



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

# UNIVERSIDAD DE SONORA

## Secretaría General Administrativa

Hermosillo, Sonora. 14 de abril de 2023.  
Oficio No. SGA/186/2023

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 las respuestas institucionales a las solicitudes enunciadas en los pliegos de presuntas violaciones recibidos.

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



**RECIBIDO**  
14 ABR. 2023  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
Andrea Espinoza  
1:35pm

**RECIBIDO**  
14 ABR. 2023  
12:52pm  
CIENCIA Y CULTURA

- C.c.p. Mtro. Francisco Vázquez Valencia, Secretario del Trabajo del Gobierno de Sonora.
- C.c.p. Lic. David Fernando Soto Alday, Director del Centro de Conciliación Laboral del Estado 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.

  
Benjamin Valencia  
Secretario del Trabajo

SECRETARÍA DE ECONOMÍA  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
FISCAL Y DE LOS IMPUESTOS  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**Pliegos de presuntas violaciones a cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo vigente de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora y a convenios de revisión salariales y contractuales, correspondiente a la actual revisión contractual 2023**

**Violación**

**1. CLÁUSULAS 12 Y 157. DERECHOS MINIMOS; VIVIENDA; DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022;**

**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.

**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.

**Respuesta institucional:**

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.

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.

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%).

**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.**

**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.

**Reparación:**

Que la Universidad no considere el instrumento de evaluación que se aplica al alumnado para autorizar las prórrogas.

**Respuesta institucional:**

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.**"

La Administración Institucional se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en dicho artículo.



### 3. CLÁUSULA 63. TERMINOS DE LA PROMOCIÓN

#### **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.

#### **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.

#### **Respuesta institucional:**

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.

### 4. CLÁUSULA 63. TERMINOS DE LA PROMOCIÓN

#### **Violación:**

El técnico 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.

#### **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.

#### **Respuesta institucional:**

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.

### 5. CLÁUSULAS 82 Y 121. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS.

#### **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).

#### **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.

#### **Respuesta institucional:**

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.

#### **6. CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS**

**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.

**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.

**Respuesta institucional:**

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.

#### **7. CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS**

**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.

**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.

**Respuesta institucional:**

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.

#### **8. CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS**

**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.

**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..

**Respuesta institucional:**

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.

#### **9. CLÁUSULAS 99 numeral 9 y 100 numeral 2. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS**

##### **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.

##### **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.

##### **Respuesta institucional:**

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.

#### **10. CLÁUSULA 99 INCISO 11-1. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES**

##### **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.

##### **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.

##### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAU 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.

#### **11. CLÁUSULA 99 NUMERAL 11. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES**

##### **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.

##### **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.

##### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAU 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.

## **12. CLÁUSULA 121 NUM 9. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS**

### **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.

### **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.

### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a analizar, los casos específicos que presente el STAU, 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.

## **13. CLÁUSULAS 122 Y 162. SALARIO INTEGRAL; DERECHOS DEL TRABAJADOR AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE**

### **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.

### **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.

### **Respuesta institucional:**

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.

## **14. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES**

### **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:

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

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.

### **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.

**Respuesta institucional:**

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.

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.

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.

**15. CLÁUSULA 142. MÓDULO DEL ISSSTESON EN LA UNIDAD REGIONAL CENTRO****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.

**Reparación:**

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.

**Respuesta institucional:**

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.

**16. CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON.****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.

**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.

**Respuesta institucional:**

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.

**17. CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.****Violación:**

La Universidad incumplió con esta cláusula al no otorgar al STAUS el recurso correspondiente al 15% del monto establecido en la misma, para financiar actividades académicas relacionadas con la educación superior realizadas por miembros del STAUS en noviembre de 2022.

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con lo establecido en la cláusula otorgándole al STAUS el monto correspondiente.

**Respuesta institucional:**

La Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado recibió, el 8 de diciembre de 2022, una solicitud de reembolso de gastos originados para la realización del evento "IX Congreso General Resolutivo del ST AUS", por la cantidad de \$134,426.66, realizado del 24 al 25 de noviembre de 2022.

Aun cuando la solicitud de reembolso se presentó de manera extemporánea, ya que la fecha límite para el ejercicio presupuestal fue el 30 de noviembre, la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado realizó el trámite ante la Contraloría General. El reembolso fue improcedente al no atenderse las disposiciones administrativas aplicables al ejercicio de los recursos presupuestales, sujetas a auditoría, ya que las facturas fueron expedidas a nombre del ST AUS y no a nombre de la Universidad de Sonora.

Lo anterior fue comunicado al ST AUS mediante oficio N° DADIP 558/22, recibido por la organización sindical el 16 de diciembre de 2022.

**18. CLÁUSULA 185. DERECHO A LA INFORMACIÓN**

**Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no entregar al ST AUS la nómina del personal académica cada tres meses.

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula entregando al ST AUS la nómina del personal académica cada tres meses.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a entregar trimestralmente la nómina del personal académico, con corte a marzo, junio, septiembre y diciembre, como se establece en la cláusula 185.

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

**Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no permitirle al ST AUS consultar en línea el avance del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo.

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula permitiéndole al ST AUS la consulta en línea del avance del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo.

**Respuesta institucional:**

En tanto se realizan las adecuaciones necesarias en el Sistema Integral de Información Administrativa, la Administración Institucional se compromete a entregar al ST AUS un informe mensual del avance del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo. El informe correspondiente al mes de enero de 2023, será enviado a más tardar el 16 de febrero próximo.

**20. CLÁUSULA 190. INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COLEGIO ACADÉMICO Y DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES**

**Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no proporcionar al ST AUS los acuerdos del Colegio Académico a más tardar tres días hábiles después de que son tomados.

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula proporcionándole al ST AUS los acuerdos del Colegio Académico a más tardar tres días hábiles después de que son tomados.

**Respuesta institucional:**

Los acuerdos del Colegio Académico se publican en la página electrónica del órgano colegiado Acuerdos del Colegio Académico – Universidad de Sonora (unison.mx), abierta al público en general, y se distribuyen mediante boletín a todos los correos institucionales, dentro de los tres días hábiles posteriores a cada una de las sesiones. Sin embargo, la Secretaría Técnica del Colegio Académico se compromete a enviar al ST AUS una copia impresa de los mismos, en el plazo solicitado.

## **21. CLÁUSULA 191. DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO**

### **Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no escuchar la opinión del STAUS sobre la formulación del proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la Universidad.

### **Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula escuchando la opinión del STAUS sobre la formulación del proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la Universidad del 2024 y en los siguientes años.

### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a proporcionar al STAUS el anteproyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos a partir de 2024, así como escuchar la opinión del STAUS previo a su presentación a los órganos responsables de su autorización.

## **22. CLÁUSULA 192. INFORMACIÓN DE REFORMAS**

### **Violación:**

La Universidad incumplió con esta cláusula al no entregarle al STAUS una copia de los proyectos de modificación del Modelo Educativo, del componente Curricular del Modelo Educativo y del Reglamento de Academias y no escuchó la opinión del STAUS antes de que se aprobaran por el Colegio Académico.

### **Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula escuchando la opinión del STAUS sobre el Modelo Educativo, el componente Curricular del Modelo Educativo y el Reglamento de Academias para efecto de cambiar todos los aspectos que afectan a la planta académica y a la misma Institución.

### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional estará atenta a recibir la opinión del STAUS sobre los documentos a que hace referencia, aprobados en la sesión del Colegio Académico el pasado 13 de diciembre.

## **23. CLÁUSULA 213. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES**

### **Violación:**

La Universidad incumple con facilitar las instalaciones deportivas de la Institución para el uso de los agremiados del STAUS, ya que prioriza la renta de las instalaciones deportivas a personas externas.

### **Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula facilitando las instalaciones deportivas de la Institución para el uso de los agremiados del STAUS evitando rentarlas a personas externas.

### **Respuesta institucional:**

Los espacios deportivos son administrados por el Departamento de Ciencias del Deporte y la Actividad Física, priorizando las necesidades de los estudiantes, STAUS y STEUS sobre la renta a personas externas.

## **24. CLÁUSULA 216. EQUIPO DE CÓMPUTO**

### **Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no otorgarle al STAUS el recurso correspondiente al mantenimiento preventivo y correctivo de la red interna y del equipo que la integra, consistente en \$100,000.00.

### **Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula otorgándole al STAUS el recurso correspondiente al mantenimiento preventivo y correctivo de la red interna y del equipo que la integra, consistente en \$100,000.00.

### **Respuesta institucional:**

Con fecha 20 de agosto de 2013, la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, y el STAUS, a través de su Secretario General, firmaron un convenio de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de la red interna y del equipo que la integra, por parte de la entonces Dirección de Informática, actualmente Dirección de Tecnologías de la Información.

## **25. CLÁUSULA 219. ACCESO DEL STAUS A MEDIOS DE COMUNICACIÓN UNIVERSITARIOS**

### **Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no proporcionarle al STAUS acceso a los medios de comunicación universitarios.

### **Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula proporcionándole al STAUS acceso a los medios de comunicación universitarios.

### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a proporcionar acceso a los medios de comunicación universitarios en los términos de la cláusula 219, mediante solicitud dirigida a la Secretaría General Administrativa para su trámite ante las instancias correspondientes.

## **26. PUNTO 3 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 40; CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES**

### **Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 3 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, correspondiente a que la CMGAA realizaría un análisis del Programa de Ocupación de Plazas Vacantes (POPV) y se presentaría ante el Colegio Académico, antes de que culmine el semestre 2022-1, la adopción de medidas adicionales, que contemple condiciones bajo las cuales es recomendable que las convocatorias se autoricen en la categoría de Profesor Investigador Asociado, con grado mínimo de Maestría.

### **Reparación:**

Que antes de que finalice el mes de marzo del 2023 la CMGAA culmine con el análisis al POPV y se presente ante el Colegio Académico, la adopción de medidas adicionales, que contemple condiciones bajo las cuales es recomendable que las convocatorias se autoricen en la categoría de Profesor Investigador Asociado, con grado mínimo de Maestría.

### **Respuesta institucional:**

Se comunica que el informe final de la Comisión Especial del Programa Institucional de Ocupación de Plazas Vacantes de Profesores Investigadores y Técnicos Académicos de Tiempo Completo fue presentado al Colegio Académico en su sesión N° 197 del 13 de diciembre pasado (Informe\_de\_la\_comision\_especial.pdf (unison.mx)). La Administración Institucional está de acuerdo en que la CMGAA culmine el análisis de este programa y presente al Colegio Académico, la adopción de medidas adicionales, que contemple condiciones bajo las cuales es recomendable que las convocatorias se autoricen en la categoría de Profesor Investigador Asociado, con grado mínimo de Maestría, antes de finalizar el mes de marzo de 2023.

## **27. PUNTO 10 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES**

### **Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 10 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar un estudio para optimizar el uso de los estacionamientos exclusivos, a partir del semestre 2022-2 y de incluir en el análisis y discusión de las propuestas que le presente por escrito al STAUS; al no realizar a inicio del semestre 2022-2 una revisión y depuración de tarjetas en los estacionamientos exclusivos para académicos; al no aportar recursos extraordinarios del Fondo de Aportaciones Múltiples para trabajos de mantenimiento de pavimento en al menos 2 establecimientos exclusivos para académicos durante este año.

### **Reparación:**

Que la Universidad realice un estudio para optimizar el uso de los estacionamientos exclusivos, a partir del semestre 2023-1 y se comprometa a incluir en el análisis y discusión de las propuestas que le presente por escrito al STAUS; realice al inicio del semestre 2023-1 una revisión y depuración de tarjetas en los estacionamientos exclusivos para académicos; y que aporte recursos extraordinarios del Fondo de Aportaciones Múltiples para trabajos de mantenimiento de pavimento en al menos 2 establecimientos exclusivos para académicos durante el año 2023.

**Respuesta institucional:**

Se informa que al inicio del semestre 2022-2 la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones realizó una depuración de tarjetas de estacionamiento de todo el personal que contaba con el servicio y dejó de laborar en la institución. Así mismo, y acorde con la programación académica semestral, se continuó promoviendo el acceso a académicos a varios estacionamientos exclusivos, en función de la ubicación de los espacios considerados en su propia carga. La depuración es permanente.

Se informa asimismo que se realizaron trabajos de rehabilitación de pavimentos (recarpeteo) y señalamiento horizontal en dos estacionamientos exclusivos: el que presta servicio a los académicos del DIPA, DIQM y DCBS (06-EM102), así como el que utilizan los académicos de los Departamentos de Administración y Contabilidad (10-EM105). Además, como una primera etapa, se realizaron trabajos de mejora de accesos y pavimentos en los estacionamientos EM101 y EM102 de Campus Navojoa. Adicionalmente se desarrollaron trabajos de mantenimiento correctivo y preventivo en controles de acceso en todos los estacionamientos reservados, y de mantenimiento mayor al acceso del estacionamiento 03-EM106 de la URC, mismo que presta servicio a los académicos del Letras y Lingüística, Geología y Física, principalmente.

El STAU no presentó propuestas por escrito.

**28. PUNTO 13 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 99 NUMERAL 13. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES****Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 13 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, correspondiente al no entregar en tiempo y forma y de manera completa la ropa, uniformes y equipo de trabajo para el personal académico de conformidad con lo solicitado por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS).

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con los plazos y las formas establecidas en la entrega de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la CMGHS.

**Respuesta institucional:**

La adquisición de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) se concretó durante el mes de diciembre de 2022.

**29. PUNTOS 17, 18, 19 y 20 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES; Y DÉCIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021****Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en los puntos 17, 18, 19 y 20 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no darle continuidad a la mesa de trabajo tripartita UNISON-STAU-ISSSTESON instalada para resolver los problemas de ISSSTESON y acordar soluciones a problemas, tales como:

- a) Abasto de Medicamentos;
- b) Deterioro de los servicios médicos;
- c) Médicos especialistas;
- d) Trámites de jubilación o pensión atrasados;
- e) Pago puntual de las pensiones;
- f) Eliminación del cobro de servicio médico a pensionados;
- g) Reconocimiento de tiempo de cotización;
- h) Funcionamiento de los módulos del ISSSTESON en los campus de la Universidad;
- i) Afiliación de cónyuge de trabajadoras académicas;
- j) Re afiliación de profesores que por carga dejan de tener servicio de ISSSTESON en un semestre;
- k) Falta de democratización de su funcionamiento y de transparencia en el uso de su patrimonio.

**Reparación:**

Que la Universidad se comprometa a gestionar con la dirección del ISSSTESON una reunión para abordar todos los problemas planteados con ese Instituto a la brevedad, y que cada tres meses a partir de la firma del Convenio

de Revisión Contractual 2023 se realicen reuniones de trabajo de la mesa de trabajo tripartita UNISON-STAUSS-ISSSTESON instalada para resolver los problemas de ISSSTESON y acordar propuestas, tales como:

- a) Abasto de Medicamentos;
- b) Deterioro de los servicios médicos;
- c) Médicos especialistas;
- d) Trámites de jubilación o pensión atrasados;
- e) Pago puntual de las pensiones;
- f) Eliminación del cobro de servicio médico a pensionados;
- g) Reconocimiento de tiempo de cotización;
- h) Funcionamiento de los módulos del ISSSTESON en los campus de la Universidad;
- i) Afiliación de cónyuge de trabajadoras académicas;
- j) Re afiliación de profesores que por carga dejan de tener servicio de ISSSTESON en un semestre;
- k) Falta de democratización de su funcionamiento y de transparencia en el uso de su patrimonio.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional está de acuerdo en solicitar al ISSSTESON el restablecimiento de la mesa de trabajo tripartita para exponer y buscar soluciones a la problemática descrita.

**30. PUNTO 22 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES**

**Violación:**

La Universidad incumplió lo pactado en el acuerdo establecido en el punto 22 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar las acciones necesarias para dar cumplimiento a la normatividad de higiene y seguridad, en un lapso que no exceda el inicio del semestre 2022-2.

**Reparación:**

Que la Universidad se comprometa a realizar las acciones planteadas por la CMGHS para dar cumplimiento a la normatividad de higiene y seguridad, antes de que finalice el semestre 2023-1.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a realizar las acciones acordadas por la CMGHS en el plazo solicitado.

**31. PUNTO 23 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES**

**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 23 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no determinar el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, así como los exámenes médicos específicos a que deben someterse, en un plazo que no exceda seis meses a partir de la firma del convenio de revisión salarial 2022.

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con el acuerdo del convenio de revisión salarial 2022 de determinar el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, así como los exámenes médicos específicos a que deben someterse, en un plazo que no exceda seis meses a partir de la firma del convenio de revisión contractual 2023.

**Respuesta institucional:**

El punto 23 del Anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2022 establece que será la CMGHS quien determinará el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, así como los exámenes médicos específicos a que deben someterse, por lo que es un compromiso bilateral.

**32. PUNTO 24 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAU-UNISON 2019; Y CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 24 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no concluir con el proceso de indeterminación de profesores en todas sus etapas, antes de que concluya el mes de octubre de 2022, quedando pendiente de concluir el proceso de indeterminación los departamentos de Agricultura y Ganadería, Medicina y DICTUS.

**Reparación:**

Que la Universidad concluya con el proceso de indeterminación de profesores en todas sus etapas, antes de que concluya el mes de marzo del 2023.

**Respuesta institucional:**

Se informa lo siguiente:

- Departamento de Agricultura el H. Consejo Divisional ratificó los resultados emitidos por la Comisión de Evaluación, información que ya está registrada en sistema.
- Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud ya culminó el proceso, y el H. Consejo Divisional ratificó los resultados emitidos por la Comisión de Evaluación, información que ya está registrada en sistema.
- Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, se informa que la CMGAA, con base a los compromisos contraídos, envió al titular de la jefatura del departamento el análisis de carga académica y se envió propuesta de solicitud a la CMGAA la cual fue dictaminada en tiempo y forma.

**33. PUNTO 26 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2020; Y CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 26 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no ampliar el alcance del fondo revolvente creado temporalmente en el marco del convenio de revisión salarial STAU-UNISON 2020 para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, de manera que incluya otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas.

**Reparación:**

Que la Universidad amplíe el alcance del fondo revolvente creado temporalmente en el marco del convenio de revisión salarial STAU-UNISON 2020 para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, de manera que incluya otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas, antes de que finalice el semestre 2023-1.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional está de acuerdo en ampliar el alcance del fondo, de manera que se incluyan otros medicamentos con problemas de abasto por parte de ISSSTESON, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. Los procedimientos para ello serán establecidos de manera bilateral antes de que finalice el semestre 2023-1

**34. PUNTO 28 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 28 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar las gestiones necesarias ante las instancias de los Gobiernos Federal y Estatal para resolver el tema del ISR.

**Reparación:**

Que la Universidad realice las gestiones necesarias ante las instancias de los Gobiernos Federal y Estatal para resolver el tema del ISR, que incluya a la parte sindical de la Comisión creada para atender este tema antes de

que finalice el semestre 2023-1, y que se informe al STAUS de cualquier cambio o avance que se tenga. Asimismo, que la Universidad se comprometa a que cualquier acuerdo que se tome no afecte la estabilidad económica de las y los Trabajadores Académicos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a continuar gestiones ante las instancias de los Gobiernos Federal y Estatal para atender el tema del ISR, considerando la participación de una comisión designada por el STAUS; asimismo se compromete a informar al STAUS cualquier cambio o avance al respecto.

**35. PUNTO 29 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA VIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 29 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar la determinación del listado de profesores de asignatura que tienen derecho a Horas Comprometidas antes de que concluyera el mes de mayo de 2022.

**Reparación:**

Que la Universidad realice la determinación y aprobación del listado de profesores de asignatura que tienen derecho a horas comprometidas antes de que concluya el mes de marzo del 2023.

**Respuesta institucional:**

La determinación del listado de profesores de asignatura que tienen derecho a Horas Comprometidas se realizará por el titular de la Jefatura de Departamento, tomando en consideración la opinión de la representación sindical, la cual se enviará al órgano colegiado competente para su análisis y aprobación, antes que finalice el mes de mayo de 2023.

**36. PUNTO 30 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

**Violación:**

La Universidad incumplió el compromiso el acuerdo establecido en el punto 30 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, correspondiente a analizar y resolver los casos pendientes del Eje de Formación Común, antes de concluir el semestre 2022-1.

**Reparación:**

Que la Universidad concluya con el análisis y resolución de los casos pendientes del Eje de Formación Común, antes de concluir el mes de marzo del 2023.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que la CMGAA atendió todos y cada uno de los casos.

**37. PUNTO 36 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLAÚSULA TRIGÉSIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 36 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, un estudio basándose en la norma oficial correspondiente, con relación al número de cajones azules que deberán estar disponibles para personas con discapacidad y los lugares de ubicación dentro del campus, rampas y señalamientos, acordado en la Cláusula Trigésima Tercera del Convenio de Revisión Contractual UNISON STAUS 2021, antes de concluir el semestre 2022-1. Las acciones que deriven del estudio deberían implementarse en un plazo que no excediera el semestre 2022-2.

**Reparación:**

Que la Universidad se comprometa, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, en coordinación con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, a realizar un estudio basándose en la norma oficial correspondiente, con relación al número de cajones azules que deberán estar disponibles para personas con discapacidad y los lugares de ubicación dentro del campus, rampas y señalamientos, acordado en la Cláusula Trigésima Tercera del Convenio de Revisión Contractual UNISON STAUS 2021, antes de concluir el semestre

2023-1. Las acciones que deriven del estudio deberán implementarse en un plazo que no exceda el semestre 2023-2.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones a coordinarse con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, realicen un estudio basándose en la norma oficial correspondiente, con relación al número de cajones azules que deberán estar disponibles para personas con discapacidad y los lugares de ubicación dentro del campus, rampas y señalamientos. Para ello, la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones convocará a la CMGHS durante el mes de abril, para iniciar los trabajos que deberán concluir antes de que finalice el semestre 2023-2.

**38. PUNTO 38 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; DERECHO A UNA VIDA DIGNA**

**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 38 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no presentar una propuesta conjunta para atender la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se le realiza a las y los académicos jubilados y pensionados; y el tema de afiliación de los cónyuges de trabajadoras académicas que no considera la Ley actual ante diputados del H. Congreso del Estado.

**Reparación:**

La Universidad se compromete a presentar una propuesta conjunta con el STAUS, para atender la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se le realiza a las y los académicos jubilados y pensionados; y en el tema de afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas, una propuesta conjunta para que se reforme la Ley 38 ante diputados del H. Congreso del Estado, antes de que finalice el semestre 2023-1.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional está de acuerdo en elaborar, en conjunto con el STAUS, una propuesta de modificación a la Ley 38 del ISSSTESON sobre estos temas, que pueda ser presentada al H. Congreso del Estado.

**39. CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2019; Y CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

**Violación:**

La Universidad incumplió con esta cláusula al no realizar las gestiones necesarias para que el Gobierno del estado entregue el subsidio completo a la Universidad.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora realice las gestiones necesarias para que antes de que finalice el semestre 2023-1 se establezca el compromiso por parte del Gobierno del Estado de entregar el subsidio completo a la Universidad, incluyendo el adeudo correspondiente al período de 2013 al 2021.

**Respuesta institucional:**

El Gobierno del Estado ha cumplido con sus compromisos con la Universidad de Sonora, incluso en el ejercicio 2022, el subsidio estatal ordinario superó en \$31.8 millones de pesos el subsidio federal ordinario.

**40. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; VIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

**Violación:**

La Universidad incumplió con esta cláusula al no discutir y acordar con el STAUS los aspectos laborales del modelo educativo.

**Reparación:**

Que antes del 20 de marzo del 2023 la Universidad cumpla con discutir y acordar los aspectos laborales del modelo educativo.

**Respuesta institucional:**

La Universidad de Sonora reitera el compromiso de no afectar laboralmente al personal académico con motivo de las modificaciones al Modelo Educativo, y manifiesta su disposición a atender la problemática puntual que le presente el STAUS.

**41. CLÁUSULA TRIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021****Violación:**

La Universidad incumplió esta cláusula al no revisar cada una de las etapas de programación del departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana, y resolver los casos donde se presentan inconformidades.

**Reparación:**

Que se destituya al Dr. Félix Ayala Álvarez jefe del departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana, que, en lugar de resolver las problemáticas, solo violenta los derechos laborales de los docentes.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que se llevaron a cabo las dos reuniones de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación en la que se analizó el proyecto de programación, además, se atendieron y resolvieron cada una de las inconformidades presentadas, con base a lo establecido en la cláusula 82, 83 y demás relativas.

**42. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; DÉCIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021; DÉCIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2020; CLÁUSULA 157. VIVIENDA****Violación:**

La Universidad incumplió este acuerdo al no realizar las gestiones ante las autoridades Estatales y Municipales de Cajeme y de Caborca, para la donación de predios que permitiera la creación de un proyecto de vivienda para las y los trabajadores académicos del campus Cajeme y Caborca.

**Reparación:**

Que la Universidad se comprometa a realizar las gestiones ante las autoridades Estatales y Municipales de Cajeme y de Caborca para la donación de predios que permita la creación de un proyecto de vivienda para las y los trabajadores académicos del campus Cajeme y Caborca, antes de que finalice el semestre 2023-2, y que se informe a la parte sindical de la Comisión Mixta de Vivienda de todas las gestiones que se estén realizando.

**Respuesta institucional:**

De acuerdo

**43. CLÁUSULA 157. VIVIENDA; DÉCIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021; DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; DÉCIMA SEGUNDA DE REVISIÓN SALARIAL 2020****Violación:**

La Universidad no cumplió con el compromiso de gestionar créditos de bajo interés para la compra, construcción, ampliación y remodelación de vivienda, para que puedan usarse en forma parcial en los aspectos mencionados, y sin afectar el objetivo con el que fueron creados los fondos complementarios de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación.

**Reparación:**

La Universidad se comprometa a realizar un estudio actuarial y gestionar que se ofrezcan créditos de bajo interés para la compra, construcción, ampliación y remodelación de vivienda y sin afectar el objetivo con el que fueron creados, los fondos complementarios de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación.

**Respuesta institucional:**

Durante 2022 la Universidad de Sonora gestionó programas de créditos hipotecarios con HSBC y BBVA, a tasas preferenciales.

**44. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; DÉCIMA SEGUNDA CUARTO PÁRRAFO DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021; DÉCIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISION SALARIAL 2020;**

**Violación:**

La Universidad no cumplió con el compromiso de gestionar ante el H. Ayuntamiento de Hermosillo, la autorización de un acceso directo desde el periférico oriente al terreno otorgado en donación al STAUS en las inmediaciones del vaso de la presa General Abelardo L. Rodríguez.

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con su compromiso de gestionar ante el H. Ayuntamiento de Hermosillo, la autorización de un acceso directo desde el periférico oriente al terreno otorgado en donación al STAUS en las inmediaciones del vaso de la presa General Abelardo L. Rodríguez; así mismo se comprometa a solucionar los problemas de escritura para que ya no sea de uso educativo, y a bardear todo el terreno.

**Respuesta institucional:**

El STAUS ha sido informado puntualmente de las múltiples gestiones que la Administración Institucional ha realizado para lograr el cambio de destino de terrenos donados, ante la Comisión Estatal de Bienes y Concesiones del Estado de Sonora, las cuales hasta ahora han tenido resultados negativos. Recientemente se solicitó el apoyo de la Secretaría del Trabajo para contribuir a dar solución a este tema. La Administración Institucional se compromete a insistir ante la instancia responsable.

**45. CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2019**

**Violación:**

La Universidad no cumplió con su compromiso de gestionar para urbanizar y lotificar del predio ofrecido para vivienda de los académicos en Hermosillo, ubicado por el Boulevard Lázaro Cárdenas casi esquina con el Boulevard Lázaro Mercado, en la Colonia Solidaridad IV Etapa de la ciudad de Hermosillo, Sonora.

**Reparación:**

Que la Universidad se comprometa a resolver con bienes y concesiones el cambio de la escritura para que deje de ser de uso educativo y se libere ese terreno; asimismo, se resuelva el uso del suelo ante IMPLAN para que deje de ser solo como uso de equipamiento, para poder hacer uso del recurso destinado para el estudio de suelo.

**Respuesta institucional:**

El STAUS ha sido informado puntualmente de las múltiples gestiones que la Administración Institucional ha realizado para lograr el cambio de destino de terrenos donados, ante la Comisión Estatal de Bienes y Concesiones del Estado de Sonora, las cuales hasta ahora han tenido resultados negativos. Recientemente se solicitó el apoyo de la Secretaría del Trabajo para contribuir a dar solución a este tema. La Administración Institucional se compromete a insistir ante la instancia responsable.

**Primer Anexo al pliego de presuntas violaciones**

**1. CLÁUSULA 10. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS**

**Violación:**

El docente Manuel Octavio Encinas Trujillo adscrito al departamento de Deportes, reclama que la jefa de departamento de Ciencias del Deporte de manera oculta y unilateral sin consultar a las presidencias de academias, ni al comité de presidencias de academias, ni a la delegación sindical propuso al director de la División de Cs. Biológicas y de la Salud una comisión de maestros de mayoría maestros de asignatura los cuales no pertenecen al departamento de Cs. Deporte y que NO tienen la categoría Titular para diseñar el nuevo proyecto curricular de Licenciatura en Fisioterapia que estará dentro del mismo departamento de Cs. Deporte, violentando lo señalado en el artículo 30 del EPA que señala que serán los profesores-investigadores con categoría de Titular los que tendrán a su cargo el diseño, la planeación y la dirección de planes, programas y proyectos académicos. Además, la mayoría de los maestros de dicho comité son ajenos al departamento porque la licenciatura en Fisioterapia no es una disciplina homogénea con la licenciatura en Cultura Física y Deporte y no beneficia las áreas de trabajo académico existentes. Lo que es contrario a lo dispuesto en los artículos 11 de la Ley Orgánica de la Universidad y 3 del Estatuto General.

**Reparación:**

Que se entregue al sindicato el listado de nombres y categoría de los miembros de la comisión de diseño del proyecto curricular de licenciatura Fisioterapia. Que se establezca el compromiso de la jefa de departamento y del director de la división para enviar una modificación de miembros que cumplan lo estipulado en el artículo 30 del EPA y se envíe invitación a las academias.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional anexa al presente listado de los miembros de la Comisión de profesores y especialistas para la elaboración del plan de estudios del Programa de Licenciatura en Kinesiología y Fisioterapia.

**2. CLÁUSULAS 31, 50, 53, 57, 82, EPA ARTÍCULO 131 en relación con las cláusulas 70, 71 y 72. DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN; ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA; NOMBRAMIENTO DE JURADOS; PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE UN CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; DE LAS IMPUGNACIONES A LA RESOLUCIÓN DEL JURADO O AL PROCEDIMIENTO DE INGRESO; NOTIFICACIÓN DE LAS IMPUGNACIONES; NOTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE IMPUGNACIÓN; INTERRUPCIÓN DEL INGRESO O DE LA PROMOCIÓN****Violación:**

La académica Pamela Guadalupe Canez Carrasco adscrita al departamento de Ciencias Sociales de la unidad regional Caborca, reclama del consejo divisional de ciencias económicas y sociales de la unidad académica Caborca de la Universidad de Sonora la opacidad, con la que maneja el sistema de impugnación a los concursos curriculares, en esta ocasión específicamente lo relacionado con la convocatoria URN-DCES-DCEA-042 en el área de conocimiento del concurso de inglés de fecha 23 de noviembre del 2022. Toda vez que, el jurado emitió los resultados en donde la suscrita resultó ganadora, estos fueron impugnados ante el consejo divisional; pero tuvo conocimiento extraoficial que se admitió el recurso de impugnación; que se le dio trámite en sesión de consejo; que se dejó sin efecto el resultado mencionado con antelación; que se designó nuevo jurado; que se obtuvieron nuevos resultados favoreciendo a la hija de la encargada del centro de idiomas, lugar en donde se desarrolla la materia de trabajo convocada y que hoy plantea en esta violación al contrato colectivo. Es menester hacer notar que toda autoridad universitaria está obligada a respetar las garantías constitucionales específicamente la de audiencia y el consejo divisional de ciencias económicas y sociales, no es la primera vez que toma decisiones sin notificar a los involucrados y o afectados como es el caso de la suscrita puesto que recibe la impugnación y hasta este momento no tiene conocimiento del contenido de dicha impugnación; no tiene conocimiento de los argumentos que exige que se esgrimieron en dicha impugnación, no tiene conocimiento de las pruebas que se exhibieron en la supuesta impugnación. Luego entonces la deja el consejo divisional en estado de indefensión; ahora bien, preguntándole a los miembros del jurado que si fueron notificados formalmente por el consejo divisional de la situación y con la documentación para estar en condiciones de verter opinión o hacer aclaraciones pertinentes ante el órgano colegiado, que señalo como autoridad responsable, contestándole la mayoría de ellos que tampoco los habían notificado, de la misma manera le preguntó a su delegado sindical que si había sido notificado de alguna impugnación en consecuencia de alguna resolución de la impugnación y la respuesta igualmente fue negativa y mucho menos enviado alguna evidencia de la documentación que corresponde para el debido proceso y admisión del recurso, luego entonces ante esa forma tan opaca, tan falta de transparencia, pero sobre todo violatoria de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, del estatuto del personal académico y del contrato colectivo de trabajo, pero sobre todo de las cláusulas 70, 71 y 72 del contrato colectivo de trabajo vigente, se ve en la necesidad de hacer esta denuncia por violación al contrato colectivo y a sus garantías constitucionales de audiencia, del derecho al trabajo, y de los derechos humanos universitarios; porque ésta al menos es la cuarta ocasión que sucede y nadie había alzado la voz. Por otra parte, al cuestionar al representante de la comisión dictaminadora que fungió en ese jurado sobre si estaba enterado de la impugnación y de todo lo que a su juicio arbitrariamente y de manera ilegal resolvió el consejo divisional, la respuesta fue que no; es su deber hacer notar que días después recibió un correo institucional de la jefa de departamento de la ECA donde le hizo saber parcamente que el concurso había sido impugnado y sin efecto. Al efecto se ha de mencionar que la suscrita tiene una antigüedad en la universidad de Sonora precisamente como maestra de inglés y he ganado al menos dos concursos curriculares, uno de ellos fue impugnado e hicieron el mismo procedimiento

del todo ilegal, y en el otro quedó firme y a eso obedece que actualmente sigue impartiendo cátedra en el área de inglés en el centro de idiomas Caborca por once años consecutivamente de manera ininterrumpida; de modo que al no conocer los argumentos y las pruebas que presentó la recurrente y menos conocer los argumentos de los miembros del honorable consejo, de nuevo la dejan en total estado de indefensión, violentan sus garantías constitucionales de orden laboral **SOBRE TODO SUS DERECHOS CREADOS** como catedrática en el área de inglés. Es menester hacer notar en esta denuncia de violación al contrato colectivo de trabajo que no es la primera ocasión que la organización sindical y la universidad de sonora vienen planteando el respeto por los derechos creados de los académicos en nuestra alma mater, motivo por el cual es importante que se genere un llamado de atención al consejo divisional. De lo contrario, cada vez que una jefa de departamento, un director de división, o un consejero con intereses creados quiera proteger a amigos o familiares seguirán violentando los derechos de los académicos y que todo quede en lo obscuro y sin las repercusiones que el caso lo amerita. Dice lo anterior porque no es la primera vez que un jefe de departamento violentando y pasando por encima de una convocatoria autorizada por la comisión mixta general de asuntos académicos se altera para proteger intereses de amistades o familiares y para acreditar lo anterior, hace referencia a 3 oficios con fecha de 4 de enero del 2019 donde alterando una convocatoria el jefe de departamento, ahora en funciones de director de división, deja evidencia de sus ilegalidades al influir ante el presidente del jurado de evaluación curricular en el área de inglés para proteger intereses creados a todas luces. Como información adicional, se violenta el contrato colectivo de trabajo regular y permanentemente por el consejo divisional, al quitarle la facultad a la comisión dictaminadora de nombrar al presidente, el secretario, vocal y suplente de jurado, pues de manera ilegal y caprichosa el consejo siempre se auto faculta para hacer tales nombramientos.

**Reparación:**

Se solicita que:

- 1) Se valide el resultado del primer jurado por estar apegado a derecho y por no haber violentado procedimiento alguno en ese concurso curricular.
- 2) Interrupción del ingreso producto de los resultados del segundo jurado.

**Respuesta institucional:**

No existe violación. El H. Consejo de la División de Ciencias Económicas y Sociales atendió en tiempo y forma el recurso de inconformidad interpuesto, y en el pleno de sus facultades resolvió conforme a la reglamentación aplicable.

**3. CLÁUSULAS 33, 121 numeral 9. INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS**

**Violación:**

El docente Rigoberto Franco Maldonado adscrito al departamento de física, reclama que la administración universitaria no le reconoce dos años laborados de antigüedad como académico, antes de ganar una plaza, y que, por lo tanto, tampoco se le esta pagando su prima de antigüedad como deber ser y de conformidad a la cláusula 121 numeral 9.

**Reparación:**

Que la administración universitaria le reconozca al académico Rigoberto Franco Maldonado su antigüedad laboral incluyendo esos dos años laborados antes de ganar la plaza, y que por lo tanto se le pague la prima de antigüedad contando esos dos años.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos analizará y resolverá la solicitud el docente Rigoberto Franco Maldonado, en relación el tiempo laborado en el sector académico, antes de que finalice el semestre 2023-1.

**4. CLÁUSULAS 34, 35, 41, 82, 83, TRANSITORIAS II, XXII, XXVI. VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN; CREACIÓN DE PLAZAS; INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN; REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO; PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN**

## **DEL DEPORTE; PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES**

### **Violación:**

El docente Manuel Octavio Encinas Trujillo adscrito al departamento de Deportes, reclama que la jefa de departamento de Ciencias del Deporte de manera oculta, sin consultar a las academias ni a la delegación sindical (violentando la cláusula 35), y sin consultar a la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (violentando la cláusula 34), creó una plaza de maestro de tiempo completo y la asignó de forma unilateral y no justificada para el semestre 2023-1 a la maestra Noelia Beatriz Grilli Silva (quien es maestra de asignatura del departamento de medicina 31466) y quien no pertenece a la delegación sindical de deportes, para ello hizo uso de una plaza vacante de tiempo completo de maestra jubilada Gloria Clara Enríquez Labougle (de la delegación de deportes), cabe mencionar que no se hizo ningún concurso, ni quedo desierto algún concurso para la asignación. Tampoco esta asignación de plaza se contempló en las etapas de la programación académica semestral, violentando con ello el procedimiento de ingreso y promoción establecido en el EPA (artículos 83, 87, 89 del EPA) por lo que es una contratación improcedente en términos de la cláusula 49 del CCT.

### **Reparación:**

Que se resuelva la contratación improcedente. Que se establezca el compromiso del jefe de departamento y de la Dirección de Recursos Humanos de hacer las convocatorias de ingreso conforme al CCT.

### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional, informa que se siguió el procedimiento de contratación por asignación de plaza de Profesor Investigador de Tiempo Completo cuya beneficiaria es la M.E.S. Noelia Beatriz Grilli. Además, se asume el compromiso de que la ocupación de las plazas vacantes se hará mediante algún mecanismo contemplado en el Estatuto de Personal Académico y en estricto apego a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

## **5. CLÁUSULAS 99; 100. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; CUBILOS Y SALAS DE MAESTROS**

### **Violación:**

La academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del DICTUS reclaman acciones arbitrarias en contra de sus actividades académicas por parte del responsable administrativo del Edificio 7J. Tales como:

- a) Encendido y apagado de los aires acondicionados en los tres laboratorios, lo cual ha provocado que en el laboratorio de microbiología las muestras y cultivos se contaminen y se pierda información, con altos costos económicos y retraso en los alumnos de posgrado, así como en los otros laboratorios caduquen y se dañen prematuramente los reactivos y los equipos se oxiden. Se han presentado diferentes situaciones, las cuales afectan negativamente la investigación y la docencia que realizan en ese edificio donde aparte de tener sus oficinas también tienen los laboratorios de investigación.
- b) Que no se ha recibido el apoyo administrativo adecuado para los trámites de solución de las áreas de trabajo, donde la encargada del edificio se conduce arbitraria e inadecuadamente con los responsables de los laboratorios.
- c) Falta de atención por parte de la encargada del edificio al no atender los llamados de los docentes ante una emergencia fuera de horario de oficina, ni las necesidades de investigación en periodo vacacional ya que ella no pone a disposición un responsable, siendo que se trabaja todo el año. Ante una situación que amerite atención y solución rápida, no permite que el personal de mantenimiento del DICTUS intervenga hasta que su personal de mantenimiento acuda y verifique, ya que el edificio pertenece a la División.
- d) Exagerada supervisión en los laboratorios e identifican que ella quiere coordinar el funcionamiento de estos, lo cual no es correcto porque son de investigación y los docentes son los únicos capacitados para ello. Mucho reclamo por el gas que se utiliza, cuando han existido fugas han sido por problemas fuera de los laboratorios debido a faltas de mantenimiento. Esto ha obligado a los docentes a implementar su propio tanque portátil de gas, además que se les pide que ellos paguen el consumo de gas, aún cuando los laboratorios se utilizan para docencia también.
- e) Los docentes consideran que la responsable administrativa no tiene competencia para gestionar sanciones a los académicos ya que para ello hay un protocolo a seguir.
- f) Que hay confusión también porque no esta debidamente definido si pertenecen al DICTUS, por lo tanto, todas sus necesidades deben ser canalizadas a través de una secretaría administrativa (LAE. Cecilia Piri) y no

## 8. NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN

### **Violación:**

La Administración universitaria incumple la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 al no identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo para su personal académico y administrativo, y en virtud de que somos un centro de trabajo con más de 50 trabajadores, la Universidad está obligada a:

- a) Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- b) Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- c) Evaluar el entorno organizacional.
- d) Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- e) Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- f) Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- g) Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- h) Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- i) Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

### **Reparación:**

Que la Administración Universitaria en cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018 antes de que finalice el semestre 2023-1 realice lo siguiente:

- a) Establezca, implante, mantenga y difunda en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- b) Adopte las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- c) Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- d) Difundir y proporcionar información a los trabajadores.

Asimismo, antes de que finalice el semestre 2023-2 realice lo siguiente:

- a) Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- b) Evaluar el entorno organizacional.
- c) Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- d) Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- e) Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional ofrece trabajar en conjunto con la CMGHS para la implementación de la NOM-035-STPS-2018, iniciando las actividades antes de que concluya el semestre 2023-1.

## **Segundo anexo al pliego de presuntas violaciones**

### **1. CLÁUSULA 11; 184. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; TRATO REFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES**

#### **Violación:**

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos no le contestó a una serie de correos que les envió, así como a una audiencia realizada, lo que impidió que se pudiera solucionar la ocupación de una plaza de Tiempo Completo Determinado por el semestre 2023-1.

#### **Reparación:**

Que se dé respuesta a la solicitud, y se apruebe una plaza para el siguiente semestre con el recurso que no fue utilizado este semestre para dicha plaza.

#### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos dará respuesta a oficio, antes de que finalice el mes de abril del presente año.

### **2. CLÁUSULA 40; EPA ARTÍCULO 70 numeral IV inciso b. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUDAN VACANTES; DEL INGRESO DE PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO DE TIEMPO INDETERMINADO A TRAVÉS DE CONCURSO DE OPOSICIÓN**

#### **Violación:**

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la jefa de departamento envió un proyecto de convocatoria con nivel doctorado a una plaza que se desocupó y que tiene grado de maestría, y no da servicio a posgrado.

#### **Reparación:**

Que la convocatoria respete al CCT y al EPA y salga con grado de maestría.

#### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento realizó el procedimiento correspondiente para ocupar la plaza de Profesor Investigador de Tiempo Completo, el cual sometió para su aprobación ante el órgano colegiado competente.

### **3. CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR A PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL**

#### **Violación:**

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la jefa de departamento no acato los acuerdos establecidos en la Comisión Departamental de Verificación de la Programación para la ocupación de una plaza de Tiempo Completo Determinado por el semestre 2023-1.

#### **Reparación:**

Que el recurso que no se utilizó durante el semestre 2023-1 para esa plaza, se utilice para autorizar una plaza por TCD para el semestre 2023-2 para los cursos Generales de Inglés.

#### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento realizó la gestión para la ocupación por tiempo determinado de la plaza vacante que se menciona.

### **4. CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS**

#### **Violación:**

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que se programaron cursos en línea para idiomas (alemán, árabe, chino, francés, y ruso, y no se ofertaron para la planta académica, solo a algunos docentes que incluso están de licencia.

#### **Reparación:**

Se solicita que:

1. Se sancione a la jefa de Departamento por no seguir con lo establecido en la cláusula 82 y no haber ofrecido las materias al personal, favoreciendo a maestros que estaban con licencia sin goce de sueldo.
2. Que se habilite a todo el personal.

3. Que se revise si alguien con licencia sin goce de salario se le puede autorizar impartición de cursos en línea.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento programó los cursos de otros idiomas conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, y el personal al que se hace referencia tiene aprobada una licencia parcial sin goce de salario en algunas horas indeterminadas. En relación a la habilitación para impartir cursos en línea, acreditados por el Consejo Divisional, se asume el compromiso de que la invitación a la habilitación debe ser a todos el personal académico y que los cursos programados en esta modalidad, se deben de hacer del conocimiento de la representación sindical.

**5. CLÁUSULAS 82; 83. PROCEDIMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN**

**Violación:**

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la Jefa de Departamento realiza cambios en la programación y no informa a la parte sindical de los mismos, debiéndonos enterar por terceros, a pesar de que desde mayo del 2022 se le ha pedido que notifique a la representación sindical de dichos cambios. Lo anterior nunca se había visto en el Departamento de Lenguas Extranjeras.

**Reparación:**

Que se le haga un llamado de atención por parte de Recursos Humanos a la Jefa de Departamento para que notifique en tiempo y forma a la Representación Sindical de cualquier cambio realizado en la programación.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional manifiesta que, se le ha informado a la titular de la Jefatura de Departamento que está obligada a dar cumplimiento con el procedimiento de programación establecido en las cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

**6. CLÁUSULAS 82; 83. PROCEDIMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN**

**Violación:**

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la Jefa de Departamento ofreció carga en educación continua que es materia de trabajo en el Departamento de Lenguas Extranjeras, y se debió haber programado con base en las cláusulas 82 y 83.

**Reparación:**

Se solicita que:

1. Que se sancione a la jefa.
2. Que esa carga deje de ofrecerse en educación continua y se ofrezca como carga del departamento.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, el curso de educación continua no es un curso curricular ni de otros idiomas, corresponde a un curso que se paga con ingresos propios y su programación no está contemplada en las cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

Por otra parte, se asume el compromiso de que, en futuras ocasiones, el curso Español para Extranjeros debe de ofrecerse a toda la planta académica adscrita al Departamento de Lenguas Extranjeras. Finalmente se informa que se revisarán los contenidos del curso, con el fin de establecer si corresponde a un curso que sea sujeto de programación con base a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

**7. CLÁUSULAS 99; 100. DERECHOS PARA REALIZAR ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS**

**Violación:**

El docente José Ma. Del Castillo Alarcón adscrito al departamento del DICTUS, reclama que la Dra. Josafat Marina Esquerre Brauer administradora del edificio 7F se niega a otorgarle la llave electrónica de la puerta de acceso general al edificio 7F. Donde se ubica mi cubículo como 5A en la planta baja.

**Reparación:**

1. Que se le entregue de inmediato al docente la tarjeta electrónica de acceso al edificio 7F, en forma irrestricta, para acceder al mismo. Toda vez que cuando no hay actividades de forma administrativa no puede acceder al edificio y por ende a la zona de cubículos. Asimismo, NO SE LE OBLIGUE a firmar documentos de tiempos

de OCUPACIÓN PERENTORIOS DEL CUBICULO, en OFICIOS QUE NO ESTÉN CONTEMPLADOS POR LA CMGHS y dentro del CCT. (Esta acción se ha realizado con varios académicos que tienen cubículos en ese edificio).

2. Que no se le niegue el acceso a su área de trabajo al docente en mención de conformidad a la normatividad universitaria.
3. Que se revise el documento que ha hecho firmar a los académicos y personal en las comisiones específicas y se pongan a la luz del CCT. Previo análisis de la Dirección de Recursos Humanos y el Secretario de Trabajo y Conflictos y Secretario General del STAUS.
4. Que se tomen a través de la CMGHS donde se traten los asuntos de los espacios y se revisan las necesidades existentes de cubículos, ya que nadie es albacea general de los espacios universitarios.

**Respuesta institucional:**

No hay violación. Toda vez que el acceso al edificio es mediante cerradura electrónica, los documentos que se solicita se firmen por parte del personal que labora en dichas instalaciones es una carta responsiva de la tarjeta electrónica de acceso, y una carta compromiso de cuidado del mobiliario y equipo instalado en el cubículo.

**8. CLÁUSULAS 177; 178. REGLAMENTO DE BECAS; BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO**

**Violación:**

La docente Guadalupe Quijada Fierros de la unidad regional Caborca, reclama que la jefatura de departamento de Cs. Sociales no siguió la ruta determinada en el Reglamento de Becas del CCT. Que probablemente está utilizando recursos del departamento de posgrado fuera del Plan Anual del Departamento, violentando con ello no solo la cláusula 178 del CCT que refiere a Becas para Estudios de Posgrado, sino que con se están ejerciendo recursos públicos para pagos de estudios de Posgrado sin registro en CONACYT y además sin congruencia disciplinar y en audiencia de un Plan Departamental de Desarrollo y Profesionalización de la Planta Docente y lo que es más, sin Convocatoria para que se enteren debidamente y puedan participar los Profesores del Departamento. Además, manifiesta que la opacidad y el uso discrecional y del todo parcial, genera descontento entre los académicos y desde luego los deja en estado de indefensión.

**Reparación:**

Que se cumpla con la cláusula 177 del CCT, que refiere al Reglamento de Becas, en el que se explica de manera muy clara el proceso a seguir, además, que se cumpla con la cláusula 178 del CCT, que refiere a Becas para Estudios de Posgrado, para que no se genere descontento entre los profesores del departamento y no queden en estado de indefensión los que aspiran a una beca.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional manifiesta su compromiso de revisar y documentar lo señalado por la docente Guadalupe Quijada Fierros, así como, dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento General de Becas para Estudios de Posgrado y Estancias de Investigación del Personal Académico de la Universidad de Sonora, y lo convenido con el STAUS.

**Tercer anexo al pliego de presuntas violaciones**

**1. CLÁUSULAS 40, 41, 42. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; INGRESO DEL PERSONAL ORDINARI TEMPORAL; REQUISITOS PARA CONTRATACIÓN PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL**

**Violación:**

El docente Gabriel Núñez Othón adscrito al departamento de Deportes reclama que la jefa de departamento de Cs. Deporte y de la Actividad Física no realizó el concurso curricular para asignar las 12 horas de Deporte Curricular en la materia de voleibol que dejo el maestro Jesús Alfonso Arzac (violando las cláusulas 41 y 42 del CCT), quien recibió su jubilación a partir del día 02 de febrero de 2023, asignando dichas horas fuera del procedimiento que regula el EPA y el CCT, a una persona de nombre Bianca Torres Pro, tampoco la jefa avisó formalmente a la delegación sindical de esta vacante (violando la cláusula 40).

**Reparación:**

**Reparación:**

La academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del departamento del DICTUS exige lo siguiente:

- a) Que debido a las faltas y omisiones en el proceso de seguimiento solicitan que se detenga y se anule cualquier gestión que hayan hecho la Jefatura del DICTUS y la División para utilizar la plaza del Mtro. Arturo Villalba para que sea utilizada por la academia de ciencias del mar del DICTUS, ya que bajo la normativa universitaria le pertenece a la academia de Desarrollo Sustentable convocarla.
- b) Que la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica sea la que use la plaza para que continúe con sus planes y programas académicos establecidos en el marco de la normatividad universitaria.
- c) Que la autoridad universitaria verifique el actuar de su personal administrativo, en pro de la armonía y buena imagen de su administración.
- d) Que la administración institucional se comprometa a solucionar la petición de la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación estratégica del DICTUS, en relación con su solicitud de que le corresponde legalmente convocar la plaza que dejó vacante por jubilación el Mtro. Arturo Villalba, la cual el Jefe del Departamento del DICTUS, Director de la División y la academia de Ciencias del Mar pretenden utilizarla para llevar a cabo un mecanismo de promoción de técnico académico a profesor investigador sin respetar el reglamento de academias y la normatividad de Universitaria.

**Respuesta institucional:**

No hay violación al procedimiento. El Anexo 2 del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2019 establece que la Jefatura de Departamento envía el proyecto de convocatoria junto con las opiniones u observaciones de la Academia, la Comisión de Presidentes de Academia, la Delegación Sindical y la CMGAA a la Dirección de División, quien presenta toda la información al Consejo Divisional para que este órgano confirme o modifique las características de la convocatoria de acuerdo a las necesidades y planes del Departamento, y aprueba o rechaza su publicación.

**7. CLÁUSULAS 137 PUNTO 12, XI TRANSITORIA. RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS; PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS****Violación:**

El docente Raúl Alfredo Ortiz Ayala adscrito al departamento de Sociología reclama que no se le notificó por ningún medio de las supuestas inasistencias, ni del descuento por horas que se exhibe en el recibo de sueldo No. 2594105, emitido por la Tesorería General de la Universidad de Sonora, correspondiente a la primera quincena de diciembre del año 2022, por un monto igual a \$9,885.99 M/N.

**Reparación:**

Que se le restituya íntegramente al docente la cantidad de \$9,885.99 M/N del descuento efectuado de manera arbitraria por el director de Recursos Humanos, debido a que no se siguió el procedimiento correspondiente.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos siguió el procedimiento correspondiente, por lo que no existe violación en este caso. El descuento aplicado corresponde a inasistencias durante 12 días hábiles en menos de un mes.