3.13 Cláusula 157. Vivienda	
Solicitud:	
Que la Universidad de Sonora:	
a) Cumpla con lo establecido en el Convenio de financiamiento que firma con los gobiernos federal y estatal, y otorgue el 4% del salario integrado de los trabajadores académicos para crear un fondo de vivienda que otorgue préstamos para adquisición, ampliación y remodelación de vivienda.	<p>En atención a la cláusula 157, la Universidad mantiene un Fondo Revolvente para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda.</p> <p>Al 31 de enero de 2023, la Institución ha aportado al Fondo \$21'528,838.00. El saldo del personal académico con préstamo asciende a \$7'670,756.71, por lo que, considerando los intereses generados acumulados, el fondo cuenta con de \$21'012,791.81 disponibles para el otorgamiento</p> <p>La Universidad destina el 4% del salario base de cotización, correspondiente a vivienda, para subsidiar parcialmente la cuota de 5.5% que los trabajadores académicos deben cubrir al ISSSTESON por concepto de servicio médico.</p> <p>En el marco de la revisión salarial 2022, la Institución gestionó con dos instituciones bancarias un programa de créditos hipotecarios en condiciones preferenciales para el personal universitario.</p> <p>La Administración Institucional reitera los compromisos establecidos en las cláusulas décima, décima primera, décima segunda y décima tercera del convenio de revisión salarial 2020.</p>
b) Realice el trámite correspondiente para afiliar al Infonavit a todos los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora.	<p>La Ley del Infonavit establece que la Institución debe aportar el 5% del salario de los trabajadores para alimentar su Fondo de Vivienda.</p> <p>El Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero establece un 20% del salario para soportar la seguridad social: 14% para seguridad social (ISSSTESON); 4% para vivienda (ISSSTESON) y 2% para el S.A.R.</p> <p>Por otro lado, el Convenio Modificatorio al Contrato de Prestación de Seguridad Social celebrado por el ISSSTESON y la Universidad de Sonora en 2019, establece que la Universidad aportará el 28.5% del salario de los trabajadores, mientras que los trabajadores aportarán el 16.5%.</p>

Sin embargo, la Universidad y el STAUS acordaron en 2019, que, con relación al 5.5% de cuotas establecidas para el trabajador en el convenio con ISSSTESON, la Universidad continuará realizando una aportación del 4% para disminuir la aportación a cargo del trabajador.

Prestación	Trabajador		UNISON	
	Convenio	Real	Convenio	Real
Pensiones y jubilaciones	10%	10%	17.0%	17.0%
Servicios Médicos	5.5%	1.5%	7.5%	11.5%
Indemnización global			0.4%	0.4%
Ayuda funeral			0.1%	0.1%
Gastos de Administración			2.5%	2.5%
Infraestructura	1%	1%	1.0%	1.0%
Total	16.5%	12.5%	28.5%	32.5%

Al respecto, Rectoría gestionó en agosto de 2022 ante la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural, el reconocimiento por parte de la SEP del diferencial entre el 20% otorgado para seguridad social, y el costo real para la institución del convenio con ISSSTESON. La DGESUI respondió que no es posible atender la solicitud, ya que las prestaciones convenidas entre la Universidad y el ISSSTESON son del ámbito de competencia estatal.

Las solicitudes a y b referentes a vivienda requieren una aportación de la Universidad del 9% del salario base de cotización, esto representa un estimado de **\$96'028,879.37** anuales.

c) Lleve a cabo la urbanización y lotificación de los terrenos que se utilizarán para proyectos de vivienda en Hermosillo, Nogales y Navojoa.

Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.

d) Otorgue terrenos para realizar proyectos de vivienda en Santa Ana, Cajeme y Caborca.

Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.

3.14 Cláusula 160. Programa complementario de pensiones y jubilaciones

Solicitud:

<p>Incrementar la aportación de la Universidad de Sonora al fondo del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones a 1% del salario integrado de todos y cada uno de los integrantes de la planta académica, con el propósito de fortalecer el fondo. Además, que se acuerde una modificación del reglamento considerando el convenio firmado con el ISSSTESON en junio de 2019, incluyendo la posibilidad de que, sin dejar de cumplir su propósito y compromisos, el fondo otorgue préstamos para adquisición de vivienda.</p>	<p>Incrementar la aportación al fondo del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones de \$ 2,800,000.00 al 1% de sueldo integrado del personal académico tiene un costo anual de \$5,591,130.86</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p> <p>La Administración Institucional estará atenta a la propuesta de modificación que presente el STAUS.</p>
<p>3.15 Cláusula 160 bis fondo para apoyo a trabajadores académicos pensionados y jubilados</p>	
<p>Solicitud:</p>	
<p>Se incremente a \$300,000.00 la aportación de la Universidad al fondo para apoyar a trabajadores académicos pensionados y jubilados.</p>	<p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>3.16 Cláusula 163. Préstamos de Extrema Urgencia</p>	
<p>Solicitud:</p>	
<p>Se realice una aportación por única ocasión de \$250,000.00 al Fondo de Préstamos de Extrema Urgencia.</p>	<p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>3.17 Cláusula 168. Aparatos para enfermos</p>	
<p>Solicitud:</p>	
<p>Se incluyan como parte de la cláusula: material de osteosíntesis para problemas óseos, coronas, nebulizadores y/o aparatos para vías respiratorias. Además, por equidad de género, se otorgue el beneficio de esta cláusula a los cónyuges de las trabajadoras académicas.</p>	<p>En revisión.</p>
<p>3.18 Cláusula 170. Librería y vales para la adquisición de libros</p>	
<p>Solicitud:</p>	
<p>Aumentar el vale de libros del personal de asignatura al vale de libros del personal académico de carrera, para que pase de \$600.00 a \$1000.00 y el de Personal de carrera de \$1000.00 a \$1300.00. Además, hacer</p>	<p>Incrementar el vale de libros al Personal de Carrera de \$1,000 a \$1,300; y al personal de asignatura de \$600 a \$1,000 además de hacer extensiva la prestación al personal jubilado y pensionado, tendría un costo anual de \$ 1,193,400.00</p>

<p>extensiva esta prestación a los trabajadores académicos pensionados y jubilados.</p>	<p>Sobre la petición de hacer extensiva la prestación a personal académico pensionado y jubilado, en el Anexo de Ejecución 2023, la SEP establece que no se autorizará ningún concepto nuevo a los contratos colectivos de trabajo vigentes del 2022.</p> <p>Se propone que, del conjunto de peticiones que implican recursos económicos no sustentados en la política salarial, el STAUS determine el orden de prelación, de manera que la Administración Institucional gestione recursos adicionales que pudieran atender las prioridades del personal académico.</p>
<p>3.19 Afiliación al ISSSTESON de cónyuges de las trabajadoras académicas</p>	
<p>Solicitud:</p>	
<p>Que la Universidad de Sonora se obligue a gestionar ante el ISSSTESON el otorgamiento de los servicios y prestaciones que otorga dicho instituto, sin discriminación de género, ni de preferencia sexual.</p>	<p>De acuerdo</p>
<p>3.20 Solución a la problemática con el ISSSTESON</p>	
<p>Solicitud:</p>	
<p>Que la Universidad se obligue a solucionar con el ISSSTESON los siguientes problemas:</p>	<p>La Universidad no puede comprometerse a solucionar los problemas del ISSSTESON que se señalan en la solicitud. Sin embargo, reitera su compromiso de realizar las gestiones, de manera institucional o en conjunto con el STAUS, para contribuir a resolver aquellos problemas que afectan al personal universitario</p>
<p>a) Abasto de medicamentos;</p>	
<p>b) Deterioro de los servicios médicos;</p>	
<p>c) Citas con especialistas;</p>	
<p>d) Servicios de emergencia fuera de la capital del Estado;</p>	
<p>e) Casos de trámites de jubilación o pensión atrasados;</p>	
<p>f) Eliminar el trámite de reafiliación a profesores de asignatura que disminuyen su carga en uno de los semestres;</p>	
<p>g) Resolver favorablemente los casos de reconocimiento de tiempo de cotización al ISSSTESON.</p>	
<p>h) Falta de democratización de su funcionamiento y de transparencia en el uso de su patrimonio;</p>	
<p>i) Garantizar la atención de los módulos de servicio médico y farmacias.</p>	
<p>j) Instalar una comisión tripartita de seguimiento del servicio ISSSTESON.</p>	
<p>En caso de que los problemas no se solucionen, que la Universidad asuma su responsabilidad como patrón y se obligue a pagar en su totalidad los gastos derivados de:</p>	

a) Falta de medicamentos;									
b) Falta de atención médica;									
c) Falta de servicios y estudios médicos.									
3.21 Programa de estímulos para Técnicos Académicos									
Solicitud:									
<p>Crear un Programa de Estímulo al Desempeño de Técnico Académico, de acuerdo a la experiencia dentro de la Universidad de Sonora. El cual otorgue un pago semestral a los Técnicos académicos, según su antigüedad laboral de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antigüedad en el servicio</th> <th>Monto económico en pesos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 a 10 años</td> <td>5,000 a 10,000</td> </tr> <tr> <td>11 a 20 años</td> <td>11,000 a 13,000</td> </tr> <tr> <td>21 a 30 años</td> <td>14,000 a 16,000</td> </tr> </tbody> </table>	Antigüedad en el servicio	Monto económico en pesos	5 a 10 años	5,000 a 10,000	11 a 20 años	11,000 a 13,000	21 a 30 años	14,000 a 16,000	El costo estimado de este programa es de \$3'396,000.00 anuales
Antigüedad en el servicio	Monto económico en pesos								
5 a 10 años	5,000 a 10,000								
11 a 20 años	11,000 a 13,000								
21 a 30 años	14,000 a 16,000								
3.22 Programa de Incentivo a la Jubilación									
Solicitud:									
<p>Que se otorgue el beneficio del incentivo a la jubilación por 15 años. Además, que se considere a las y los académicos jubilados o pensionados con anticipación al inicio de este programa, para que puedan también ser beneficiarios del mismo. Además, que se acuerde una modificación del reglamento considerando el convenio firmado con el ISSSTESON en junio de 2019, incluyendo la posibilidad de que, sin dejar de cumplir su propósito y compromisos, el fondo otorgue préstamos para adquisición de vivienda.</p>	La Administración Institucional estará atenta para discutir el estudio que presente el STAUS para sustentar esta propuesta.								

CCT 2021-2023	Propuesta de modificación STAUS	Respuesta institucional 2 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.
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 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.	=	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.
En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al	En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al	En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al

<p>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>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>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>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>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 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.</p>	<p>=</p>	
<p>CLÁUSULA 6. REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD</p>	<p>=</p>	
<p>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.</p>	<p>=</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>	<p>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.</p>
<p>CLÁUSULA 7. AUTONOMÍA SINDICAL</p>	<p>=</p>	

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.
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.
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.
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.
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 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.

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.
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 STAU, 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
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.	=	

<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 comprende los tipos de plazas académicas y la remuneración asociada a ellas.</p>	<p>=</p>	
<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>=</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>=</p>	
<p>31.1. Ordinaria o normal:</p>	<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.	=	
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.	=	
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 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.	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.
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	Serán puestos de confianza los siguientes: el Rector, el Secretario General Académico, el Secretario General Administrativo, los	Pendiente de resolución

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 que conforme a la Ley tengan ese carácter.	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 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.
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
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.
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 STAUS 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.
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 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.	=	

CLÁUSULA 36. CARÁCTER DE LAS PLAZAS	=	
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.	=	
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:	=	
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.	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.	De acuerdo
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.	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	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.

	proceso de indeterminación, partiendo de la propuesta bilateral que realicen la jefatura de departamento y la delegación sindical correspondiente.	
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.	=	
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:	=	
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 ST AUS 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. 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 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.	=	

Pliego de presuntas violaciones a cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo vigente de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora y a los convenios de revisión salarial 2020 y 2022, y de revisión contractual 2021, correspondiente a la actual revisión contractual 2023

Violación	Respuesta institucional 2 de febrero de 2023
<p>1. CLÁUSULAS 12 Y 157. DERECHOS MINIMOS; VIVIENDA; DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022;</p> <p>Violación: La Universidad de Sonora no cumple con su obligación como patrón de proporcionar viviendas dignas a sus trabajadores académicos, como parte de los Derechos mínimos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Reparación: Que la Universidad de Sonora cumpla como patrón y dé cabal cumplimiento con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, en relación al derecho de las y los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora de contar con la prestación de vivienda. Para tal efecto, con los recursos etiquetados para vivienda que recibe la Universidad y que corresponden al 4% del salario integrado de cada trabajador, se creará un programa integral de vivienda que contemple diferentes modalidades, tales como adquisición, construcción, ampliación y remodelación de vivienda. Asimismo, se comprometa a realizar los trámites correspondientes como patrón ante el INFONAVIT, y a asumir el pago que le corresponde como patrón para el otorgamiento de créditos de vivienda de INFONAVIT.</p>	<p>La Institución estableció un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda al otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición. Al 30 de noviembre de 2022 la Institución ha aportado al Fondo \$21'528,838.00, y a esa fecha se cuenta con \$20'835,390.62 disponibles para el otorgamiento de créditos al personal académico.</p> <p>Por acuerdo con el STAUS, refrendado en 2019, los recursos etiquetados para vivienda en el Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, equivalentes al 4% del salario, se aplican como subsidio a la aportación que el personal académico debe cubrir al ISSSTESON por servicio médico.</p> <p>Si el sindicato está de acuerdo en eliminar el subsidio a la cuota por servicios médicos para liberar el 4% etiquetado para vivienda, podrían realizarse gestiones para completar el 1% adicional requerido por INFONAVIT (5%).</p>
<p>2. CLÁUSULAS 43, 82, 83. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL, PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS, PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN.</p> <p>Violación: La Universidad de Sonora, a través de los directores de División y los Consejos Divisionales, viola el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON vigente (CCT), ya que al momento de realizar la autorización de las prórrogas de contratación solo toma en cuenta el instrumento de evaluación que se aplica al alumnado, siendo que dicho instrumento tiene muchas fallas, con ello se violentan los derechos laborales de los trabajadores académicos con derecho a prórroga.</p> <p>Reparación: Que la Universidad no considere el instrumento de evaluación que se aplica al alumnado para autorizar las prórrogas.</p>	<p>El Artículo 88 del Estatuto de Personal Académico establece que “Siempre que persistan los motivos que le dieron lugar, el Consejo Divisional podrá prorrogar la contratación sin que para ello se requiera de un nuevo concurso de evaluación curricular. Para prorrogar la contratación, el Consejo Divisional deberá evaluar el desempeño del personal académico en el año o semestre anterior, para lo cual deberá considerar la evaluación de los alumnos y el grado de cumplimiento del plan de trabajo.”</p> <p>La Administración Institucional se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en dicho artículo.</p>

<p>CLÁUSULA 63. TERMINOS DE LA PROMOCIÓN</p> <p>Violación: Los técnicos académicos Jesús Pedro Briceño Durán y Jesús Rafael Ávila Barceló adscritos al departamento de Medicina reclaman que se les autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado, en base a que con el nuevo convenio firmado con la Fiscalía de Justicia del Estado de Sonora para la donación de cuerpos con el fin de utilizarlos en las prácticas de Medicina y Odontología, las funciones que se les asignan a los técnicos en mención en dicho documento, implican responsabilidades legales por manejo y disposición de cadáveres; además de que deben estar disponibles las 24 horas de los 365 días del año, esto en caso de que surja una reclamación del cuerpo que esté asignado al Departamento de Medicina de la UNISON, por parte de algún familiar, ante la Fiscalía de Justicia del Estado, acto que deberá cumplirse a la brevedad posible.</p> <p>Reparación: Que se autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado a Jesús Pedro Briceño Durán y Jesús Rafael Ávila Barceló debido a que cumplen funciones de técnicos académicos especializados y por la gran responsabilidad legal que asumieron.</p>	<p>El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece “La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.</p>
<p>4. CLÁUSULA 63. TERMINOS DE LA PROMOCIÓN</p> <p>Violación: El técnicos académico Hugo Oziel Méndez León adscrito al campus Cajeme, reclama que se le autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado, en base a que con el nuevo convenio firmado con la Fiscalía de Justicia del Estado de Sonora para la donación de cuerpos con el fin de utilizarlos en las prácticas de Medicina, las funciones que se les asignan al técnico académico en mención en dicho documento, implican responsabilidades legales por manejo y disposición de cadáveres; además de que deben estar disponibles las 24 horas de los 365 días del año, esto en caso de que surja una reclamación del cuerpo que esté asignado a la Escuela de Medicina de la UNISON, por parte de algún familiar, ante la Fiscalía de Justicia del Estado, acto que deberá cumplirse a la brevedad posible, asimismo debe realizar embalsamamiento de cadáveres al anfiteatro de la SEMEFO para evitar el deterioro del cuerpo en el lapso que es liberado para ser llevado al campus, también debe realizar gestión de ataúdes para la inhumación de cuerpos, el amortajamiento, traslado, documentación, archivos y bitácoras.</p> <p>Reparación: Que se autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado a Hugo Oziel Méndez León debido a que cumple funciones de técnico académico especializado y por la gran responsabilidad legal que asumió.</p>	<p>El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece “La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.</p>

<p>5. CLÁUSULAS 82 Y 121. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS.</p> <p>Violación: La Universidad de Sonora incumple con estas cláusulas al no programar y pagar los grupos de las materias del eje de formación común considerando 5 Horas-Semana-Mes (HSM).</p> <p>Reparación: Que la Universidad de Sonora cumpla con estas cláusulas, programando y pagando 5 HSM por cada grupo de las materias del eje de formación común.</p>	<p>En el Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON del 2009, establece en su cláusula VIGÉSIMA, que: “la Universidad se compromete a mantener el pago de 5X3 en las materias del eje de formación común hasta que concluya oficialmente el programa de regularización establecido en la cláusula VI transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo.” Es importante señalar que el Programa de Regularización del Personal Académico, en el marco de la cláusula VI transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, concluyó oficialmente el día 4 de diciembre de 2015.</p>
<p>6. CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS</p> <p>Violación: La Mtra. Tiffany Solís adscrita a la delegación de Bellas Artes, reclama que se revise la asignación del grupo 857 LES Técnica de la danza clásica para reconsiderar la programación correspondiente al semestre 2023-1 de conformidad al CCT.</p> <p>Reparación: Que se revise la asignación del grupo 857 LES Técnica de la danza clásica para reconsiderar la programación correspondiente al semestre 2023-1 de conformidad al CCT.</p>	<p>La administración Institucional informa que en la oferta educativa existente no existe ningún grupo programado de la materia 857 LES Técnica de la Danza Clásica, es importante señalar que posiblemente la académica se refiera a la materia TECNICA DE LA DANZA CLASICA I (06304) la cual se oferta para los alumnos de nuevo ingreso, por lo que su apertura corresponde en los semestres pares de cada año.</p>
<p>7. CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS</p> <p>Violación: El Dr. Luis Enrique Duarte Verdugo adscrito al Departamento de Administración, reclama que se le asigne la materia de Calidad en las Organizaciones, grupo 4, clave 07436 en el horario de 20:00 a 21:00 horas de lunes a miércoles, para completar su carga de 25 HSM indeterminadas en la programación del período 2023-1, toda vez que hasta la fecha solo le asignaron 24 horas.</p> <p>Reparación: Que se le asigne al docente Luis Enrique Duarte Verdugo la materia de Calidad en las Organizaciones, grupo 4, clave 07436 en el horario de 20:00 a 21:00 horas de lunes a miércoles, para completar su carga de 25 HSM indeterminadas en la programación del período 2023-1.</p>	<p>La Administración Institucional informa que, en la primera reunión de la CDVP se revisó el caso del profesor Duarte Verdugo (26844), con base en su solicitud, llegando al acuerdo de modificar la propuesta programación y asignándole 20 HSM de carga académica y 05 Horas Gabinete indeterminadas.</p>

<p>8. CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS</p> <p>Violación: El docente Jorge Rojas Fernández adscrito al departamento de Bellas Artes, reclama que se le complete su carga de 10 HSM indeterminadas de la programación 2023-1, toda vez que hasta la fecha solo se le han asignado 3 horas. El docente señala que ya tiene 22 años de ser académico de la Universidad de Sonora y que no es la primera vez que sucede esto, que a pesar de ganar concursos, de tener sus horas indeterminadas, no se le ha programado en su carga completa y que esta situación lo ha perjudicado por años causándole una inestabilidad laboral y emocional que le ha provocado problemas económicos y familiares, y no contar con servicio médico de ISSSTESON.</p> <p>Reparación: Que al docente Jorge Rojas Fernández se le complete su carga de 10 HSM indeterminadas de la programación 2023-1 a las que tiene derecho.</p>	<p>La Administración Institucional informa que el maestro Jorge Rojas Fernández tiene programadas en el período 2023-1 18 Horas Semana Mes, de las cuales 15 ya las tenía asignadas desde el 10 de enero del presente año.</p>
<p>9. CLÁUSULAS 99 numeral 9 y 100 numeral 2. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS</p> <p>Violación: Los técnicos académicos Adolfo Castillo Navarro, María Marcela González Canales, Fabiola Suseth López Aguirre y Juan Marcos Valenzuela López adscritos a Nuevas tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) señalan que hace más de 12 años realizan sus funciones en un área común, la cual además hace de almacén, archivo, taller, papelería y, en los últimos años, también se comparte con la coordinación de NTIC. Esta área tiene acceso de personas durante el transcurso del día afectando la seguridad de los espacios y equipos del personal académico, así como interrumpiendo en la concentración necesaria para realizar sus funciones académicas. Además, al compartir un área con la coordinación, las personas asumen que los académicos tienen otras funciones de índole administrativa. A través de los años se han hecho las peticiones correspondientes a las coordinaciones de programa y jefaturas de departamento, sin obtener resultado alguno.</p> <p>Reparación: Que a los técnicos académicos Adolfo Castillo Navarro, María Marcela González Canales, Fabiola Suseth López Aguirre y Juan Marcos Valenzuela López se les construya o asigne cubículos que cuenten con las condiciones adecuadas para realizar sus funciones académicas, de conformidad con lo establecido en el CCT.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a realizar una revisión del espacio físico en el que los Técnicos Académicos realizan su función, y, en su caso, presentar una propuesta de mejora, antes de concluir el mes de marzo de 2023.</p>

<p>10. CLÁUSULA 99 INCISO 11-1. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES</p> <p>Violación: En los departamentos de Derecho, Trabajo Social y Psicología y Ciencias de la Comunicación, la Universidad incumple con el número máximo de alumnos por grupo pactado en el CCT, al permitir grupos con más de 40 alumnos en grupos de teoría y más de 25 en grupos de prácticas, talleres y laboratorios.</p> <p>Reparación: Que la Universidad respete lo pactado en el CCT, y en su caso se proceda a abrir nuevos grupos cuando así se requiera; además, se proceda a impedir que los coordinadores de programa o cualquier autoridad pueda inscribir a un alumno adicional en un grupo que ya tiene inscritos un número de alumnos igual al máximo que señala el CCT.</p>	<p>La Administración Institucional y el STAUS acuerdan dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 11 de la cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo para analizar semestralmente, a través de la comisión Mixta establecida en el numeral 11.1 de la cláusula 99, los casos que excedan el límite de 40 alumnos inscritos por grupo.</p>
<p>11. CLÁUSULA 99 NUMERAL 11. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES</p> <p>Violación: La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Planeación, violenta el Contrato Colectivo de Trabajo y los acuerdos de los Consejos Divisionales, al no respetar el número máximo de 25 o menos estudiantes para aquellas materias que lo requieren, tales como las prácticas y laboratorios.</p> <p>Reparación: Que se cumpla con el número máximo de alumnos en las materias que así lo requieran, de acuerdo con la cláusula en mención, y se proceda a fincar responsabilidades al director de planeación por la afectación a alumnos y maestros.</p>	<p>La Administración Institucional y el STAUS acuerdan dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 11 de la cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo para analizar semestralmente, a través de la comisión Mixta establecida en el numeral 11.1 de la cláusula 99, los casos que excedan el límite de 40 alumnos inscritos por grupo.</p>
<p>12. CLÁUSULA 121 NUM 9. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS</p> <p>Violación: La Universidad incumple con esta cláusula al no contabilizar, como parte de la antigüedad laboral, todos los períodos laborados para la Institución, lo cual ha afectado a varios académicos.</p> <p>Reparación: Que a todos los académicos que han sido afectados, la Universidad les reconozca, como parte de su antigüedad laboral, todos los períodos que han laborado para la Institución, antes del 20 de marzo del 2023.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a analizar, los casos específicos que presente el STAUS, con base en los acuerdos emitidos por la Comisión Bilateral para la definición de criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011. La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete presentar una resolución de cada caso en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de su presentación.</p>

<p>13. CLÁUSULAS 122 Y 162. SALARIO INTEGRAL; DERECHOS DEL TRABAJADOR AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE</p> <p>Violación: El C. Francisco Javier Tapia Moreno adscrito al Departamento de Matemáticas en el momento de jubilarse reclama que se realizó un cálculo erróneo de su finiquito con base al Salario Mensual Integrado (SMI) establecido en la cláusula 120 del CCT, cuando debe basarse en el Salario Integrado contemplado en la cláusula 122 del CCT que a la letra dice “...será la base para calcular las percepciones a las que tiene derecho el trabajador académico cuando, por cualquier causa, se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo y el presente CCT.”, y en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Reparación: Que la Universidad realice el pago correcto del finiquito del C. Francisco Javier Tapia Moreno, conforme a derecho, tal y como lo estipula la LFT en sus artículos 84 y 89 de las y de acuerdo a la cláusula 122 del CCT.</p>	<p>El C. Francisco Javier Tapia Moreno promovió demanda laboral en contra de la Universidad de Sonora, ante la H. Junta Especial para Asuntos Universitarios e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, por lo que la Autoridad Laboral resolverá al respecto.</p>
<p>14. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES</p> <p>Violación: Las académicas y los académicos de la unidad regional sur campus Navojoa, reclaman que no hay médico internista en la unidad de ISSSTESON, y que hay un gran desabasto de medicamentos, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Psillium plantago que no hay desde finales de noviembre de 2022 2. Bromuro de pinaverio con dimeticona que no hay desde diciembre de 2022 3. Loratadina y Dopropizina, los cuales no hay desde mediados de diciembre de 2022, al igual que Losartan 4. Clorfenamina compuesta (AGRIFEN) 5. ROSEL CAP 6. DEXTROMETORFANO GUAIFENECINA JARABE <p>Asimismo, reclaman que al no haber medicamento y debido a que la receta tiene vigencia por lo general 15 días, es necesario consultar de nuevo para que el médico la renueve, y eso les genera afectaciones en lo económico y en la salud.</p> <p>Reparación: Que la Universidad gestione ante el ISSSTESON en Navojoa para que cuente con un médico internista y que resuelva el problema de abastecimiento de medicamentos, y de no cubrirlos el ISSSTESON que la universidad se comprometa a cubrirlos.</p>	<p>La Administración Institucional destinó y equipó instalaciones adecuadas para el funcionamiento de los módulos de ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca y Navojoa, sin embargo, se reconoce que ha habido deficiencias, no imputables a la Universidad.</p> <p>Para el caso particular del campus Navojoa, la Rectoría inició las gestiones ante la Dirección General de ISSSTESON, a fin de regularizar el funcionamiento del módulo de ISSSTESON en el campus Navojoa, a través de la firma de un convenio.</p> <p>La Administración Institucional reitera su disposición para dar continuidad a una mesa de trabajo para que, en conjunto con el STAUS y el STEUS, se busque solución a la problemática que enfrenta el personal universitario en la prestación de los servicios de seguridad social.</p>
<p>15. CLÁUSULA 142. MÓDULO DEL ISSSTESON EN LA UNIDAD REGIONAL CENTRO</p> <p>Violación: En el módulo del ISSSTESON de la Unidad Regional Centro la Universidad incumple con esta cláusula al no tener servicio de toma de muestras para análisis de laboratorio, ni servicios de medicina preventiva; mientras que en el módulo del campus de Navojoa no hay médico y el de Caborca no funciona con regularidad.</p> <p>Reparación:</p>	<p>La Administración Institucional reitera su disposición para dar continuidad a una mesa de trabajo para que, en conjunto con el STAUS y el STEUS, se busque solución a la problemática que enfrenta el personal universitario en la prestación de los servicios de seguridad social.</p>

<p>Que la Universidad cumpla con esta cláusula antes del 20 de marzo del presente año, proporcionando servicios de toma de muestras para análisis de laboratorio y de medicina preventiva en el módulo de la de la Unidad Regional Centro y servicio todos los días hábiles con un médico general en el turno matutino en los módulos de los campus de Navojoa y Caborca.</p>	
<p>16. CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON.</p> <p>Violación: La Universidad incumplió con resolver a favor de la profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza, adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras, el reconocimiento de tiempo de cotización por el ISSSTESON correspondiente los períodos de septiembre de 1996 a agosto de 1998 y de septiembre de 1999 a agosto de 2006.</p> <p>Reparación: Que la Universidad cumpla con lo establecido en la cláusula 161 del CCT y logre ante el ISSSTESON que a la maestra Castillo Zaragoza se le reconozca como tiempo de cotización los períodos de septiembre de 1996 a agosto de 1998 y de septiembre de 1999 a agosto de 2006.</p>	<p>La profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza promovió demanda laboral en contra de la Universidad de Sonora, ante la H. Junta Especial para Asuntos Universitarios e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, por lo que la Universidad de Sonora acatará la resolución de la Autoridad Laboral.</p>