

## Anexo 3

### Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STAUS UNISON 2023 2025 (Cláusulas modificadas)

#### **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/o el presente Contrato Colectivo y entrará en vigor el día de su firma.

#### **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 y condiciones de trabajo, incluyendo los que correspondan a la programación académica y carga de trabajo del personal académico.

#### **CLÁUSULA 4. INSTANCIAS**

Las y los representantes de las Delegaciones sindicales y/o el personal académico interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con las o los responsables de la dependencia, excepto en donde exista un procedimiento específico acordado por las partes. Todas las peticiones deberán ser formuladas por escrito o por correo electrónico institucional las cuales tendrán el mismo efecto que las formuladas por escrito sin necesidad de firma autógrafa, debiendo quien reciba el correo enviar un acuse de recibo.

En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al Sindicato, a la persona titular de la Delegación, y a la persona interesada, en un plazo de dos días hábiles, después de la fecha en la que recibieron la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado, además, deberán de turnar el o los asuntos a la autoridad universitaria facultada, quien dispondrá de cinco días hábiles para responder.

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.

#### **CLÁUSULA 6. REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD**

Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo. La Universidad de Sonora dará, en un plazo máximo de 15 días hábiles a dichos convenios y acuerdos, la difusión más amplia posible en todas las dependencias donde labore personal académico.

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.

#### **CLÁUSULA 8. MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Es materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los asuntos concernientes a las relaciones y condiciones laborales, así como la programación académica y carga de trabajo del personal académico con la Universidad de Sonora.

#### **CLÁUSULA 9. ASPECTOS ACADÉMICOS**

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De presentarse afectaciones a los derechos laborales del personal académico, deberán tratarse bilateralmente.

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

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 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 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 en un plazo no mayor a cinco días hábiles o canalizándola en un plazo no mayor a tres 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, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables.

#### **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 169 Orgánica de la Universidad de Sonora, publicada en el Boletín Oficial del Estado de Sonora con fecha 5 de marzo de 2023.
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 169, 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.** 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.** Campus Universitarios, Facultades Interdisciplinarias, 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 el personal académico preste 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 establecieron en el Artículo Quinto transitorio de la Ley Orgánica 4, así como los que se crearon posteriormente por el Colegio Académico, y lo que en el futuro acuerde el H. Colegio Universitario.
- 19. 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.
- 20. DELEGACIÓN SINDICAL.** Las constituidas o que constituya el Sindicato, en las distintas dependencias de la Universidad.
- 21. TRABAJADOR ACADÉMICO.** El trabajador o trabajadora que presta sus servicios a la Universidad en los términos de la CLÁUSULA 14 de este Contrato.
- 22. SALARIO.** Es la retribución que corresponde al trabajador académico por sus servicios de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato.
- 23. PUESTO.** Plaza, conjunto de funciones que debe hacer un trabajador académico.
- 24. USOS Y COSTUMBRES.** Prácticas reiteradas de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando no signifiquen incumplimiento de sus obligaciones.
- 25. ASESORES.** Personas con voz pero sin voto, que ilustran a los representantes de las partes.
- 26. CONCURSO DE INGRESO.** Procedimiento de evaluación establecido en el Estatuto de Personal Académico, de manera específica para los efectos de ingreso. Tiene las versiones que el EPA establece.
- 27. CARGA ACADÉMICA.** Para los Profesores y Profesores-Investigadores, es el número de horas clase impartidas obligatoriamente. Para el caso del personal académico de asignatura indeterminado en los espacios del eje de formación común y los que sean beneficiarios del Programa de Horas Gabinete incluye además las horas gabinete. Para los Ayudantes, su carga académica consistirá en las horas de ayudantía que le sean asignadas.
- 27 BIS HORAS GABINETE.** Es la parte de la carga académica de los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y la de los que sean beneficiarios del Programa de Horas Gabinete para la realización de actividades como asesorías a alumnos, preparación de material didáctico, formación académica personal, u otras actividades de apoyo a su labor docente.
- 28. PERSONAL ACADÉMICO.** Es el conjunto de trabajadores académicos y trabajadoras académicas de la Universidad de Sonora que realiza actividades académicas de acuerdo a los planes y programas establecidos por la Universidad.
- 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.
- 30. SOBRECARGA.** Es la carga académica adicional a la máxima establecida y reglamentada para el Personal Académico de Carrera de acuerdo a las Cláusulas 88 y 121 numeral 2 de este Contrato.
- 31. CARGA ACADÉMICA ORDINARIA O NORMAL Y CARGA ACADÉMICA EXTRAORDINARIA O ADICIONAL.** Para la realización de la programación semestral, se atenderá a las siguientes definiciones de Carga Académica Ordinaria o Normal y Carga Académica Extraordinaria o Adicional:

**31.1. Ordinaria o normal:**

Para el Personal Académico de Carrera: La carga que le corresponde en el departamento donde se programa de acuerdo al EPA y al CCT, según su tipo de plaza y categoría.

Para el Personal Académico de Asignatura: El número de hora-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)

**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 a las personas titulares de Rectoría, Secretaría General Administrativa, Secretaría General Académica, Direcciones Administrativas de Campus, Coordinaciones Generales de las Facultades interdisciplinarias y Jefaturas de Departamento dentro de la Universidad.

**CLÁUSULA 16. PUESTOS DE CONFIANZA**

Serán puestos de confianza los siguientes: Titulares de Rectoría, Secretaría General Académica, Secretaría General Administrativa, Direcciones Administrativas de Campus, Secretarías de Campus, Coordinaciones Generales de Facultades Interdisciplinarias, Secretarías Académicas de las Facultades Interdisciplinarias, Jefaturas de Departamento, Secretaría Administrativa de Departamento, Direcciones y Subdirecciones Administrativas, Tesorería General, Órgano Interno de Control, el personal de la Oficina de la Abogacía General, 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 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, que sean aprobados por los órganos colegiados facultados para ello.

**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, o por los otros mecanismos establecidos en el EPA, así como aquellos considerados en el CCT que cumplan con lo establecido 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 169, 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 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 STAUSS 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, 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 STAUSS, además, proporcionará un sistema automatizado para la realización de dicho análisis.
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.
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 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 o mediante alguno de los mecanismos que establezca el EPA, así como aquellos considerados en el CCT que cumplan con lo establecido en 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 43. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL**

De acuerdo al Artículo 88 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, el Consejo Divisional podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular

Las plazas cuya contratación puedan ser prorrogadas en los términos del Artículo 88 del EPA y la Cláusula 41 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga. La solicitud de prórroga será presentada por el Jefe de Departamento correspondiente, quien deberá incluir en la documentación el escrito en el cual el profesor solicita la prórroga de contratación. La solicitud del profesor al Jefe de Departamento deberá hacerse al menos 50 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el H. Colegio Académico, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad. El STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.

En tanto el H. Colegio Académico define los criterios antes señalados, los Consejos Divisionales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con los criterios establecidos por los Consejos Académicos en caso de que existan, o, en su defecto, los siguientes criterios transitorios:

1. Deberá tratarse de la misma plaza.
2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.
3. Haya cumplido durante el semestre inmediato anterior, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 114 de este Contrato.
4. No exista una sanción que implique la rescisión del contrato del trabajador.

De no cumplirse con alguno de estos criterios, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular, si se trata de una plaza de carrera. Si se trata de plaza de asignatura, la carga se cubrirá siguiendo el procedimiento indicado en la Cláusula 82 de este CCT.

Cuando un trabajador académico haya ingresado mediante un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura e impartir materias dentro de un área de trabajo académico (ATA) que el programa sólo ofrece en semestres terciados, se le podrá prorrogar la plaza en los semestres en los que éstas son impartidas, en los mismos términos establecidos en la presente cláusula.

### **CLÁUSULA 63. TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN**

La promoción de los trabajadores académicos estará sujeta a los términos que establece el Estatuto de Personal Académico y su no observancia se considerará como violación a este Contrato. La Universidad se obliga por medio de las Comisiones Dictaminadoras correspondientes a considerar y dictaminar las solicitudes de promoción del personal académico que éste presente, en los términos del Título V del Estatuto de Personal Académico.

En el caso de los trabajadores académicos con categoría y nivel de Asistente, en la fecha de presentar copia del título de licenciatura o algún documento que pruebe su titulación ante la Dirección de Recursos Humanos, se le otorgará provisionalmente la categoría y nivel de Asociado A y, posteriormente, la Comisión Dictaminadora respectiva deberá determinar el nivel que le corresponde en dicha categoría.

Principio de No Retroactividad

Una vez que las Comisiones Dictaminadoras hayan reconocido en promociones o asignaciones de nivel anteriores la realización de actividades académicas cualitativas y cuantitativas descritas en el EPA, no podrán ser reevaluadas en las nuevas solicitudes de promoción o asignación de nivel. Bastará la referencia al dictamen anterior donde hayan sido reconocidas para que sean válidas.

El derecho de promoción se conserva aún en el caso de que un trabajador académico ocupe de manera temporal un tipo diferente de plaza académica. En caso de que un trabajador académico solicite su promoción en la plaza que en ese momento no está ocupando y ésta proceda, la misma será efectiva al momento de que el trabajador académico regrese a ocupar la plaza.

### **CLÁUSULA 71. NOTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE IMPUGNACIÓN**

Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico deberán enviar copias de las resoluciones que se emitan en relación a los recursos de impugnación interpuestos, las cuales deberán ser notificaciones por escrito y se harán al mismo tiempo a los interesados, a la CMGAA, a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad, al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical correspondiente. Las copias del Comité Ejecutivo y la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS. Las resoluciones deberán de acompañarse con copia de las actas y documentos que las sustentan.

### **CLÁUSULA 74. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN**

La Universidad se obliga a respetar el derecho de los trabajadores académicos a conservar su adscripción en:

1. El centro de trabajo en el que fue contratado.
2. El Área o Áreas de Trabajo Académico previamente definidas por el H. Consejo Divisional, en las cuales haya sido contratado el trabajador.

Los Consejos Divisionales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su formación y trayectoria

académica. Los trabajadores académicos podrán adscribirse hasta en tres áreas de trabajo académico. En caso excepcional y por necesidades del Departamento, se permitirá hasta cuatro áreas. Asimismo serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.

La Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista respecto a la adscripción del personal académico a las Áreas de Trabajo Académico.

El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación. Así mismo, podrá adscribirse temporalmente en las áreas en que ha venido laborando que el Consejo Divisional acuerde.

El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito temporalmente a las Áreas de Trabajo Académico en las que ha sido programado producto de un concurso de evaluación curricular. Así mismo, podrá adscribirse temporalmente en las áreas en que ha venido laborando que el Consejo Divisional acuerde.

Para los técnicos académicos y el personal académico de tiempo completo que tenga contratación en Departamentos distintos al que se programa, serán adscritos al área de trabajo académico: i) Quién haya sido considerado en los dictámenes del proceso de regularización con carga comprometida, ii) Quién haya impartido materias pertenecientes al área de trabajo considerada por un lapso de 2 semestres.

Los conflictos derivados de la aplicación de la presente cláusula serán resueltos por la CMGAA.

Al menos una vez cada tres años, la Jefatura de Departamento en conjunto con las Academias y la Delegación Sindical revisarán las Áreas de Trabajo Académico del Departamento, y en caso de que se requieran modificarlas, se procederá como lo establece el CCT.

#### **CLÁUSULA 75. DERECHO A SER READSCRITO**

Cuando se modifiquen o supriman áreas de trabajo académico de algún Departamento debido a reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón, los miembros del personal académico de la Universidad, independientemente del carácter de su contratación, que resulten afectados en su materia de trabajo tendrán derecho a ser readscritos en áreas de trabajo académico equivalentes a las que tenían antes de la modificación o en otras áreas de acuerdo a su formación y trayectoria académica.

Si la modificación de las áreas de trabajo académico incorpora materias que no son equivalentes a las que desaparecen, la Universidad, a través de los departamentos, implementará cursos de formación y actualización con base en lo establecido en la cláusula 175, con el objetivo de adscribir al área correspondiente al personal académico afectado.

En caso de que se presente la situación indicada en los párrafos anteriores, los académicos afectados, de manera personal o a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar al Jefe de Departamento la revisión de la situación y se proceda a realizar un análisis que pueda derivar en una propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.

El análisis contemplado en el párrafo anterior se realizará por el jefe de departamento y el delegado sindical considerando la opinión del trabajador académico afectado, y debe considerar los criterios que como mínimo se exponen a continuación:

1. Equivalencia de contenidos entre la materia impartida y las de nueva creación.
2. Afinidad en el área, cuando la equivalencia de contenido específico no se ajuste directamente.

En caso de que el Jefe de Departamento y/o Delegado Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitarán su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción, misma que, en caso de ser positiva la respuesta del trabajador, deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.

En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con el Jefe del Departamento, los académicos afectados a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quién en un término de 30 días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.

En todos los casos se respetarán íntegramente los derechos laborales y se actuará de acuerdo a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.

Todos los casos de readscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador afectado. Deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de readscripción para que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella.

Para la contratación de nuevo personal deberán seguirse los procedimientos establecidos en la normatividad

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

La programación semestral de la carga académica, incluyendo la carga de trabajo de los Espacios Educativos del Eje de Formación Común, las materias que se impartan en la modalidad virtual, en línea o a distancia y los horarios de trabajo será realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la presente cláusula, y demás normatividad aplicable.

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:

- a. La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los H. Colegios de las Facultades Interdisciplinarias.
- b. El Jefe de Departamento determinará primeramente la carga académica a impartirse en el semestre por cada una de las Áreas de Trabajo Académico.
- c. Posteriormente, el Jefe de Departamento asignará la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del académico o académica de mayor antigüedad académica en el Departamento, programando su carga previamente acordada con la o el académico en las Áreas de Trabajo Académico en las que esté indeterminado o adscrito, y así sucesivamente en orden de antigüedad académica.
- d. En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad académica en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA.

### **EL ORDEN DE PROGRAMACIÓN EN CADA ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO SERÁ EL SIGUIENTE:**

#### **PRIMERA ETAPA**

1. Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento.

1.1. Para la asignación de materias se atenderá inicialmente lo señalado en los incisos c) y d).

1.2. Para la asignación de horarios se considerarán los horarios en los que hayan venido impartiendo clases, pudiéndose acordar posibles cambios entre el Jefe de Departamento y el académico, notificando al Delegado Sindical. Para asignar la carga académica a los profesores de asignatura de tiempo indeterminado, los Jefes de Departamento correspondientes, los profesores involucrados y los Delegados Sindicales acordarán franjas de horarios, que permitan asegurar su programación en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados. Los posibles cambios deberán realizarse dentro de las franjas de horarios que previamente ha definido cada trabajador académico.

2. Personal académico visitante y extraordinario.

3. Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el H. Colegio Académico.

4. Profesores y profesores investigadores que hayan ingresado por medio de Concurso de Evaluación Curricular con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT. En el caso particular del personal de asignatura, la carga académica que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara su plaza, solo en caso de que la cantidad de horas disponibles en el ATA en la que se le declaró ganador no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado emitido por el jurado para la asignación de carga académica.

5. Profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos, adscritos al Área de Trabajo Académico correspondiente. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.

#### **SEGUNDA ETAPA**

**Antes de iniciar con la programación de la Segunda Etapa, todo el personal académico deberá tener asignada la carga académica que a derecho le corresponda con base en lo establecido en la Primera Etapa de la Programación.**

Si agotada la Primera Etapa aún existe carga académica **disponible**, se procederá a la asignación de carga académica **en las Áreas de Trabajo Académico en las que esté indeterminado o adscrito**, en el siguiente orden de prioridad:

1. Personal de asignatura de tiempo indeterminado, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.

2. Personal de asignatura con horas determinadas comprometidas, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.

3. Personal de asignatura de tiempo determinado, que haya ingresado por concurso de evaluación curricular y con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.

**3. Bis:** Profesores de asignatura determinados en el semestre que se está programando, pero indeterminados en el otro semestre, con prioridad al de mayor antigüedad, a lo más en la carga promedio que han venido impartiendo en el semestre que tienen indeterminación.

4. Personal de carrera con carácter indeterminado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.



5. Personal de carrera con carácter indeterminado adscrito a otros Departamentos, con prioridad al de mayor antigüedad académica; previa solicitud por escrito ante la Jefatura de Departamento que programa.

6. Personal de carrera con carácter determinado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.

### **TERCERA ETAPA**

**Antes de iniciar con la programación de la Tercera Etapa, todo el personal académico deberá tener asignada la carga académica que a derecho le corresponda con base en lo establecido en la Primera y Segunda Etapa de la Programación.**

Si agotada la Segunda Etapa aún existe carga académica disponible, se procederá a efectuar el siguiente mecanismo:

1. Se convocará a concursos de evaluación curricular, por Área de Trabajo Académico, la materia de trabajo disponible. La programación de la carga académica concursada se hará respetando el orden establecido por el Jurado hasta agotar las Horas Semana Mes concursadas.

2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, ésta se procederá a programarse siguiendo el orden establecido en este numeral 2, partiendo del 2.1 hasta el 2.4, y si es necesario el numeral 3. Asimismo, esta carga podrá ser utilizada para realizar cambios de grupos o/y horarios si así le conviene a los académicos.

2.1. Se consultará de nueva cuenta al personal académico sobre su disposición de cubrir los grupos en las Áreas de Trabajo Académico en las que están adscritos. La consulta se hará en el orden de prioridad previsto en la Segunda Etapa.

2.2. Se consultará a profesores del Departamento con carga académica programada en las etapas anteriores, no adscritos al Área de Trabajo Académico y que, por su perfil académico, puedan impartir la materia.

Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa y **que hayan cumplido con los requisitos mínimos de la convocatoria para participar en el concurso**, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado.

2.4. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que no haya participado en los concursos de evaluación curricular, con prioridad al de mayor antigüedad académica.

3. En caso de no poder cubrir la programación de los grupos disponibles con el personal adscrito al Departamento, la CDVP analizará y en su caso aprobará la propuesta de contratación de nuevo personal académico por asignación, que haga llegar el Jefe de Departamento, previa consulta con el Delegado Sindical, tomando como base el perfil académico de los propuestos. La CDVP emitirá un dictamen que establezca explícitamente la necesidad de contratación de nuevo personal académico, por haberse cumplido las primeras dos etapas y los puntos 1 y 2 de la Tercera Etapa previstas en la presente cláusula. Los H. **Consejos Divisionales** aprobarán en definitiva la contratación del personal de nuevo ingreso, la cual no deberá exceder de un semestre.

4. Si una vez concluida la verificación de la programación existiera carga académica disponible, independientemente del motivo que la genera, la Jefatura de Departamento deberá publicarla y notificar a la representación sindical, y la programación de la carga académica debe de hacerse atendiendo lo establecido en los numerales 2 y 3 de la Tercera Etapa de la programación.

La programación de la carga académica establecida en la presente cláusula atenderá en todo momento los límites establecidos en las Cláusulas 87, 88 y 89. Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos el vigilar el que estos límites sean respetados, aún en caso de académicos programados en diferentes Departamentos y Programas, debiendo atender las observaciones que en este marco haga el STAUS. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos, dará seguimiento a los procesos de ocupación de plazas vacantes que los jefes de departamento hayan declarado y queden establecidos en las minutas de la CDVP.

Cualquier contratación que se realice por fuera de lo establecido en esta cláusula, será improcedente.

### **I. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

La programación semestral de la carga académica y horarios de trabajo de los Programas de Posgrado de la Universidad de Sonora corresponde ser realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula XLI transitoria, en los términos de la Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora, del EPA, el CCT y las disposiciones reglamentarias emitidas por el H. Colegio Académico, respetando los tiempos establecidos en la cláusula 83 del CCT.

La revisión y aprobación de la programación de los programas de posgrado formará parte integral del procedimiento descrito en la Cláusula 83 del presente Contrato Colectivo.

### **II. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN DE LOS CURSO DE VERANO**

La programación de los cursos de verano se realizará siguiendo lo establecido en las Cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los cursos de verano podrán considerarse como carga impartida durante el semestre impar previo o el semestre par posterior, según acuerdo con el trabajador académico. En este último caso, de resultar alguna sobrecarga para el personal de carrera, dentro de los límites establecidos según su tipo de plaza, categoría y nivel, se le pagará conforme a lo establecido en este contrato, mientras que para los profesores de asignatura con los que se acuerde esta opción, se acumulará a su carga, que solo podrá ser en total hasta 25 H.S.M., pagándose con el nivel tabular del trabajador incluyendo las prestaciones correspondientes.

### **CLÁUSULA 83. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN**

La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. En la CDVP, se revisará la programación de los posgrados, verificando que se ajuste a los lineamientos que para tal efecto estableció el H. Colegio Académico. La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, el Coordinador General de Facultad Interdisciplinaria y un representante de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.

Aplicando las prioridades de la Cláusula 82, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, estableciéndose el siguiente procedimiento para su revisión y aprobación:

Con el fin de llevar a cabo de la mejor manera el proyecto de programación, antes de iniciar las etapas de programación, el Jefe de Departamento **publicará** y entregará al delegado y subdelegado la siguiente información:

- Listado de Personal de Carrera indeterminados con su categoría y con especificación de las ATA en las cuales están adscritos.
- Listado de profesores de asignatura indeterminados con especificación de las horas indeterminadas en cada una de las ATA.
- Listado de académicos ganadores de concursos curriculares y académicos que cuenten con prórroga con sus respectivas ATA en las que ganaron.
- Listado de profesores con horas comprometidas con sus respectivas ATA.
- Listado de académicos con incapacidad, licencia y sabático
- Listado de grupos que se ofertarán.

Además, el personal académico podrá consultar en línea y en tiempo real la programación de los departamentos que integran su División.

1. El Jefe de Departamento deberá **publicar** y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos 45 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

2. En caso de existir carga académica disponible para la Segunda Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá **publicar** y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma, en los formatos oficiales, la cual deberá incluir toda la carga académica aún disponible, **sin titular**, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 35 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

3. Los docentes deberán ser notificados de su programación académica o modificaciones de la misma por parte del Jefe de Departamento, en cada una de las etapas, al menos tres días hábiles previos a la entrega de la programación a los miembros de la CDVP correspondiente. Así mismo, el Jefe de Departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga académica aún disponible. Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación podrán presentar por escrito, si es el caso, su inconformidad ante la CDVP, quien resolverá sobre el particular. En caso de no existir acuerdo en la CDVP, se turnará para la resolución definitiva al H. **Consejo Divisional** correspondiente.

**La carga académica disponible que surja posterior a la programación de cada una de la Etapas de Programación, deberá ser notificada a todo el personal académico adscrito al Departamento, quienes tendrán derecho a solicitar, por escrito, al titular de la jefatura de departamento modificación de su programación, la cual se hará en estricto apego a lo establecido en la cláusula 82.**

**Buscando asegurar lo establecido en el párrafo anterior, si existiera personal académico, que, en la Primera, en la Segunda o en la Tercera Etapa, según corresponda, no fue programado en el total de la carga académica a la que tiene derecho, se procederá a ofrecerle la carga disponible por orden de antigüedad, quienes podrán hacer cambios de horarios y/o materias en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados o adscritos.**

4. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos 30 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Para que esto sea posible debe asegurarse que la CMGAA realice las observaciones a la convocatoria, si las hubiere, así como la aprobación de las mismas por parte del H. Consejo Divisional correspondiente.

5. En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 10 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

6. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo 30 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo 5 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones que se consideren necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.

7. El Jefe de Departamento, el Delegado y Subdelegado Sindical analizarán conjuntamente la programación de cada una de las etapas, cuatro días hábiles posteriores a la entrega de la programación. Se elaborará un acta de acuerdo firmada por las partes y se entregará a cada uno de los miembros de la CDVP para su revisión en las reuniones correspondientes.

8. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, el Jefe de Departamento enviará a los H. Consejos Divisionales la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP. **Dicha programación definitiva se publicará y se entregará copia a cada uno de los miembros de la CDVP.**

9. Para concluir el proceso de programación en los tiempos establecidos, se procurará establecer un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.

10. Los H. Consejos Divisionales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán en definitiva, a lo más 10 hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa.

En caso de que se detecten omisiones o diferencias entre la programación semestral verificada y la programación con la que se está trabajando en el ciclo escolar en cuestión, podrá solicitarse la realización de una reunión de la CDVP para analizar y acordar lo que proceda sobre el particular. Dicha reunión deberá ser solicitada por escrito por cualquiera de las partes, y se llevará a cabo a más tardar cinco días hábiles posteriores a la solicitud.

Los Formatos Oficiales de Programación y Banco de Jurados acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, serán entregados a los Jefes de Departamento en formato electrónico.

En todos los casos se observarán los plazos establecidos en la presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 87. CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA**

La carga académica del Personal de Carrera se establecerá de acuerdo a las actividades a desarrollar y deberá ser aprobadas por los Consejos Divisionales correspondientes a los Departamentos en los que estén adscritos, teniendo los siguientes límites para impartir clase:

1. Para Profesores de Tiempo Completo:

1.1. Los Profesores Asistentes tendrán una carga académica de 14 horas aula a la semana.

1.2. Los Profesores Asociados tendrán una carga académica de 10 a 12 horas aula a la semana.

1.3. Los Profesores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.

2. Para los Profesores de Medio Tiempo:

2.1. Los Profesores Asistentes tendrán una carga académica de 12 horas aula a la semana.

2.2. Los Profesores Asociados tendrán una carga académica de 10 horas aula a la semana.

2.3. Los Profesores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.

3. Los Profesores-Investigadores cualquiera que sea su categoría y nivel, tendrán una carga académica de 3 a 6 horas aula a la semana.

4. Los Técnicos Académicos, cualquiera que sea su categoría, solo tendrán sobrecarga académica.

La carga académica señalada en los puntos anteriores, que debe impartir el Personal Académico de Carrera, se considera como parte inherente a su nombramiento y no tendrá remuneración adicional.

#### **CLÁUSULA 88. SOBRECARGA ACADÉMICA**

Para que un trabajador académico de carrera adquiera carga académica adicional a la señalada en la Cláusula 87 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se atenderán las prioridades de programación establecidas en la cláusula 82 del presente contrato. Solo procederá esta contratación con el acuerdo de las instancias participantes en la CVDP

1. Los Profesores-Investigadores y los Profesores de Carrera de tiempo completo, podrán tener una sobrecarga dentro de la Universidad, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten de hasta 4 hsm.

2. Bajo las mismas condiciones señaladas en el punto 1 de esta Cláusula, los Profesores-Investigadores y los Profesores de Carrera de medio tiempo podrán tener una sobrecarga de hasta 6 hsm.

3. Los Técnicos Académicos, siempre que cumplan con los requisitos señalados en el EPA y el CCT podrán laborar tiempo adicional, bajo las siguientes consideraciones: cuando se contraten además como Profesores de Asignatura, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten podrán tener esta contratación hasta por 10 hsm o dos grupos, lo que más le beneficie al trabajador, siempre y cuando se programen fuera de su horario normal de trabajo como Técnico Académico. Esta sobre carga se pagará de acuerdo al nivel que se le asigne como profesor de asignatura, para lo cual la comisión dictaminadora deberá emitir un dictamen con el nivel correspondiente.

En todos los casos el tiempo de permanencia del trabajador académico en la Institución, deberá ser igual a la suma del tiempo de contratación más las horas de carga adicional y el horario del trabajador académico deberá contemplarlo de esa manera.

#### **CLÁUSULA 89. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA**

Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. Por motivos académicos estrictamente excepcionales, los profesores de asignatura indeterminados en 25 HSM y los determinados que hayan ingresado mediante concursos de evaluación curricular y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM podrán impartir una carga mayor a 25 HSM, cuando por las características del número de HSM por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 HSM, teniendo como máximo tres horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación y autorizarse por el H. Consejo Divisional. Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes.

Agotado el supuesto anterior, en caso de subsistir la necesidad de un grupo adicional y ya no se cuente con personal académico que pueda impartirlo, la carga máxima para personal de asignatura será de cinco horas adicionales.

#### **CLÁUSULA 95. DÍAS DE DESCANSO ANUAL**

Los días de descanso obligatorio, con goce de salario, serán los que establece la Ley, los que marque el Calendario Escolar en vigor, el 2 de noviembre y el día 9 de diciembre por ser el aniversario del Sindicato. Los miembros del Sindicato usufructuarán esta última fecha sin que ello implique la suspensión de labores del resto del personal académico de la Universidad. Además, para las trabajadoras académicas que sean madres, se otorgará el 10 de mayo.

#### **CLÁUSULA 96. LICENCIA DE MATERNIDAD**

El personal académico de sexo femenino disfrutará de 90 días naturales de descanso repartidos antes y después del parto, debiendo percibir su salario íntegro un día antes del inicio de la incapacidad. Estos días de descanso se prorrogarán por todo el tiempo en que la trabajadora académica esté imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto. En caso de que el parto se adelante, la trabajadora académica tendrá derecho a que se le sume al período postnatal el tiempo que ha debido disfrutar en situación normal. Asimismo podrá disminuirse el período prenatal, a petición de la interesada y agregarse al tiempo postnatal, siendo establecido el número de días entre la trabajadora y la Universidad, bajo la supervisión del médico ginecólogo que atienda a la interesada, debiendo prevalecer en todo momento, la opinión del médico supervisor.

En el período de lactancia, hasta por el término establecido en la Ley Federal del Trabajo, las madres trabajadoras académicas tendrán dos descansos extraordinarios por día, de 50 minutos cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos. Estos períodos serán computados como tiempo efectivo del trabajo. En el caso de Personal Académico de Carrera, a solicitud de la interesada, estos serán al inicio y/o al final de la jornada.

La Universidad destinará espacios en cada uno de sus campus, para la instalación de salas de lactancia que cumplan con la normatividad correspondiente. En el caso del campus Hermosillo, la sala de lactancia con lactario estará en las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil.

Cuando los períodos de vacaciones a que el personal académico femenino tenga derecho, coincidan con los períodos pre o postnatal, los disfrutará después del período postnatal.

En caso de que la trabajadora académica se encuentre de licencia con goce de salario para realizar estudios de posgrado y simultáneamente tenga que hacer uso de la licencia de maternidad, tendrá derecho a que se le prorrogue el plazo

que le fue asignado para culminar sus estudios, por el tiempo que dure la licencia de maternidad. La interesada o quien la represente deberá presentar la solicitud respectiva y la documentación de la Institución receptora que avale la necesidad de la prórroga correspondiente ante la CMGFySPA, la que en un plazo máximo de diez días hábiles decidirá sobre el particular.

Cuando una trabajadora académica se encuentre disfrutando de su período sabático y simultáneamente tenga que hacer uso de su derecho a la licencia de maternidad, se sujetará a lo que establece el Artículo 20 del Reglamento del Período Sabático.

A los trabajadores académicos que sean padres se les otorgará una licencia con goce de sueldo por 5 días hábiles, a partir del día de nacimiento del hijo. Asimismo, se otorgará una licencia con goce de sueldo por 5 días hábiles a los trabajadores académicos que adopten un hijo.

#### **CLÁUSULA 97. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO**

El personal académico tendrá derecho a disfrutar de licencias con goce de sueldo, en los siguientes casos:

1. Hasta por ocho días hábiles en caso de enfermedad grave del cónyuge, **hijos o padres**, debidamente comprobada. Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, anexando la comprobación señalada, al Jefe de Departamento, quien, con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que el jefe recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.
2. Hasta por diez días hábiles por semestre, distribuidos en un máximo de tres solicitudes que no podrán ser consecutivas. En ningún caso la solicitud excederá de 5 días hábiles. Esta licencia es para asuntos particulares debiéndose tramitar por el Jefe de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atiende en forma oportuna.

Esta licencia se solicitará por escrito o por correo institucional por el interesado o el delegado sindical respectivo, ante el Jefe de Departamento, quien decidirá y comunicará por escrito o por correo institucional al interesado y a la Dirección de Recursos Humano sobre la procedencia del permiso en un plazo máximo de dos días hábiles, contados a partir de que el jefe de departamento recibió la petición. En caso de que no exista respuesta por parte del jefe de departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

3. Hasta por dos meses para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Consejo Divisional y estará sujeta al Reglamento que para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, de la Universidad.
4. Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado hasta por un semestre para la conclusión de la Tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado. Esta licencia podrá ser por un año en caso de que la descarga sea del 50% de la jornada completa en cada semestre.

Esta licencia será concedida una sola vez por cada grado, siempre que demuestre que la tesis y el examen de grado se concluyeron en dicho período. Esta licencia será disfrutada por el maestro, del inicio de un semestre al inicio del siguiente, con el fin de no afectar los cursos de su Departamento. De no concluirse el trabajo para el cual se otorga la licencia, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia, excepto que medie causa justificada, la cual deberá ser analizada y dictaminada por CMGFSPA.

5. Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor. El Consejo Divisional decidirá sobre la solicitud que realice el interesado basado en el cumplimiento de los siguientes requisitos que serán avalados por la Comisión de Presidentes de academias del Departamento de Adscripción del trabajador:
  - 5.1. Exista congruencia disciplinaria entre el área de trabajo del investigador y la investigación que realizará en su estancia.
  - 5.2. Exista un proyecto de investigación avalado por la Institución receptora, del o los investigadores con los que trabajará el académico de la Universidad de Sonora, otorgándosele los créditos correspondientes a la Universidad de Sonora.
  - 5.3. Se presente un plan de trabajo por parte del académico, avalado por el o los investigadores con los que laborará y la Institución receptora.
  - 5.4. Exista aceptación de la Institución receptora para que el trabajador académico realice su estancia de investigación.

5.5. Hayan transcurrido tres años o más de haber obtenido el grado de Doctor y haya laborado tres años consecutivos como académico, posteriores a la obtención de su grado de doctor. En caso de haber sido becado para la obtención de este grado, ya sea por la Universidad de Sonora u otro organismo que requiera el aval de la Institución, por ser miembro de la misma, para el disfrute de esta licencia deberá laborar en la Institución un tiempo igual al del disfrute de su beca, de acuerdo a los convenios suscritos para tal fin.

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico elaborará los lineamientos para la asignación de las licencias establecidas en los puntos 3 y 4 de la presente Cláusula, en un plazo que no exceda 30 días hábiles, contados a partir de la firma de Convenio de la presente Revisión Contractual.

Durante el goce de estas licencias el trabajador académico mantendrá todos los derechos y prestaciones.

En caso de que se presenten diferencias entre el interesado y la instancia que decidirá sobre las licencias, el STAES y la Universidad tratarán de llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes.

6. Hasta por cinco días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, debidamente comprobada. Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, anexando la comprobación señalada, al Jefe de Departamento, quien, con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que el jefe recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.
7. Licencia con goce de salario a la madre trabajadora o padre trabajador con hijos cuyas edades fluctúen entre cero y seis años. Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, en un plazo no mayor a tres días, anexando la constancia de cuidados maternos expedida por ISSSTESON, a la Jefatura de Departamento, quien la deberá turnar a la Dirección de Recursos Humanos para su registro.

#### **CLÁUSULA 98. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO**

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos sin goce de salario, en los siguientes casos:

1. Hasta 15 días en un semestre o 30 en un año, siempre y cuando no se afecten en forma grave las actividades académicas, disponiendo de ellos en una o repartidos en varias ocasiones, por razones particulares.
2. Hasta por seis meses para asuntos particulares, sin que pierda sus derechos y prestaciones otorgadas por este Contrato, los que tan sólo quedan suspendidos durante el lapso de disfrute de la licencia. Esta licencia no podrá prorrogarse ni volverse a disfrutar, a menos que el trabajador académico acumule dos años de servicio más desde que se hizo uso de esta prestación. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador académico, al menos 15 días antes de iniciar el ciclo escolar correspondiente.
3. Hasta por un año a los trabajadores académicos con antigüedad en la Universidad mayor o igual a 4 años, en los mismos términos que la de seis meses. Este tipo de licencias se disfrutarán sin alterar la programación normal de los semestres. Los casos particulares se tratarán bilateralmente. El trabajador que haya disfrutado este tipo de licencia no podrá disfrutar de la señalada en el punto 2 de esta misma cláusula en un plazo menor del señalado. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador académico, al menos 15 días antes de iniciar el ciclo escolar correspondiente.
4. Hasta por un año a las trabajadoras académicas madres de hijos menores de dos años, con el objeto de que se dediquen a la crianza de éstos.
5. Hasta por un año a los trabajadores académicos que realicen estudios de posgrado, sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad, siendo prorrogable por el tiempo que duren los estudios.

El solicitante deberá acreditar ante la instancia correspondiente el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. Este tiempo se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de antigüedad, año sabático, sin que contravenga lo que para ello establezca el Estatuto de Personal Académico, y demás que señala el Contrato. Una vez reincorporado el trabajador académico, el reconocimiento de dicho tiempo se realizará de la siguiente manera: cada año de estudio se reconocerá una vez transcurrido un año laborado hasta completar el total de años de estudio. En caso de una fracción de tiempo menor a un año esta se reconocerá una vez transcurrido el mismo tiempo laborado. Para efecto de que dicho periodo de tiempo cuente como antigüedad cotizada al ISSSTESON las partes se sujetarán a lo establecido en la Cláusula 161.

6. Hasta por un año a los Técnicos Académicos para concluir estudios de Licenciatura sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad. El solicitante deberá acreditar ante la instancia correspondiente el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. El año de estudios se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de la antigüedad y beneficios que se reconozcan en el Reglamento de Técnicos Académicos, sin que contravenga lo que

para ellos se establezca en el EPA y demás consideraciones que señala el CCT, siempre y cuando al reincorporarse a sus funciones sirva a la Institución durante un tiempo igual al que estuvo disfrutando de licencia.

La solicitud de cualquiera de las licencias anteriores será realizada por el interesado, dirigido a la jefatura del departamento con copia a la Dirección de Recursos Humanos y a la delegación sindical. El jefe del departamento gestionará la autorización de la solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos. Al finalizar dicho período el profesor informará por escrito a la jefatura del departamento, con copia a la Dirección de Recursos Humanos y a la delegación sindical, del vencimiento de su licencia y su interés por reincorporarse. El interesado deberá solicitar carta de trabajo que acredite la antigüedad previa a la actualizada dependiendo del tipo de licencia solicitada, ante la Dirección de Recursos Humanos.

En cualquiera de las situaciones anteriores la antigüedad del trabajador, acumulada hasta antes de la licencia, no se verá afectada al reincorporarse a la Universidad.

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

Para el mejor desempeño de sus actividades académicas, el trabajador académico tendrá derecho a:

1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.
2. Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad para mejorar su preparación.
3. Que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.
4. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.
5. Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e inconformarse con ellas, cuando así lo crea conveniente.
6. Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial. Asimismo a que la Institución financie los trámites para el registro de patentes generadas por el trabajo del académico, atendiendo a la normatividad aplicable.
7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Consejo Divisional u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del trabajador académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del interesado.
8. Solicitar le sea asignado un Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique, una vez aprobada la solicitud por el Consejo Divisional.
9. Que la Universidad le proporcione un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres).
10. Que le sean asignadas sus cargas académicas y horarios de trabajo de acuerdo a este Contrato, al Reglamento Interior de Trabajo u otra reglamentación que acuerden la Universidad y el Sindicato.
11. Que el número máximo de alumnos inscritos por grupo sea de 40. Para verificar el cumplimiento de lo anterior, se procederá a llevar a cabo el siguiente mecanismo:
  - 11.1 Se conformará una Comisión Mixta integrada por el Delegado Sindical, el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS, el Jefe de Departamento y el Coordinador de Programa correspondiente, que se reunirá a más tardar una semana después de concluido el proceso de reinscripción, para tratar los casos de los grupos que excedan el límite, la necesidad de creación de nuevos grupos u otras alternativas de solución. Los Jefes de Departamento se comprometen a entregar las listas de los alumnos de primer ingreso inscritos. La Dirección de Servicios Escolares entregará la información correspondiente a dicha comisión, para que ésta pueda llevar a cabo el trabajo antes señalado.
  - 11.2 En los primeros 2 días hábiles de inicio del semestre, el Jefe de Departamento entregará a los Profesores las prelistas de los grupos a su cargo.
  - 11.3 Los Profesores que mediante las prelistas u otro medio detecten grupos con más de 40 alumnos, acudirán y entregarán la información al Delegado y/o al Comité Ejecutivo, para que la presenten ante el Coordinador de Programa correspondiente y éste a su vez regularice la situación antes descrita.

En el caso particular de materias que requieran atención individualizada como son talleres, laboratorios y seminarios, o cuando las limitaciones de infraestructura (equipo, materiales, espacios, etc.) no permitan el adecuado desempeño de las actividades académicas, el número de alumnos por grupo será de acuerdo a las condiciones existentes. Para el caso antes descrito, los Consejos Divisionales analizarán la situación de la infraestructura existente y las materias a cargo de

cada uno de los departamentos que componen la División y determinarán el número máximo de alumnos por grupo para cada una de ellas, los que en ningún caso deberán sobrepasar la cantidad de 25 alumnos inscritos.

12. Que se le proporcione, si el desempeño normal de su trabajo lo requiere, ropa, uniformes y el equipo necesario. Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la Cláusula 101 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

13. Que cada Departamento de la Universidad cuente, en cada una de sus aulas, con un proyector y una computadora con conexión a internet, en perfectas condiciones de uso y en concordancia con los avances tecnológicos.

14. Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.

15. Que la Universidad asigne estacionamientos exclusivos para el personal académico y administrativo. Para el cumplimiento de este punto, las partes se sujetarán a lo que establece el Anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003 y Anexo 5 del Convenio de la Revisión Salarial del año 2002, correspondiente al Programa de Estacionamientos.

16. Que la Universidad le proporcione el acceso a los servicios de Internet en su centro de trabajo. En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Unidad Regional Centro, deberá contarse con acceso al servicio de internet en todas sus instalaciones.

17. Que la Universidad le proporcione el servicio de internet en su domicilio particular con un descuento del 20% del precio del servicio comercial y descontable por nómina.

18. La Universidad le proporcionará gratuitamente la credencial de maestro al trabajador académico desde su ingreso a la Institución, y en caso de que tuviera que realizar alguna renovación por deterioro o extravío, ésta será sin costo para el trabajador por una sola ocasión. Dicha credencial deberá expresar el nivel y la categoría tabular de que se trate, tal y como se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo.

19. Que la Universidad le proporcione una dirección de correo electrónico en servidores de la Institución.

20. Recibir el apoyo del personal administrativo y de confianza para la realización de sus trámites administrativos.

#### **CLÁUSULA 101. ROPA, UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO**

En relación a la ropa, uniformes y equipo de trabajo, las partes acuerdan los siguientes puntos:

1. La CMGHS determinará en el transcurso de los meses de mayo y junio de cada año, qué personal académico requiere ropa, uniformes y equipo de trabajo, basados en las características del trabajo que desempeñan. Para la realización de esta tarea la Comisión Mixta deberá apoyarse en la información que le proporcionen las diferentes instancias universitarias y sindicales, así como el personal académico que labora en las diferentes unidades académicas.

2. El resultado del trabajo indicado en el punto 1 de la presente Cláusula será turnado a la Dirección de Recursos Humanos con la finalidad de que ejecute el acuerdo y entregue la ropa, uniformes y equipo de trabajo en los lugares de trabajo, en el transcurso de los primeros tres días hábiles del semestre par.

Para la implementación de esta cláusula, y conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la Universidad se obliga a tener el presupuesto que se requiera para la compra tanto de ropa, uniformes como el equipo de trabajo y de protección personal que los académicos requieran para dar cumplimiento a la Norma NOM 019.

#### **CLÁUSULA 102. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA**

Con el objeto de realizar organizadamente el desarrollo del trabajo académico de los Departamentos, el personal académico, tanto de carrera como de asignatura, tiene el derecho de pertenecer a una academia acorde con el área de trabajo académico para la cual fue contratado. Esta pertenencia se ajustará a las disposiciones reglamentarias que establezca el H. Colegio Académico y a los lineamientos particulares que emitan los Consejos Divisionales.

Los Consejos Divisionales aprobarán la creación de academias en los departamentos, de acuerdo a la Ley Orgánica, señalando las ramas de la disciplina de que se trate y, en función de ello, identificarán las áreas de trabajo académico que correspondan.

Los Jefes de Departamentos entregarán por escrito a los trabajadores académicos de la Unidad Académica respectiva, una constancia oficial donde se especifique la academia en la que se encuentra adscrito, a más tardar 90 días después de que el Colegio Académico apruebe el Reglamento de Academias de la Universidad de Sonora.

#### **CLÁUSULA 120. SALARIO INTEGRADO MENSUAL**

Es la cantidad mensual devengada por el trabajador académico como producto de su trabajo y estará formada por la suma de los siguientes Conceptos:

1. Salario tabular



2. Sobrecarga
  - 2 BIS. Nivelación salarial
  3. Reconocimiento para el Personal de Asignatura por carga académica
  4. Complementos
  5. Rezonificación
  6. Zona cara
  7. Prima para material didáctico
  8. Ayuda para gastos de transportación.
  9. Complemento por antigüedad
  10. Despensa
  - 10 Bis. Complemento de material Didáctico
  11. Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario.
- El trabajador académico percibirá unos u otros conceptos dependiendo de sus características específicas, establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo

**CLÁUSULA 121. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS**

**1. Salario tabular:**

Para el Personal de Carrera: el salario tabular es aquél que le corresponde al trabajador académico por su ubicación en la categoría y/o nivel correspondiente del tabulador, de acuerdo al tipo de plaza en que se encuentre contratado.

Para el Personal de Asignatura: Es el producto del monto económico del nivel tabular de la hora semana mes y el número de horas semana mes en que esté contratado el trabajador.

En el salario tabular no se contempla ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.

<b>TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2023</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Sueldo Tabular</b>
<b>Tiempo Completo</b>	
Asistente	\$15,324.99
Asociado "A"	\$17,189.88
Asociado "B"	\$19,272.30
Asociado "C"	\$21,597.56
Asociado "D"	\$24,198.67
Titular "A"	\$27,100.88
Titular "B"	\$30,344.97
Titular "C"	\$33,964.01
<b>Medio Tiempo</b>	
Asociado "A"	\$8,594.92
Asociado "B"	\$9,636.15
Asociado "C"	\$10,798.78
Asociado "D"	\$12,099.32
Titular "A"	\$13,550.44
Titular "B"	\$15,172.49
Titular "C"	\$16,982.01
<b>Técnicos Académicos</b>	
Básico	\$14,628.86
General "A"	\$16,383.69
General "B"	\$18,351.52
General "C"	\$20,552.45
Especializado "A"	\$23,019.54
Especializado "B"	\$25,782.07
<b>Horas Sueltas</b>	
Categoría "A"	\$442.67
Categoría "B" anterior	\$514.25
Categoría "B"	\$556.20
Categoría "C"	\$680.89
Categoría "D"	\$853.32
Categoría "P"	\$1,282.82

**2. Sobrecarga:**

Es la carga académica adicional a la que se señala en la Cláusula 87 y reglamentada en la Cláusula 88 del CCT. En el caso de la sobrecarga académica que imparten los trabajadores académicos se pagará de la siguiente forma:

**2.1.** Si es de categoría de Asociado, la sobrecarga se pagará como Maestro de Asignatura Nivel A.

**2.2.** Si es de categoría Titular, la sobrecarga se pagará como Maestro de Asignatura nivel B.

**2.3.** Si es Técnico Académico, la sobrecarga se pagará como profesor de asignatura con el nivel que le corresponda de acuerdo al dictamen de la Comisión Dictaminadora, siempre y cuando haya adquirido la sobrecarga mediante concurso. Esta sobrecarga es producto del valor de la hsm del nivel de la categoría correspondiente y el número de horas adicionales a la carga normal del Personal de Carrera, en concordancia con lo establecido en las Cláusulas 87 y 88 del Contrato Colectivo de Trabajo.

## **2. BIS. Nivelación Salarial:**

Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos del campus Santa Ana y las Unidades Regionales Centro y Sur, para efecto de homologar las percepciones salariales del personal académico. Dicha cuota equivale al 1.0% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.

## **3.Reconocimiento para Personal de Asignatura por carga académica:**

Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 15 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$29.30 (Veintinueve pesos 30/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.

## **4.Complementos:**

Es la cantidad económica que devenga el trabajador académico por actividades administrativas o comisiones especiales.

## **5.Rezonificación:**

Es la percepción asignada al personal académico de la Universidad cuyo objetivo es acercar las percepciones salariales de los mismos de la Zona II donde están ubicados, a los de la Zona III, según los siguientes casos:

**5.1.** Para el Personal de Carrera de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular y Técnicos Académicos de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

**5.2.** Para el Personal de Carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los Profesores de Asignatura de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, será de 2.0% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

**5.3.** Para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de los campus Caborca y Nogales será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

## **6.Zona cara:**

Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos de los campus Caborca y Nogales por estar ubicados en una zona de vida cara. Dicha cuota equivale al 13.4% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3, 4 y 5.

Las cuotas extraordinarias y el estímulo mencionado en los puntos 5 y 6 de la presente cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros, y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la presente cláusula.

## **7.Prima para material didáctico, servicios y equipos de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):**

Es la prestación devengada por el trabajador académico para adquisición de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad. El monto del apoyo será equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6. Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios, que el patrón proporciona a sus trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos, mismas que están de acuerdo o vinculadas con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor, su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos.

## **8.Ayuda para gastos de transportación:**

Es la ayuda que otorga la Universidad de Sonora como apoyo para la transportación de los trabajadores académicos adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, así como a los trabajadores académicos que lo hacen en el campo experimental en Bahía de Kino.

La ayuda para gastos de transportación se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulares del personal académico.

Esta prestación sustituye a la que se viene proporcionando por concepto de pago por distancia a los trabajadores académicos que laboran en el Departamento de Agricultura y Ganadería, incluyendo los trabajadores académicos de los departamentos de Ingeniería que laboran en la Plataforma Solar.

En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2022, la ayuda será de \$1,933.06 (Mil novecientos treinta y tres pesos 06/100 M.N.) mensuales conforme a lo pactado en este punto.

**9.Complemento por antigüedad:**

Es la prestación devengada por los trabajadores académicos por concepto de antigüedad en la Institución de acuerdo a los porcentajes que aparecen en la siguiente tabla y que se calculará sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. La cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje, será el complemento por antigüedad.

AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%
		11	16.5	21	32.0
2	3.0	12	18.0	22	34.0
3	4.5	13	19.5	23	36.0
4	6.0	14	21.0	24	38.0
5	7.5	15	22.5	25	40.0
6	9.0	16	24.0	26	42.0
7	10.5	17	25.5	27	44.0
8	12.0	18	27.0	28	46.0
9	13.5	19	28.5	29	48.0
10	15.0	20	30.0	30	50.0

Este complemento por antigüedad se pagará a partir del segundo año de servicios y el incremento de esta prestación deberá ser automático en el mismo mes que se cumpla un año más de servicios.

**10.Despensa:**

Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de \$2,937.25 (Dos mil novecientos treinta y siete pesos 25/100 M.N.) mensuales para el Personal Académico de Carrera. A los Profesores de Asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

**10.Bis Complemento de material didáctico, servicios y equipos de TIC:**

Es la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad, y será de \$1,030.49 (Mil treinta pesos 49/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2023 para el personal académico de carrera. A los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

Esta prestación, sustituye a la establecida en la cláusula CUARTA del Convenio de Revisión Salarial 2018 y el monto aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios que el patrón proporciona a sus trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos, mismas que están de acuerdo o vinculadas con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor, su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos.

**11. Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario:**

El trabajador académico percibirá unos u otros conceptos dependiendo de sus características específicas, establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El resultado de la suma de los Conceptos definidos en la presente cláusula será el Salario Integrado Mensual.

**CLÁUSULA 130. PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN**

La Universidad otorgará a cada Departamento y notificará a la delegación sindical correspondiente, el monto global que cobre por exámenes extraordinarios realizados en materias impartidas por el Departamento de que se trate, a más tardar un mes después de realizados los exámenes. Al efecto, la delegación sindical decidirá el material y equipo didáctico que deba adquirirse por el monto que resulte.

Podrán adquirirse materiales, útiles y equipos menores de oficina, de tecnologías de la información y de comunicaciones, material impreso e información digital, y materiales y útiles de enseñanza, así como equipos de cómputo y tecnologías de la información.

Las cantidades correspondientes a cada departamento serán transferidas a cada uno de ellos y depositadas en una cuenta especial etiquetada para los fines que señala la presente cláusula. El trámite para ejercer el recurso se iniciará desde la

Jefatura de Departamento y para hacerse efectivo deberá contar con la firma del Delegado correspondiente, conforme a lo acordado en esta cláusula.

La Universidad adquirirá el material y equipo didáctico a través del Departamento correspondiente. El uso del mismo estará a cargo del propio Departamento de común acuerdo con la delegación sindical. Además se establecerá un procedimiento electrónico para la transparencia y agilización del uso de este fondo.

**CLÁUSULA 136. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA**

**1. Primer estímulo. Requisito mínimo impartir 12 hsm.**

La Universidad otorgará un estímulo a los Profesores de Asignatura cuyo monto se determinará anualmente entre el Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la revisión 2023 la Universidad otorgará la cantidad de \$17,500.00 (Diecisiete mil quinientos pesos 00/100 M.N.) al año a los Profesores de Asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 hsm. Este estímulo se pagará en dos partes el primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago:

H-S-M	Estímulo Anual	Semestre Impar	Semestre Par
25	\$17,500.00	\$8,750.00	\$8,750.00
24	\$16,800.00	\$8,400.00	\$8,400.00
23	\$16,100.00	\$8,050.00	\$8,050.00
22	\$15,400.00	\$7,700.00	\$7,700.00
21	\$14,700.00	\$7,350.00	\$7,350.00
20	\$14,000.00	\$7,000.00	\$7,000.00
19	\$13,300.00	\$6,650.00	\$6,650.00
18	\$12,600.00	\$6,300.00	\$6,300.00
17	\$11,900.00	\$5,950.00	\$5,950.00
16	\$11,200.00	\$5,600.00	\$5,600.00
15	\$10,500.00	\$5,250.00	\$5,250.00
14	\$9,800.00	\$4,900.00	\$4,900.00
13	\$9,100.00	\$4,550.00	\$4,550.00
12	\$8,400.00	\$4,200.00	\$4,200.00

**2. Segundo estímulo. Requisito mínimo tener 5 años de antigüedad al servicio de la Universidad.**

La Universidad otorgará un estímulo al año a los Profesores de Asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, equivalente a la cantidad de \$510.00 (Quinientos diez pesos 00/100 M.N.) por hsm de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor. Este estímulo se pagará en dos partes: el primero se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:

H-S-M	Estímulo Semestral	H-S-M	Estímulo Semestral
1	\$255.00	14	\$3,570.00
2	\$510.00	15	\$3,825.00
3	\$765.00	16	\$4,080.00
4	\$1,020.00	17	\$4,335.00
5	\$1,275.00	18	\$4,590.00
6	\$1,530.00	19	\$4,845.00
7	\$1,785.00	20	\$5,100.00
8	\$2,040.00	21	\$5,355.00
9	\$2,295.00	22	\$5,610.00
10	\$2,550.00	23	\$5,865.00
11	\$2,805.00	24	\$6,120.00
12	\$3,060.00	25 o más	\$6,375.00
13	\$3,315.00		

El monto de los estímulos que contempla esta cláusula se determinará anualmente por la Universidad de acuerdo a sus posibilidades presupuestales.

## **CLÁUSULA 139. PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

El Programa de Ahorro de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora estará formado por el Fondo de Ahorro Colectivo y por el Fondo de Ahorro Individual que se constituirán y operarán de acuerdo a lo que se establece en las siguientes fracciones.

### **1. Fondo de Ahorro Colectivo:**

- 1.1.** Se constituye el Fondo de Ahorro Colectivo de los trabajadores académicos y para lograr tal objetivo la Universidad aportará quincenalmente la cantidad de \$451,666.67 (Cuatrocientos cincuenta y un mil seiscientos sesenta y seis pesos 67/100 M.N.) cuyos incrementos anuales provendrán de la bolsa económica que acuerden el STAUS y las Autoridades Universitarias para cláusulas de monto fijo en las revisiones respectivas.
- 1.2.** La aportación quincenal destinada al fondo de ahorro colectivo se depositará en una institución bancaria, buscando obtener los mayores rendimientos económicos.
- 1.3.** El fondo de ahorro colectivo, más los intereses generados, serán distribuidos entre los trabajadores académicos con base en: la proporción que represente el salario tabular mensual de cada trabajador, respecto a la nómina tabular mensual del personal académico, comparadas en el mismo lapso de tiempo.
- 1.4.** La cantidad que le corresponde a cada trabajador le será entregada en las fechas que se indican en la presente cláusula.

### **2. Fondo de Ahorro Individual:**

- 2.1.** Se constituye el Fondo de Ahorro Individual de los trabajadores académicos para lo cual dicho personal aportará quincenalmente el 1.5% de su salario tabular quincenal, mismo que le será descontado en forma nominal.
- 2.2.** La aportación quincenal que realice el trabajador académico para su fondo de ahorro individual, se depositará en una institución bancaria buscando obtener los más altos rendimientos financieros.
- 2.3.** La cantidad que cada trabajador académico acumule en su fondo de ahorro individual, más los intereses obtenidos por el mismo, serán entregados al trabajador correspondiente en las fechas establecidas en la presente cláusula.
- 2.4.** Los trabajadores que no deseen aportar a su fondo de ahorro individual o que quiera participar con un porcentaje superior al mencionado en la fracción 2.1 de esta cláusula, deberán notificarlo por escrito a la Tesorería de la Universidad y al Sindicato, a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

### **3. Administración de los Fondos de Ahorro:**

- 3.1.** Los fondos de ahorro, colectivo e individual, serán administrados por la Comisión Mixta de Fondo de Ahorro (CMFA) quien determinará todo lo concerniente a su manejo. Las determinaciones de la CMFA que impliquen movimientos o egresos de los fondos, serán ejecutados bajo la responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura de cualquier cuenta que se registre respecto al propio fondo.
- 3.2.** La CMFA tendrá la obligación de informar cada dos meses a los trabajadores académicos sobre el estado que guardan los fondos de ahorro, indicándose:
  - 3.2.1.** El capital total acumulado en los mismos.
  - 3.2.2.** La parte del fondo de ahorro colectivo, del período que cubre la información, que le corresponde a cada trabajador académico, para lo cual la CMFA analizará y determinará la mejor forma de presentar dicha información, buscando en todo momento que sea lo más clara y sencilla posible.
  - 3.2.3.** Los intereses obtenidos, especificándose el monto y los porcentajes correspondientes en cada quincena de las que cubre el período de información.
  - 3.2.4.** En particular, tres de los seis informes anuales que realice la CMFA, se llevarán a cabo en los días previos a la liquidación de los fondos de ahorro en las fechas indicadas en la presente cláusula.

### **4. Pago de los Fondos de Ahorro:**

- 4.1.** La liquidación correspondiente a los fondos de ahorro, colectivo e individual, comprenderá los depósitos, más los intereses económicos generados y se entregará a los trabajadores académicos cada cuatro meses; a saber: con la segunda quincena de marzo; con la primera quincena de julio, y con la segunda quincena de noviembre de cada año.

- 4.2. Para los trabajadores académicos que sí contribuyan al fondo de ahorro individual y no deseen sujetarse a la fracción 4.1 de esta cláusula, podrán optar por recibir sus fondos de ahorro más los intereses correspondientes, en una única exhibición anual que será en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, la cual contendrá los montos totales que corresponden a las fechas anteriores a las que se señala. Esto podrá hacerse previa notificación por escrito a la Tesorería de la Universidad a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato.
  - 4.3. Cada trabajador académico percibirá en cada período correspondiente:
    - 4.3.1. Del fondo colectivo de ahorro, la parte proporcional del mismo que le corresponde, tal como lo establece la fracción 1.3 de esta cláusula.
    - 4.3.2. Del fondo de ahorro individual, lo que cada trabajador haya ahorrado, más los intereses económicos respectivos, como se establece en la fracción 2.3 de la presente cláusula.
- 5. Separación del Trabajador de la Universidad:**
- 5.1. En el caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la Universidad le hará la liquidación de sus fondos de ahorro colectivo o individual y, en caso de fallecimiento, el importe del mismo se entregará a las personas que el trabajador haya designado, o en su defecto, a los beneficiarios que legalmente tengan derecho. En cualquiera de estos casos, la entrega se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la separación o al fallecimiento.
  - 5.2. Son legítimos beneficiarios de los trabajadores fallecidos, los que éstos hubieran designado con tal carácter en las cartas de designación que suscriban por triplicado, con intervención de la representación sindical. Los ejemplares de la carta mencionada se distribuirán de la siguiente manera: un tanto para el trabajador interesado, un tanto para la Institución y el otro para el STAUS. Cuando en las designaciones no se hubiere establecido porcentaje, en el caso de que existan varios beneficiarios, esta prestación les será pagada por partes iguales.
  - 5.3. Cuando no exista designación de beneficiarios, el pago se hará a las personas que se designen como dependientes económicos por la Junta.

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

Todos los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir todas las prestaciones que otorga la Ley del ISSSTESON, sin limitaciones y disminuciones motivadas por la categoría, nivel o duración de la relación laboral. Estas prestaciones deben ser extensivas a los descendientes directos y cónyuge del trabajador.

La atención médica de los ascendientes directos del trabajador o trabajadora académica que deban gozar de este servicio, será prestado en los términos establecidos en el Convenio celebrado entre la Universidad y el ISSSTESON.

En caso de que no se proporcione la atención médica por el ISSSTESON, la Universidad se obliga a reembolsar los gastos por honorarios médicos que los trabajadores realicen en la atención de sus ascendientes. La comisión mixta de prestaciones sociales será la encargada de vigilar el proceso hasta su culminación con el reembolso.

Para la atención médica de los padres de los trabajadores académicos que aún no se les ha efectuado el estudio socioeconómico, la Universidad se compromete a prestar al trabajador académico el importe de gastos médicos efectuados en la atención de su(s) padre(s). Si el estudio socioeconómico concluye que el padre es dependiente económico del trabajador académico, el préstamo no será reembolsado; en caso contrario se reembolsará el préstamo y le será descontado al trabajador por nómina.

Para efectos del párrafo anterior se considera que aquéllos padres que ya gozaban del servicio del ISSSTESON son dependientes económicos de los trabajadores académicos respectivos.

La Universidad se compromete a gestionar ante el ISSSTESON igual trato para los trabajadores académicos con respecto al resto de sus afiliados en lo que concierne a la totalidad de las prestaciones sociales otorgadas por esa Institución. De igual manera la Universidad se compromete a informar mensualmente al Sindicato de las cotizaciones al ISSSTESON.

La Universidad propondrá al ISSSTESON que previamente a la disposición de descuentos a trabajadores por la prestación de servicios médicos a sus ascendientes, que estaban considerados como dependientes económicos, se dé a los propios trabajadores la oportunidad de manifestar lo que a sus intereses corresponda. La Universidad se abstendrá de realizar descuentos en tanto se hagan las aclaraciones correspondientes ante ISSSTESON, después de lo cual procederá en consecuencia.

Cuando proceda el descuento por este tipo de servicio la Universidad de Sonora comunicará al maestro de la solicitud de descuento de ISSSTESON antes de proceder a realizarlo. Asimismo, en estos casos el descuento no excederá el porcentaje que establece la Cláusula 137, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Cuando exista conflicto entre el trabajador y el ISSSTESON en relación a su aseguramiento en el Instituto, derivado de la existencia de problemas de salud del empleado, la Universidad le proporcionará el servicio médico a través del Hospital General del Estado, en tanto tal diferencia es dirimida.

El interesado, o su representante sindical, deberá comunicar su situación a la Dirección de Recursos Humanos para que se realicen los trámites correspondientes a fin de que pueda recibir el servicio médico en el Centro de Salud antes señalado, en tanto se lleva a cabo el proceso que se indica en el párrafo anterior.

Cuando se proponga un cambio en el Convenio que tiene la Universidad de Sonora con el ISSSTESON, referente a la Prestación de Servicios Sociales para sus Trabajadores, la Institución acordará con el STAUS los términos en los que se firmará el nuevo Convenio.

#### **CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS**

La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$1,510,000.00 (Un millón quinientos diez mil pesos 00/100 M.N.)

La CMGPSPA será la responsable de la planeación e instrumentación de dichos programas, incluyendo lo correspondiente a requerimientos económicos, equipo y materiales, en el entendido de que las necesidades se atiendan con base en los recursos económicos asignados.

La Universidad aportará para los programas de salud preventiva, los reactivos y material necesario para realizar los siguientes análisis:

1. Biometría hemática
2. Química sanguínea
3. Copro y orina
4. Toma de signos vitales
5. Antígeno prostático
6. Densitometría ósea
7. Score de calcio
8. Colposcopia
9. Electrocardiogramas
10. Prueba de esfuerzo o su equivalente
11. Mamografía
12. Valoración ginecológica
13. Valoración urinaria

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGPSPA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS), y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán anualmente los resultados de estos programas, los cuales servirán de base para su constante mejoramiento. La CMGPSPA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras a los programas de Salud Preventiva que considere pertinentes. Las partes podrán proponer los programas que consideren necesarios.

La CMGPSPA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para estos Programas, el personal de carrera podrá participar, como parte de su carga complementaria, en proyectos de los programas de salud preventiva que se aprueben. La CMGPSPA en coordinación con el responsable del LACIUS y el responsable del Departamento de Enfermería, determinarán el curso que se le dará a los resultados anuales que se obtengan de los análisis realizados.

#### **CLÁUSULA 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES NO CUBIERTOS POR ISSSTESON**

El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores se constituye para apoyar al personal académico a cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de esta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas Cláusulas de este Contrato Colectivo.

El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS). Dicha Comisión trabajará con base en el Reglamento aprobado para el funcionamiento de dicho Fondo.

La CMGPS analizará y resolverá respecto a cada caso, comunicando sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará

mensualmente a la CMGPS sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.

En el Reglamento que expida la CMGPS deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por la propia Comisión.

El Fondo se constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994 del seguro de vida previsto por la Cláusula 147 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.

Con las aportaciones realizadas en el año 2005 por el STAUS (\$10,000.00), en el año 2016 por la Universidad (\$160,000.00), en el año 2020 por la Universidad (\$100,000.00) y en el año 2021 por el STAUS (100,000.00) el Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores cuenta anualmente con \$500,000.00. Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.

#### **CLÁUSULA 147. SEGURO DE VIDA**

La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSA, un seguro de vida por una suma asegurada de \$950,000.00 (Novecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:

1. Básico
2. Indemnización por muerte accidental
3. Indemnización por pérdida de órganos de forma accidental
4. Indemnización por accidente colectivo
5. Seguro saldado por invalidez

El STAUS podrá contratar un seguro con diferente suma o beneficios siempre que el costo del mismo sea equivalente al que costaría con la suma y beneficios antes descritos, en el entendido que la Institución y los trabajadores actualizarán el pago de diferencia de póliza para cubrir la parte que se pacte en la revisión correspondiente. En este sentido:

El 70% del costo total del seguro de vida será aportado por la Universidad de Sonora y el 30% restante a cargo de los trabajadores académicos, por cada actualización de póliza.

El pago del costo total del seguro de vida será hecho por la Universidad y la fracción que corresponde a los trabajadores académicos les será descontada de forma equitativa y quincenal en cantidades iguales. Para el goce de esta prestación deberá existir consentimiento expreso del interesado. La vigencia del seguro de vida será anual, iniciando el 17 de diciembre de cada año.

Los trabajadores académicos que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Vida en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.

Los dividendos generados por este seguro, si los hubiere, el STAUS decidirá a qué prestación los destina.

#### **CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS**

La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el Personal Académico que labora en la Institución, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año.

Una Comisión Mixta Especial, de dos miembros por cada parte, tendrá a su cargo:

1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.
2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.
3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación.

Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm en ambos semestres y una antigüedad laboral de al menos tres años, siempre que tenga alcance económico para pagar la prima que le corresponda.

4. Determinar la cantidad que deberán aportar los trabajadores académicos participantes de la prestación, en caso de que el seguro médico supere la suma de los montos destinados por la Universidad y el Sindicato para tal fin.

Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) se utilizarán \$8,862,324.86 (Ocho millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se destinan de las bolsas para cláusulas de monto fijo y \$11,350,000.00 (Once millones trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) que serán aportados anualmente por la Universidad. Por lo anterior, la cantidad total que se empleará para la contratación a partir del 21 de noviembre de 2023 del SGMM será de \$20,212,324.86 (Veinte millones doscientos doce mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.).

El Seguro de Gastos Médicos será voluntario para los trabajadores académicos.



Los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.

Cada dos años la Comisión Mixta Especial realizará y publicará anualmente un estudio histórico y prospectivo del Seguro de Gastos Médicos Mayores, con el propósito de posibilitar la valoración colectiva de la eficiencia y eficacia de los servicios recibidos, tanto de la compañía aseguradora como de las instancias involucradas en el servicio y así tomar decisiones óptimas para beneficio de los asegurados.

## **CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES**

### **I. Accidentes y/o enfermedades profesionales o de trabajo:**

1. Se entenderá por accidente de trabajo o profesional toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en las siguientes circunstancias:

En ejercicio, o con motivo del trabajo contratado, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Esta definición incluye a los trabajadores académicos que se encuentren de licencia con goce de salario realizando estudios, estancias posdoctorales, estancias de investigación, cursos de especialización técnica, de sabático, presentando un trabajo académico en coloquios, congresos, etc., o en general cualquier actividad o tarea que desarrolle fuera de su centro de trabajo y que cuente previamente con el consentimiento expreso de las autoridades universitarias.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o centro de estudio y de éste a aquél.

La Universidad se sujetará al procedimiento establecido por el ISSSTESON para accidentes de trabajo, mismo que estará publicado en la página de Recursos Humanos.

La Universidad seguirá el siguiente procedimiento interno por accidente de trabajo:

- a. Levantamiento de acta de hechos que constate el accidente, con el fin de amparar al trabajador.
- b. El trabajador accidentado deberá acudir para su atención médica inmediata.
- c. El trabajador accidentado y/o la Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos deberá dar aviso a ISSSTESON del accidente de trabajo.
- d. La Dirección de Recursos Humanos dará seguimiento al caso ante en ISSSTESON.

La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, para recopilar información referente a los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores académicos en los departamentos que manejan sustancias de riesgo para la salud, así como para determinar los estudios para monitorear el estado de salud del personal académico expuesto a estos riesgos y la periodicidad con la que deben ser realizados.

2. La enfermedad de trabajo o profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

3. Los trabajadores académicos que sufran accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, tendrán los derechos que establece la Ley Federal de Trabajo y la Ley 38 del ISSSTESON:

- a. Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si el caso lo requiere, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y en su caso la indemnización correspondiente.
- b. Cuando el accidente y/o enfermedad profesional incapacite temporalmente al trabajador para el desempeño de sus labores académicas, la UNISON le otorgará una licencia por incapacidad, comprometiéndose la Institución y el ISSSTESON a cubrirle su salario integrado, más los incrementos salariales que obtenga la planta activa, desde el primer día de su incapacidad y mientras subsista la misma.
- c. En el caso que se indica en el inciso b) de este punto, la Universidad le pagará su salario integrado por un período máximo de un año y tres meses y en caso de persistir la incapacidad, el ISSSTESON seguirá cubriendo el salario correspondiente, obligándose la UNISON a aportar la diferencia que hubiere en caso de que el Instituto de Seguridad Social no lo cubra de forma íntegra.
- d. Los demás derechos establecidos en las Leyes señaladas, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.
- e. En caso de que sea declarada la incapacidad permanente, tendrá derecho a los beneficios consignados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 del ISSSTESON, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y demás Convenios y Reglamentos aplicables. La profesionalidad de un accidente o enfermedad será calificada por el ISSSTESON, en los términos establecidos en la Ley 38 y la Ley Federal de Trabajo.

4. No se considerarán accidentes de trabajo y la Universidad quedará exceptuada de las obligaciones señaladas en el punto número 3 de esta cláusula, en los siguientes casos:

- a) Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.

- b) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona,
  - c) Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;
  - d) Los que sean debidos a caso fortuito o de fuerza mayor extraños al trabajo u ocurridos fuera del lugar donde aquel se desempeña o debe prestar sus servicios o realizar sus actividades.
5. La CMGHS determinará los estudios y su periodicidad relativo a las condiciones de trabajo de los departamentos que manejen sustancias de riesgo para la salud y la Institución acatará las recomendaciones derivadas de dichos estudios. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.
6. Los trabajadores académicos que presten sus servicios en laboratorios o talleres y manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en coordinación con PISSA, sean peligrosas, deberán someterse a un examen médico de acuerdo a criterios definidos de tipo de riesgo, exámenes y periodicidad de los mismos, el cual les será practicado sin costo alguno para el trabajador. El mencionado examen médico será con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que médica y laboralmente sean recomendables en forma oportuna. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.

La CMGHS establecerá criterios de riesgo profesional, los cuales presentará al ISSSTESON para ser considerados en dictámenes de salud ocupacional que realiza el propio Instituto.

7. La CMGHS revisará estudios previos del impacto que para la salud de los trabajadores académicos tiene el uso de los marcadores para pintarrón en un plazo que no exceda a 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual 2011, en caso de que la CMGHS no encuentre estudios previos, la Universidad se compromete a realizar un estudio profesional sobre la materia, en los plazos que establezca la propia comisión. Si en el estudio se detectan riesgos para la salud de los académicos, la Universidad se compromete a realizar las acciones correspondientes para reducirlos o eliminarlos.
8. La CMGHS, con apoyo de las CMHS locales elaborará un proyecto que contemple la identificación, el análisis y la prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.

## **II. Enfermedades y/o accidentes no profesionales:**

En el caso de las enfermedades y/o accidentes no profesionales, el trabajador académico tendrá derecho a:

1. El servicio médico que se indica en la Ley 38 del ISSSTESON, el presente CCT y demás Convenios y Reglamentos.
2. En el caso de que la enfermedad lo incapacite para el desempeño de sus labores académicas, recibirá por parte de la Universidad, su salario integrado completo durante los seis primeros meses, y el 80% durante los siguientes seis meses.

Transcurridos los plazos señalados anteriores, el afectado disfrutará de los beneficios que le conceden la Ley del ISSSTESON, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.

## **III. Traslado de un trabajador académico que sufre un accidente o enfermedad profesional:**

El trabajador académico que sufra un accidente, enfermedad o muerte por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia o a algún otro punto del país para su tratamiento o inhumación, la Universidad sufragará los gastos que se originen por tal concepto. En el caso de riesgo no profesional se estará a la Cláusula 145 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

## **IV. Prórroga de la licencia con goce de salario para realizar estudios, cursos de especialización, estancias y del período sabático:**

Cuando un trabajador académico se encuentre de licencia con goce de salario para la realización de estudios, ya sea de posgrado, cursos de especialización técnica, estancias posdoctorales, estancias de investigación, por parte de la Universidad de Sonora y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, alterando el período que le fue asignado para culminar sus estudios, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado de incapacidad. El interesado o quien lo represente, deberá presentar, junto con la solicitud de prórroga, un certificado extendido por un médico especialista en la materia, que especifique el estado de incapacidad y el tiempo de duración de la misma a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, quien decidirá sobre la misma en un máximo de diez días hábiles contados a partir de que se presentó la solicitud.

De igual modo, cuando un trabajador académico se encuentre en período sabático y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado señalado. Para tener derecho a la prórroga indicada, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo

anterior, con la salvedad de que conforme al Reglamento de Período Sabático, el Consejo Divisional será la instancia que otorgará esta prórroga.

**V. Derechos para los representantes sindicales en relación a los accidentes y enfermedades:**

Los diferentes representantes sindicales acreditados ante la Universidad, como son: miembros del Comité Ejecutivo, Delegados, Subdelegados, miembros de las diferentes Comisiones, que sufran algún accidente y/o enfermedad en ejercicio de sus funciones sindicales, gozarán de los derechos establecidos en la presente cláusula.

**VI. Derechos al personal incapacitado permanentemente:**

Al trabajador académico que le sea determinada una incapacidad permanente para el desempeño de sus labores académicas por parte del ISSSTESON, tendrá los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 y los demás Convenios y Reglamentos aplicables.

Si un trabajador que es víctima de un accidente o enfermedad no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, la Universidad, si él desea y lo solicita dentro del término de un año contado a partir de que se declare su incapacidad, la Institución deberá reubicarlo en una actividad académica compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan. La CMGPS analizará y resolverá sobre los casos particulares que se presenten.

**CLÁUSULA 150. PAGO DE MARCHA**

En caso de defunción, la Universidad entregará a los dependientes del trabajador académico un pago de marcha en los siguientes términos:

1. De cero hasta diez años de servicios, el importe de diez meses de salario integrado vigente.
2. De más de diez años y hasta veinte de servicios, doce meses de salario integrado vigente.
3. De más de veinte años de servicios, catorce meses de salario integrado vigente.

El pago correspondiente se hará de inmediato a los dependientes debidamente acreditados del trabajador académico. La Universidad dará facilidades a los dependientes para que el trámite de esta prestación pueda realizarse de forma ágil. Solo en caso de que existan dudas o discrepancias en relación al derecho a la reclamación del pago de marcha, se usará la resolución de las autoridades competentes para el cumplimiento del pago de marcha.

**CLÁUSULA 151. AYUDA POR DEFUNCIÓN**

En caso de defunción de un hijo del trabajador, su cónyuge o alguno de los padres del trabajador académico, la Universidad le proporcionará una ayuda de \$23,500.00 (Veintitrés mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para gastos de funeral, misma que se hará efectiva contra la presentación de la siguiente documentación:

1. Documento que ampare el parentesco existente entre el trabajador y la persona fallecida.
2. Acta de Defunción.
3. Factura original a nombre del trabajador o de la Universidad que ampare el gasto realizado, cubriéndose el importe de ésta, así fuera menor a \$23,500.00 (Veintitrés mil quinientos pesos 00/100 M.N.). En caso de que la factura exceda esta cantidad, la diferencia no será cubierta por la Universidad.

El trámite del pago de Ayuda por Defunción podrá hacerse directamente por el trabajador u otra persona debidamente autorizada, presentando la documentación antes señalada ante la Dirección de Recursos Humanos. Una vez reunidos los requisitos indicados en la presente Cláusula, la Universidad se compromete a pagar la cantidad correspondiente a más tardar 15 días posteriores al cumplimiento de los mismos.

La Dirección de Recursos Humanos informará al STAUS cada dos meses sobre los casos que se han presentado de Ayuda por Defunción, indicándole:

1. Nombre del trabajador académico y su Unidad Académica de adscripción.
2. Nombre y parentesco del trabajador con la persona fallecida.
3. Fecha en que se realizó la solicitud del pago de esta prestación.
4. Monto otorgado al trabajador.

Las facturas presentadas para la Ayuda de Defunción sólo podrán ser usadas por un trabajador, excepto cuando el monto que amparan éstas superen los \$23,500.00 (Veintitrés mil quinientos pesos 00/100 M.N.), en cuyo caso podrá apoyarse con la diferencia a otro académico que cumpla con los requisitos indicados.

La Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos celebrará convenios para la prestación de servicios funerarios, con el fin de hacer más expedita la prestación pactada en esta Cláusula, así como lograr más beneficios para los trabajadores.

Dentro del apoyo previsto en esta cláusula podrán considerarse otros rubros asociados a los gastos funerarios. Estos rubros serán definidos por la CMGPS, en el entendido de que todos los gastos deberán acreditarse con comprobantes fiscales

debidamente autorizados. Además, la Universidad se compromete a realizar convenios con las funerarias en las ciudades donde se cuente con un campus de la institución.

#### **CLÁUSULA 152. GUARDERÍA**

La Universidad proporcionará servicio de guardería, para todos los hijos del personal académico. Este servicio será proporcionado de lunes a viernes de 7:00 horas a las 15:00 horas.

La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de guardería de 15:00 a 19:00 Hrs. para los hijos de los trabajadores académicos que comprueben laborar por las tardes.

La Universidad se obliga a proporcionar en las ciudades donde existan Unidades Académicas, en instituciones tanto públicas como privadas, los servicios de guardería para los hijos de los trabajadores académicos. Mientras no se cumpla esta prestación, la Universidad se obliga a pagar: el costo del servicio de guardería que sea fijado por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, por cada hijo del trabajador académico, de acuerdo al Reglamento del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) en la Unidad Central y que por razones de cupo, no pueda ingresar teniendo al menos tres meses en lista de espera.

En tanto la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales fija la cuota de guardería, la Universidad otorgará el apoyo de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo de un trabajador académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en los demás campus de la Universidad.

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI a todos aquéllos trabajadores que estén haciendo uso de él y que se encuentren incapacitados, gozando de permisos con goce de salario o licencias de hasta por un mes estas últimas. En relación al área de preescolar el servicio deberá mantenerse aún en el caso de renuncia del trabajador, hasta concluir el ciclo escolar.

Con la finalidad de regular el funcionamiento del CDI en beneficio de todas las partes involucradas, la Universidad y el STAU se comprometen a elaborar un reglamento para dicho Centro a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico. Asimismo se comprometen a ponerlo a discusión del STEUS para que en forma tripartita sea aprobado y entre en vigor a partir del semestre 2003-2.

La Universidad se compromete a ampliar y adecuar las instalaciones del CDI, en la Unidad Centro, de acuerdo a la normatividad aplicable antes de que concluya el semestre 2011-1. Además, se realizará un estudio por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales para determinar las necesidades futuras del servicio de guardería y la Universidad se obliga a construir las instalaciones que resulten del estudio de necesidades.

Para el caso de la unidad Sur Navojoa, la Universidad se compromete a destinar una parte de los terrenos de su propiedad para la construcción del CDI. Se da un plazo de un año a partir de que la Universidad tome posesión de los terrenos actuales del Programa de Vivienda, a los que se refiere la Cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999, para la construcción de la guardería. En todo caso la Universidad se compromete a iniciar la construcción del CDI de Navojoa en la fecha en que se inicie el programa de construcción de vivienda.

La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de guardería en el centro habitacional de los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, cuando existan como mínimo 15 niños que requieran tal servicio.

#### **CLÁUSULA 153. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL**

La CMGPS será la instancia encargada de revisar los casos particulares que se presentan de dificultades o problemas de aprendizaje que requieran de atención y de aquellos casos de educación especial. Para llevar a cabo su tarea solicitará las evaluaciones, valoraciones y dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean éstos de instituciones públicas, y en los casos que así lo ameriten por instituciones privadas; así como la conveniencia de un dictamen médico, si así lo considera necesario.

Una vez realizado el dictamen y si éste indica que requiere de algún tipo de atención, la CMGPS decidirá el nivel de los apoyos requeridos en estos casos, basada en los diferentes tipos de casos e instituciones que prestan los servicios señalados, para que la Universidad otorgue los montos económicos correspondientes, el nivel de apoyos mínimos en los que se puede apoyar cada solicitud serán:

1. La Universidad de Sonora se obliga a cubrir el 60% de los gastos derivados en los casos donde los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropediátrico o psicológico se hayan realizado con profesionales particulares, especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de la infraestructura física y/o humana para realizarlos.
2. Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo adicional mensual equivalente a \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.).

Todos los casos y aspectos no previstos serán resueltos por la CMGPS.

#### **CLÁUSULA 154. CANASTILLAS**

La Universidad entregará a las trabajadoras académicas o a los trabajadores cuyas esposas hayan parido, una canastilla con un valor de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) que le serán entregados en el pago de la siguiente quincena a la presentación del acta de nacimiento.

El monto de esta Cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 155. DOTE MATRIMONIAL**

La Universidad entregará a sus trabajadores académicos que contraigan matrimonio, por concepto de dote matrimonial, la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de un año al servicio de la Universidad.

Al trabajador académico que no tenga cumplido el año de servicio, esta prestación le será cubierta de manera proporcional al tiempo laborado.

El monto de esta Cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 157. VIVIENDA**

En relación al programa de vivienda, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Se cuenta con un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda al cual se han aportado, al 31 de enero de 2023, \$21,538,838.00 (Veintiún millones, quinientos treinta y ocho mil ochocientos treinta y ocho pesos 00/100), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Universidad aportará anualmente a este fondo la cantidad de \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100). La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados, así como los montos máximos de préstamos, los plazos y las tasas de interés.

2. La Universidad se compromete a gestionar ante el Ayuntamiento de Hermosillo la urbanización del Fraccionamiento Villa Universitaria, para ello buscará acordar la condonación del adeudo por la falta de donación del área de equipamiento urbano, la continuación de la calle Psicólogos hasta la avenida de los Ángeles, y entregar las cartas de asignación de lotes, 15 días después de recibir la información por parte del sindicato. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.

3. Las partes acuerdan que la Comisión Mixta de Vivienda analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte, Centro y Sur, con el fin de que se elabore un proyecto de vivienda en cada caso.

4. La Universidad gestionará y conseguirá para donación al Sindicato un terreno de al menos una hectárea para la construcción de un local de eventos sindicales para los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, en un plazo que no exceda seis meses a partir del acuerdo de revisión contractual.

5. La Universidad y el STAUS se comprometen a la creación de programas de vivienda para los trabajadores académicos de las unidades de Santa Ana y Nogales. Para ello la Universidad iniciará gestiones ante los ayuntamientos respectivos en un plazo que no exceda un mes de firmado el convenio de la revisión contractual 2011.

6. La Universidad se compromete a gestionar ante el ayuntamiento de Caborca, la Comisión Federal de Electricidad y el Organismo operador del agua, la introducción de los servicios básicos en los terrenos asignados en el predio el Chicuroso de Caborca. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.

#### **CLÁUSULA 160. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES**

La Universidad de Sonora y el STAUS han creado el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones (PCPJ), con el objetivo de complementar el beneficio económico que brinda el ISSSTESON a los trabajadores académicos que se jubilan o pensionan a través de dicho Instituto de Seguridad Social.

Tanto los beneficios que brinda el PCPJ, así como los requisitos para tener derecho a ellos y la forma de su administración, son los que se establecen en el Reglamento del Programa que han acordado las partes a través del Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones (CTMPJ). En particular el fondo económico del Programa deberá ser administrado por el Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones, mediante la figura de fideicomiso.

Con la finalidad de apoyar y fortalecer el PCPJ, las partes acuerdan que:

1.La Universidad aportará los recursos económicos necesarios para la elaboración de los estudios actuariales que el CTMPJ acuerde y cuya finalidad será conocer el estado que guarda el fondo económico del Programa Complementario y determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo.

2.La Universidad otorgará la despensa vigente completa que se señala en la Cláusula 121, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores académicos que se encuentren jubilados o pensionados.

3.En el caso de los trabajadores académicos fallecidos, los beneficiarios del mismo que reciban una pensión del ISSSTESON, derivada de dicho trabajador, la prestación señalada en el punto 2 de esta cláusula se les otorgará en los mismos términos. El o los beneficiarios del trabajador académico fallecido serán los que establezca la Ley del ISSSTESON.

4.Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa. Los trabajadores académicos que pasen a ocupar puestos de confianza continuarán aportando al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al 2.5% de su salario integrado que le corresponde de acuerdo a su categoría y nivel en el tabulador de académicos.

5.La Universidad aportará anualmente \$2'800,000.00 (Dos millones ochocientos mil pesos 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.

El fondo no podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por el propio Comité Técnico Mixto.

El STAUS tendrá, en todo momento, la posibilidad de realizar cambios al Programa de Jubilación basado en los estudios actuariales que determinen los recursos necesarios y arrojen resultados sobre la evolución que presenta el Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

La Universidad no adquiere el compromiso de pagar diferencias salariales que resulten entre la pensión o jubilación que otorgue el ISSSTESON y el salario y prestaciones del trabajador académico que se mencionan en esta cláusula.

#### **CLÁUSULA 160 BIS. FONDO PARA APOYO A TRABAJADORES ACADEMICOS PENSIONADOS Y JUBILADOS**

Se creará un fondo para apoyar a trabajadores académicos pensionados o jubilados que requieran servicios médicos que no estén contemplados en los servicios que proporciona el ISSSTESON. La Universidad aportará anualmente los recursos necesarios para que el Fondo de Apoyo a Pensionados y Jubilados tenga la cantidad de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.) al inicio de cada ejercicio, es decir que la Universidad se compromete a restituir los recursos ejercidos en el periodo anterior teniendo como límite máximo dicha cantidad. El fondo será administrado por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

#### **CLÁUSULA 163. PRÉSTAMOS DE EXTREMA URGENCIA**

La Universidad y el STAUS acuerdan la creación de un fondo revolvente para préstamos extraordinarios para los trabajadores académicos en situaciones de verdadera emergencia, el cuál funcionará conforme al Reglamento acordado bilateralmente.

En la revisión salarial del año 2004, la Universidad aportó la suma de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.), misma cantidad que aportó en la revisión contractual del 2005, mientras que en la revisión salarial del 2006 aportó la cantidad de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), por lo tanto el monto total para esta prestación asciende a \$1'250,000.00 (Un millón doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.).

#### **CLÁUSULA 164. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADEMICOS, PENSIONADOS Y JUBILADOS**

La Universidad de Sonora entregará al STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las cláusulas de monto fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos, académicos pensionados y jubilados que sean alumnos regulares y se encuentren estudiando en los niveles de primaria, secundaria, preparatoria (o nivel técnico), profesional o posgrado, según lo establezca el reglamento de becas para hijos de académicos del STAUS.

El monto total destinado a esta prestación es de \$4'309,464.00 (Cuatro millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro pesos 00/100). El 50% de ese monto se entregará al STAUS a más tardar el 01 de marzo de cada año. Los incrementos al monto destinado a esta prestación dependerán de la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. El restante 50%, y en su caso el incremento pactado cada año se entregará al STAUS a más tardar el 01 de octubre de cada año.

La Universidad de Sonora otorgará al menos el 30% de las becas colegiatura que las instituciones de educación media superior incorporadas a la Institución entregan para su administración a la Universidad de Sonora, para ser ocupadas

por hijas e hijos de personal académico activo; este porcentaje podrá incrementarse hasta el 50% en caso de haber disponibilidad.

#### **CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS**

Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos, que será reembolsado al trabajador con la presentación de la factura que ampara su compra y/o prestación del servicio ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada. El apoyo para el servicio de endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas se otorgará, siempre y cuando, en el diagnóstico se especifique que se trata de una necesidad funcional y no de un trabajo estético.

Para los académicos activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.

En caso de que el trabajador académico padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente.

Una vez que el trabajador académico -que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON- esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante, sólo deberá presentar la factura de la óptica.

Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula, la UNISON realizará convenios con al menos tres ópticas en Hermosillo y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad.

La Institución conformará una red de especialistas en odontología, que pudieran prestar los servicios.

#### **CLÁUSULA 170. LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS**

La Institución proporcionará a cada uno de los trabajadores académicos para su superación, un vale electrónico anual que será canjeable, a partir del mes de mayo de cada año, en la librería de la Universidad de Sonora, cuyo monto será:

1. Al Personal Académico de Carrera un vale por \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.)
2. Al Personal de Asignatura de al menos 12 hsm de carga académica, un vale por \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.).

El vale electrónico será autorizado por la Dirección de Recursos Humanos y transferido a la librería universitaria en la primera quincena del mes de marzo de cada año y será canjeable por el beneficiario en un máximo de tres exhibiciones. El vale tendrá validez por el período de ocho meses contados a partir del 20 de marzo de cada año.

Para hacer efectivo el vale, el trabajador académico deberá presentar una identificación personal con fotografía reciente y será canjeable exclusivamente por el beneficiario, aplicándose el descuento del 20.0% por ser una compra de contado. Los académicos a través de su Delegado Sindical, presentarán su solicitud de libros para que éstos sean adquiridos por la Librería Universitaria, con el compromiso de que dicho vale será canjeado por el o los libros solicitados en base al monto autorizado. La Librería Universitaria se compromete a localizar los materiales requeridos en el menor tiempo posible y ponerlos a disposición de los Delegados Sindicales para que éstos a su vez, lo hagan del conocimiento de los académicos y el libro sea canjeado por el vale correspondiente.

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a entregar cada dos meses al STAU, una relación del personal académico que ejerció su vale en ese período, con información proporcionada por la Librería Universitaria

La Universidad, a través de la Librería UNISON, proporcionará servicios de adquisición de bibliografía nacional y extranjera a los trabajadores académicos que lo soliciten. Asimismo, se obliga a mantener en la red de la Institución la lista actualizada de libros disponibles.

La Librería Universitaria hará un descuento del 20.0% sobre el precio al público a los empleados académicos que adquieran libros al contado. Asimismo hará un descuento del 10.0% sobre el precio al público a los empleados académicos que adquieran libros a crédito proporcionando crédito a los mismos de acuerdo a lo que se indica en el cuadro siguiente:

CRÉDITO	DESCUENTO MÁXIMO QUINCENAL
Hasta \$300.00	\$150.00
De \$301.00 a 500.00	\$200.00
De \$501.00 a \$1,000.00	\$250.00
De \$1,001.00 a \$1,500.00	\$300.00
De \$1,501.00 a \$2,000.00	\$350.00

El monto no ejercido, consistente en los vales no utilizados o parcialmente utilizados, se entregará al STAUS al finalizar el semestre par de cada año, para ser destinado en los conceptos que se acuerden entre las partes.

Asimismo, la Universidad se compromete a entregar credenciales para los académicos pensionados y jubilados, para su acceso a los servicios institucionales bibliotecarios y a los estacionamientos correspondientes; en la credencial debe aparecer la leyenda “académico jubilado” o “académico pensionado” Además, la Universidad se compromete a entregar al STAUS un paquete de libros para su entrega a académicos pensionados y jubilados.

#### **CLÁUSULA 172. FICHAS PARA CURSOS DE LENGUAS EXTRANJERAS**

La Universidad de Sonora, a través del Departamento de Lenguas Extranjeras, apoyará a los trabajadores académicos, cónyuges e hijos que deseen inscribirse en los cursos de idiomas extranjeros, otorgándoles los espacios y turnos para la realización del examen de colocación, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para recibir ese tipo de cursos. El listado de aspirantes lo entregará el STAUS al Departamento de Lenguas Extranjeras al inicio de cada semestre y previo a las fechas de entrega de las fichas correspondientes. Lo anterior con base a los espacios disponibles y en el entendido que la entrega de dichas fichas no implica la exención del pago de examen.

#### **CLÁUSULA 173. PAGOS PARA COLEGIATURAS**

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan al menos 12 hsm, jubilados y pensionados, así como a su cónyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos regulares en programas propios de la Universidad, en cursos de licenciatura, de especialización o posgrado. Asimismo, para ingresar a la Universidad estarán exentos del pago de hasta dos exámenes de admisión y colocación.

Cuando la Universidad de Sonora participe al menos como sede en el desarrollo de posgrados que no sean programas propios de la Unison, otorgará becas a los trabajadores académicos que cumplan con los requisitos señalados en el primer párrafo, que serán equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen como alumnos regulares de los mismos. La cantidad de becas que se otorgarán en este tipo de programas será igual al 10% del total de lugares disponibles y se asignarán conforme al orden de inscripción a dichos programas. En caso de que se presenten situaciones específicas en las que las solicitudes de becas excedan a las que pueden ser otorgadas con el 100%, las partes podrán acordar becas por un porcentaje menor al mismo, cuya suma sea equivalente al total que corresponda.

Para el caso, se entenderá por programa propio todo programa que sea aprobado por el H. Colegio Académico.

En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de 10 años o más y que hubiere impartido 12 hsm o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos regulares de la Universidad.

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos activos, pensionados y jubilados, así como a su cónyuge e hijos, la exención de pago de los trámites de titulación en todos los programas propios de la Universidad, sean de licenciatura, de especialización o posgrado.

#### **CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Cláusula de carácter administrativo

La Universidad pondrá en marcha un Programa General de Formación y Superación del Personal Académico (PGFSPA) bajo los siguientes lineamientos:

1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$1'000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) para apoyar el PGFSPA.
2. La Institución establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos ínter semestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.



**2 bis.** El STAUS podrá proponer actividades de formación y superación que se integren al Programa General de Formación y Superación.

**3.** La Universidad y el STAUS, a través de la CMGFSPA, convocarán anualmente para la realización de actividades del PGFSA. La convocatoria será anual y permanecerá abierta durante todo el año, pero la CMGFSPA establecerá cuatro períodos al año en los que la Comisión sesionará específicamente para la revisión y dictamen de las solicitudes que reciba. Los dictámenes de la Comisión serán anunciados en los medios propios.

Las actividades propuestas en las solicitudes, deberán estar registradas ante el Consejo Divisional con el respectivo visto bueno de la Academia y del Jefe de Departamento de adscripción y deberán de formar parte de los programas institucionales de desarrollo de la unidad.

Las actividades serán apoyadas con recursos económicos, materiales y de infraestructura, incluyendo la participación de académicos de otras instituciones, producción de documentos de trabajo y otros, de acuerdo con las necesidades planteadas

**4.** El PGFSPA incluirá los seminarios departamentales establecidos, por lo que éstos serán apoyados con los materiales y la infraestructura requeridos.

**5.** La Institución hará uso de los programas de intercambio académico con otras instituciones, misma información que pondrá a disposición de los departamentos correspondientes.

En el Anexo 4 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se presenta el formato de convocatoria para los cursos de formación que se establecen en la presente Cláusula.

En adición a lo establecido en el numeral 3 de la presente cláusula, la CMGFSPA apoyará actividades académicas relacionadas con estudios sindicales concernientes con la educación superior (pensiones y jubilaciones, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, entre otros), hasta con el 25% del monto destinado a esta cláusula. Para efectos de constancias con reconocimiento institucional, las actividades académicas deberán seguir la normatividad institucional aplicable.

Después de aprobadas las actividades de la tercera convocatoria para actividades académicas del periodo anual, se realizará una revisión del presupuesto ejercido hasta ese momento con el fin de promover más actividades para la aplicación del remanente.

#### **CLÁUSULA 175. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ACADÉMICA**

En relación a la formación permanente del personal académico:

**1.** La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la creación de un Programa de Formación Permanente para el personal académico de la Institución, el cual incluirá actividades:

1.1 De formación docente que tendrán la finalidad de mejorar el desempeño académico del profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2 De preparación de los profesores para los nuevos programas académicos que se instrumenten, como son las reformas curriculares, o bien para mostrar una nueva técnica de enseñanza.

1.3 Introductoria al proceso de enseñanza-aprendizaje, orientada a los académicos de nuevo ingreso.

1.4 Para la formación de investigadores.

1.5 De formación disciplinar en las diferentes áreas de conocimiento.

**2.** Prioritariamente las actividades se planificarán para ser instrumentadas en los inter semestres, procurándose que exista una coordinación entre las fechas de su impartición y las que corresponde a los calendarios escolares.

**3.** La CMGFSPA determinará en el mes de febrero de cada año los tipos de actividades académicas que se impartirán en el año que corresponda, en base a las necesidades que se tengan. En particular la CMGFSPA escuchará y evaluará las propuestas que presenten los académicos sobre este particular.

**4.** La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Innovación Educativa, planificará e instrumentará las actividades que apruebe la CMGFSPA, convocando al personal a través de los diferentes medios y proporcionando la información necesaria sobre el particular, como son el lugar, la fecha y el nombre de los especialistas que impartirán el o los cursos.

Las actividades de formación académica que programe la CMGFSPA serán obligatorias para el conjunto de trabajadores académicos de carrera a quienes estén dirigidas, excepto cuando:

**1.** Medie causa justificada.

**2.** No exista cupo en la actividad programada.

Todos los aspectos no previstos, serán resueltos por la CMGFSPA.

#### **CLÁUSULA 176. APOYOS PARA LA TITULACIÓN**

La Universidad a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, se obliga a gestionar, ante las dependencias correspondientes, los apoyos respectivos para la implementación de un programa de becas para la titulación del personal académico que sea pasante de licenciatura o posgrado.

Aunado a lo que se señala en el párrafo anterior, las partes acuerdan que:

1. La Universidad apoyará al personal académico que sea pasante de licenciatura o de posgrado, que reúna los siguientes requisitos:
  - 1.1. Ser Personal de Carrera por tiempo indeterminado o bien,
  - 1.2. Ser Personal de Asignatura con al menos 12 hsm indeterminadas en promedio de ambos semestres.
  - 1.3. Ser Personal de Carrera o Asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de tres años. El Personal de Asignatura deberá impartir, además, al menos 15 hsm.
2. Los apoyos que se otorgarán al personal señalado en los puntos anteriores serán, según corresponda:
  - 2.1. Tres viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de Universidades de otros Estados de la República.
  - 2.2. Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a una Unidad Regional diferente a la de egreso.
  - 2.3. Si es Personal de Carrera o Asignatura, impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles, además, facilidades en su jornada complementaria.
  - 2.4. Proporcionar el costo del número de ejemplares del trabajo escrito requerido por la Institución otorgante del título o grado correspondiente.
3. Para el ejercicio de esta prestación:
  - 3.1. El académico presentará ante la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado una solicitud en la que se especifiquen los tiempos y forma de goce de los apoyos anteriormente señalados para la obtención del grado correspondiente.
  - 3.2. La citada dependencia analizará la solicitud y, en su caso, acordará con el solicitante los detalles del goce de los apoyos y la entrega del comprobante de grado.
  - 3.3. La Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado se encargará de realizar los trámites respectivos ante las diferentes instancias.
  - 3.4. En caso de reembolsos, los comprobantes de gastos deberán cumplir con las disposiciones fiscales.
  - 3.5. En caso de que el académico no esté de acuerdo con la determinación de la dependencia señalada, en torno a la solicitud de apoyo para titulación, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGFSPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá. De persistir su desacuerdo, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGCRPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá.

#### **CLÁUSULA 177. REGLAMENTO DE BECAS**

La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, elaborarán el Proyecto de Reglamento General de Becas y lo presentarán al H. Colegio Académico, con el fin de definir las normas y procedimientos a observar por el trabajador académico y la Universidad para el disfrute de las becas que otorgue la Institución. Este Reglamento deberá ser presentado al H. Colegio Académico en un plazo que no exceda el inicio del semestre 2005-2.

La Universidad se compromete a respetar los siguientes criterios, en relación al personal académico becado:

1. El beneficio de la beca podrá disfrutarse con independencia de las que el trabajador académico logre obtener mediante sus propias gestiones ante otras instituciones.
2. Una vez que el trabajador haya realizado los estudios objeto de la beca, la Universidad lo reintegrará a su puesto y, en su caso, lo promoverá a la categoría y nivel correspondiente conforme a lo establecido en el EPA.
3. El trabajador académico que disfrute de una beca consistente en su salario integrado vigente, tendrá derecho a percibir todos los incrementos salariales y las prestaciones que obtenga el Sindicato en beneficio de los Trabajadores Académicos.
4. Durante el período objeto de la beca los trabajadores académicos no perderán sus derechos ni su antigüedad.
5. En caso de paralización de labores por cualquier causa, la Universidad se obliga a no afectar en la percepción de su beca al personal académico.

6. Al término de sus estudios el trabajador académico deberá incorporarse a trabajar en la Institución por un tiempo mínimo igual al que disfrute de la beca; en caso de que no cumpla con esta obligación, deberá reintegrar a la Universidad el monto total recibido como beca, así como los intereses generados en el período de la beca.
7. La Universidad proporcionará o pagará los servicios médicos de los becados y sus derechohabientes en el país. En el extranjero, la Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos.
8. En el caso de que la Universidad otorgue una beca en el extranjero a un trabajador académico, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el Conacyt a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país, la Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el Conacyt a sus becarios en las instituciones públicas, tales como inscripción, colegiaturas, transporte.

#### **CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO**

La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos las cuales serán designadas por los Consejos Divisionales y el ST AUS, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de maestría y doctorado para profesores-investigadores y profesores de asignatura y de especialización, maestría y doctorado para técnicos académicos, este último grado solo bajo la modalidad especificada para los técnicos en esta cláusula.

La cantidad de becas para estudios de posgrado son las siguientes:

- Los Consejos Divisionales podrán otorgar: Para el personal de carrera, hasta 2 becas por año y por departamento en total, independientemente de que éstas sean para estudios de posgrado o estancias de investigación; para personal de asignatura, hasta dos becas por año y por departamento para estudios de posgrado.
- El ST AUS podrá convocar 14 becas por año para Personal de Carrera y 14 becas por año para Profesores de Asignatura.

De las 14 becas que están disponibles para personal de asignatura, la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA) podrá disponer de hasta 3 becas por convocatoria, para que el personal de asignatura curse programas de Doctorado o de Maestría orientados a la Investigación, inscritos en el PNPC, ofrecidos por las divisiones de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.

Las becas designadas por el ST AUS estarán normadas por los siguientes lineamientos:

1. El Jefe de Departamento y la Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o divisional, que los estudios que desea realizar presentan congruencia disciplinaria con el área de adscripción del solicitante.
2. Los estudios a realizar deberán realizarse en programas de posgrado en instituciones distintas a la Universidad de Sonora, registrados en el Padrón Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) de CONACYT o la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), o bien, en el Padrón de Posgrados Especiales definido en la cláusula 178BIS.
3. Los requisitos generales para obtener una beca son los siguientes:
  - 3.1 Profesores-investigadores: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como personal de asignatura tomando como base para el cálculo una carga académica de 25 hsm.
  - 3.2 Técnicos Académicos: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como personal de asignatura tomando como base para el cálculo una carga académica de 25 hsm.

Se podrá otorgar becas para estudios de doctorado a técnicos académicos siempre y cuando el Consejo Divisional correspondiente apruebe que al concluir en tiempo y forma el programa de posgrado, el académico se incorporará a la Universidad de Sonora como Profesor – Investigador de Tiempo Completo indeterminado utilizando una de las plazas disponibles, nuevas o vacantes, en el Departamento correspondiente.

  - 3.3 Profesores de asignatura.
    - a) Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres.
    - b) Tener una carga académica indeterminada de al menos 12 hsm en promedio.
    - c) Tener una antigüedad académica de al menos dos años en la Universidad.
    - d) No dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.
4. Los apoyos económicos que recibirá el personal académico a quien se le otorgue una beca para estudios de posgrado serán:

- a) Profesores investigadores y técnicos académicos

El equivalente al salario integrado vigente durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.

Se incluirá pago por sobrecarga cuando el académico haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al disfrute de la beca. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.

b) Profesores de asignatura.

El equivalente al salario integrado vigente de profesor-investigador de tiempo completo, de acuerdo a la categoría y nivel otorgado por la comisión dictaminadora, durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.

El personal académico con beneficio de una beca institucional podrá recibir una beca CONACyT, PRODEP o de otra institución nacional o del extranjero, dentro del período que cubre la beca institucional, lo cual deberá informar a la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico.

En caso de que la beca CONACyT o PRODEP sea negada por causas no imputables al solicitante, la Universidad de Sonora otorgará los siguientes apoyos económicos adicionales, siempre y cuando los mismos no sean otorgados por alguna otra institución u organismo público o privado:

1. Pago total de inscripción y colegiatura en instituciones públicas o bien, pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N) al año en instituciones privadas.
2. Transporte (un viaje redondo en avión a la sede del programa).
3. Seguro de servicios médicos.
4. En caso de cambio permanente de residencia, un complemento equivalente al pago de 12 hsm de acuerdo al nivel tabular "A" para el caso de programas nacionales o 20 hsm "A" para programas en el extranjero.

#### **CLÁUSULA 180. CURSOS DE SUPERACIÓN**

Cuando la Universidad impulse proyectos de desarrollo académico y apertura de nuevas carreras, modificación o cambio del modelo educativo, o del modelo curricular, o cambio del plan de estudios y defina que las necesidades de trabajadores académicos se deban cubrir totalmente o en parte por los ya existentes, y que esto implique formación y superación de dicho personal, la Institución se compromete a sufragar los costos de dicha formación y superación y a descargarlos académicamente en una proporción igual a los requerimientos de dedicación del curso.

Asimismo, la Universidad dará el apoyo económico necesario para llevar a cabo el diseño curricular de las unidades académicas que así lo determinen.

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

La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione la información que solicite sobre definición y los procedimientos que se emplearán para la aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución, el subsidio ordinario y el extraordinario federal y estatal que reciba la Universidad, el total de plazas y la nómina quincenal del personal académico. La información deberá ser entregada por la Universidad al STAUS en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que la Institución recibió la solicitud.

En particular, la Universidad entregará al Sindicato, trimestralmente, (marzo, junio, septiembre, diciembre) la nómina del personal académico. Además la Universidad entregará al STAUS, semestralmente, quince días antes de finalizar el semestre, un listado completo del personal académico donde se especifique el carácter de su contratación, categoría, nivel, antigüedad, departamento de adscripción, carga académica que imparte, si cuenta con alguna licencia o beca, y en caso de profesores de asignatura la carga académica indeterminada.

Además, la Universidad de Sonora se compromete a proporcionar al Sindicato información relativa a los diferentes estímulos que se otorgan al personal académico. Esta información estará relacionada con:

1. Listado de los académicos que solicitaron el estímulo correspondiente, indicando la Unidad Académica de adscripción.
2. Bolsa total que se distribuirá entre el personal aceptado.
3. Listado de los trabajadores que disfrutarán del estímulo y el nivel que le correspondió a cada uno,
4. Listado de los que fueron rechazados.
5. Cantidad económica que corresponde por nivel y fechas de pago del estímulo.

La información relativa a los puntos 1 y 2 se entregará a más tardar cinco días hábiles posteriores al cierre de la convocatoria respectiva, en tanto que la información contemplada en los restantes puntos será entregada al STAUS a más tardar cinco días hábiles posteriores a la resolución final de las impugnaciones que se hayan presentado por parte de los trabajadores académicos.

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

El STAUS podrá consultar en línea un reporte sobre el avance del ejercicio económico de las cláusulas del CCT, mismo que se actualizará trimestralmente. Dicho sistema de información operará antes de que finalice el semestre 2023-1. Además, la Universidad se obliga a enviar trimestralmente al STAUS un informe oficial del ejercicio económico de todas y cada una de las cláusulas del CCT.

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

La Universidad escuchará la opinión del Sindicato sobre la formulación de su proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos antes de presentarlo al Colegio Universitario. Asimismo, reconoce el derecho del STAUS de solicitar, por escrito, a la Dirección de Recursos Humanos o instancia que corresponda, información sobre el ejercicio presupuestal. La información solicitada sobre el ejercicio presupuestal deberá entregarse al Sindicato en un plazo no mayor de diez días hábiles, en el entendido que la información presupuestal del año corriente, sólo podrá entregarse en períodos trimestrales según esté disponible.

#### **CLAUSULA 195. DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES**

La Universidad se obliga a mantener los salarios y proporcionar descargas en la jornada complementaria a la carga académica para los miembros de la CMGAA en un 25%, los miembros de la CMGCRPA en un 20%; para los Delegados Sindicales en Hermosillo 30%, en Navojoa 80%, en Caborca, Santa Ana, Nogales y Cajeme 50%. Las descargas para la CMGAA y la CMGCRPA serán del 50% cuando dichas Comisiones elaboren su reglamento y su plan de trabajo.

El párrafo anterior, se aplicará exclusivamente al Personal Académico de Carrera, tanto en la Unidad Centro como en las Unidades Foráneas.

Para los casos del Personal de Asignatura en las Unidades Foráneas se aplicarán los criterios siguientes:

1. Descarga de dos grupos en su carga académica en el semestre que corresponda.
2. La descarga se aplicará en la o las materias que tengan más horas semana mes, sin que ésta descarga exceda las 10 horas semana mes.
3. La descarga que se menciona se hará efectiva únicamente para aquél Personal de Asignatura que tenga al menos una carga de tres grupos-materia.

Respecto a los Delegados de la Unidad Centro que sean Profesores de Asignatura y que tengan una carga académica entre 18 y 25 hsm, la Universidad les otorgará una descarga equivalente a una materia-grupo en que hayan sido programados, siendo éste el que cuente con el menor número de horas.

En caso de que el Delegado Sindical no se descargue, sea Personal de Carrera o de Asignatura, el Subdelegado podrá hacer uso de la descarga que le corresponda al Delegado

#### **CLÁUSULA 197. RESPETO A REPRESENTANTES SINDICALES**

La Universidad se compromete a no separar de sus trabajos, ni a ejercer represalias, ni hostigamiento en contra de los miembros del STAUS que estén ejerciendo funciones de dirección sindical, cualquiera que sea su categoría, siempre que estas personas no contravengan lo dispuesto en la Ley o las disposiciones legales aplicables.

#### **CLÁUSULA 198. PERMISOS A EVENTOS SINDICALES**

La Universidad dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, delegacionales, foros y congresos, y demás actividades que celebre el STAUS con previo aviso a la Institución.

Para los efectos de la aplicación de esta Cláusula, los representantes sindicales notificarán previamente, por escrito, a las instancias administrativas correspondientes sobre la realización de actividades sindicales y como consecuencia las inasistencias al trabajo que resulten serán consideradas justificadas para cualesquier efecto.

La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) para aplicarse a la realización de eventos sindicales que el Sindicato organice.

La Universidad proporcionará al STAUS, dentro de sus posibilidades y sin que esto afecte sus actividades académicas y administrativas, un autobús para que sus miembros asistan a actividades sindicales o culturales dentro y fuera del Estado.

Asimismo, y para la realización de los viajes, la Universidad pagará el sueldo y los viáticos de un chofer por un total de veinte días por año

**CLÁUSULA 199. AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS**

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen ocho viajes por semestre, acumulados en el año, a los representantes sindicales que asistan a eventos nacionales o regionales que organicen los trabajadores universitarios, como tales o agrupados en sus Sindicatos. Estos viajes se ajustarán a las tarifas que maneja la UNISON y a comprobación de gastos.

Asimismo la Universidad dará una ayuda de \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales para gastos de los Delegados Sindicales de las unidades foráneas para que asistan a las Asambleas Generales y de Delegados que cite el Sindicato. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

De igual manera la Universidad se compromete a proporcionar una póliza de seguro de viaje para cada uno de los representantes sindicales de las unidades foráneas (Navojoa, Caborca, Nogales, Cajeme y Santa Ana) así como de los miembros del Comité Ejecutivo en los mismos términos en que se otorga a todos los miembros del personal académico, siendo el responsable de realizar el trámite el Comité Ejecutivo del STAUS a la Dirección de Recursos Humanos.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 201. BIBLIOTECA SINDICAL**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mejoramiento de su biblioteca y publicación de libros y revistas. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial. Asimismo dará al Sindicato, para su biblioteca, una dotación de todas las publicaciones que hubiere realizado, así como dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al Sindicato.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 202. EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA**

La Universidad se obliga a proporcionar a la imprenta del Sindicato el equipo de impresión y diseño gráfico que por reposición o uso requiera ser sustituido por equipo nuevo.

En tanto no suceda lo señalado en el párrafo anterior, la Universidad capacitará al técnico de impresión del STAUS en el manejo del equipo necesario y dará facilidades al Sindicato para que utilice la imprenta de la Institución, respetándose la programación de trabajo que la misma establece, siempre y cuando el equipo que se quiera utilizar se encuentre en buenas condiciones.

Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial. El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 203. VEHÍCULO**

La Universidad entregará la cantidad de \$55,000.00 (Cincuenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales de ayuda para mantenimiento y refacciones del vehículo del sindicato. Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

**CLÁUSULA 204. AYUDA PARA CELEBRACIONES DE DÍAS ESPECIALES**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$450,000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que la utilice en la realización de las siguientes festividades:

Festejo del Día del Maestro, Aniversario del Sindicato, Aniversario de la Titularidad y el Festejo del Día de las Madres. Dicha cantidad se entregará 30 días después de la firma del presente Contrato. Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

La Universidad proporcionará al STAUS, uno de los grupos artísticos (musicales, de teatro, danza, etc.) con los que la Institución cuenta y tratará de hacerlo con los grupos que contrate a nivel regional, previa solicitud por escrito y en las fechas que de común acuerdo se especifiquen.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 205. CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL MAESTRO**

La Universidad de Sonora otorgará al STAUS la cantidad de \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) para la realización del festejo del día del maestro y compra de los regalos correspondientes, que serán distribuidos de manera aleatoria entre el personal académico de la institución. Este festejo será organizado por el STAUS en la fecha de su celebración, en todas las unidades regionales que componen la Universidad.

Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial y no se obtendrá del monto económico que se destina a las cláusulas de monto fijo.

#### **CLÁUSULA 206. GASTOS DE LOCAL**

La UNISON se obliga a entregar al STAUS una cantidad de \$12,400.00 (Doce mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de administración y operación de sus instalaciones.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 207. GASTOS DE REPRESENTACIÓN**

La Universidad de Sonora se obliga a entregar al Sindicato, por concepto de gastos generales de representación, la cantidad de \$3,500.00 (Tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 208. APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS, para sufragar los gastos de apoyo a cursos y participación de sus miembros en actividades docentes, de investigación científica, simposios, congresos, coloquios, cursos especiales, mesas redondas, foros y demás actividades académicas, la cantidad de \$1'167,000.00 (Un millón ciento sesenta y siete mil pesos 00/100 M.N.) anuales, que se entregará en un plazo que no exceda 30 días después de la firma del convenio de revisión contractual o salarial.

El monto asignado a esta cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 209. MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL**

La Universidad se compromete a incluir dentro del análisis del presupuesto para el grupo 60, las inversiones que se deriven del 50% de los gastos que se ocasionen en la construcción de una estancia, un audiovisual y un aula de su local sindical. Así como también el reacondicionamiento con material de concreto reforzado y sobre-techo.

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$3'327,734.00 (Tres millones trescientos veintisiete mil setecientos treinta y cuatro pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con mantenimiento, remodelación, compra de terrenos para la organización sindical y edificación, amueblado y equipamiento de sus inmuebles; además, aspectos relacionados al funcionamiento del Sindicato tales como: eventos académicos y sindicales, contratación de servicios profesionales y personales (jurídicos, contables u otros) proyectos y programas sindicales, compra de pólizas de cobertura y mantenimiento. Esta cantidad será entregada a más tardar 40 días después de la firma del convenio de revisión contractual o salarial.

El monto asignado a esta cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 212. EMPLEADOS DEL STAUS**

La Universidad pagará el sueldo de los siguientes trabajadores al servicio del STAUS: una plaza de encargado de área, un asistente de publicación, tres operadores de programa, una secretaria, dos auxiliares de oficina, un velador, y un auxiliar de mantenimiento. Las reclasificaciones del personal administrativo adscrito al STAUS se solicitarán a la Comisión Mixta de Tabulador que corresponda.

La Universidad entregará al STAUS anualmente la cantidad de \$400,000.00 (Cuatrocientos mil pesos 00/100) para la contratación de personal para archivo del Sindicato)

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

La Universidad asume el compromiso obligatorio de apoyar al STAUS en la realización de actividades en el área deportiva, bajo los siguientes términos:

1. La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de \$900,000.00 (Novecientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades, culturales del STAUS.
2. La Universidad otorgará al STAUS la cantidad de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el pago de salario y prestaciones del trabajador de intendencia que realiza la limpieza en el gimnasio del STAUS.
3. La Universidad se compromete a pagar el sueldo de un instructor para el gimnasio STAUS, para cubrir el turno matutino. El sueldo será por 20 horas de trabajo semanal equivalente al que ya se paga para el turno vespertino.
4. La Universidad, previa solicitud de la Secretaría del Deporte del STAUS, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica de dichas actividades. Ambas partes convienen en que la Subdirección del Deporte de la Unison brindará a la Secretaría del Deporte del STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.
5. En particular la Universidad entregará en comodato por 10 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAUS acondicione un gimnasio que será utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además, la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 21:00 horas.
6. Además, la Universidad entregará en comodato por 10 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Obras y Proyectos respecto del espacio solicitado.
7. La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con actividades que promuevan la cultura de los derechos. Esta cantidad será revisada anualmente y sujeta a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

Las cantidades referidas en esta cláusula se entregarán en un plazo que no exceda 45 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

### **CLÁUSULA 216. EQUIPO DE COMPUTO**

La Universidad se compromete a facilitar al STAUS los programas de computación que para apoyo a las Unidades Académicas requiera, y que sean compatibles con el sistema de cómputo del Sindicato, en base a la petición que él mismo haga.

La Universidad se obliga a implementar las redes internas (LAN) necesarias en las instalaciones del STAUS de la Unidad Centro, conectada a la red universitaria; así como a otorgarle al STAUS la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mantenimiento correctivo y preventivo de ella y del equipo que la integra. Dicho monto se entregará en un plazo de 30 días a partir de la firma del convenio de revisión salarial o contractual.

### **CLÁUSULA 217. CUOTA SINDICAL**

La Universidad practicará los descuentos a los salarios del personal académico sindicalizado por concepto de cuotas sindicales (ordinarias y extraordinarias) acordadas por el STAUS, y las entregará a la Secretaría de Finanzas del Sindicato dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuó el pago donde se realizaron los descuentos. Asimismo, la Universidad enviará quincenalmente, en formato de hoja de cálculo, al correo electrónico que proporcione la Secretaría de Finanzas del STAUS, la información correspondiente al listado de personal académico sindicalizado con el descuento realizado.

La Universidad no podrá suspender los descuentos por cuotas ordinarias sin la petición escrita del propio Sindicato.

### **CLÁUSULA 218. ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADÉMICOS**

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato 2,500 ejemplares de los siguientes documentos: del Contrato Colectivo de Trabajo y las modificaciones al Estatuto de Personal Académico. Se da un plazo de dos meses a la UNISON contados a partir del acuerdo firmado por las partes del Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, para que entregue los



documentos mencionados. Si esto no sucede, la Universidad entregará al Sindicato el costo de los 2,500 ejemplares de los documentos citados, de acuerdo a la cotización presentada por el STAUS.

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

La Universidad se obliga a proporcionar acceso al STAUS a los medios de comunicación universitarios como se establece en los siguientes puntos.

1. La Universidad proporcionará al STAUS dos horas semanales en la Radio, distribuidas en una hora de programa de radio del STAUS y una hora de promocionales. Asimismo proporcionará al STAUS dos horas semanales en la Televisión Universitaria, de las cuales una hora será para promocionales y la otra para el programa de STAUS-TV. Los tiempos de radio y televisión proporcionados al STAUS se ajustaran a las necesidades de programación de común acuerdo con la Dirección de Radio y T.V. Universitaria planes y programas de difusión académica de la Institución. La producción y grabación serán realizadas y proporcionadas por el Sindicato a la Universidad. Los mensajes se transmitirán sin contravenir lo que para ello establece la Ley Federal de Radio y T.V. en lo correspondiente a Radios Culturales.
2. La Universidad se compromete a publicar en la Gaceta Universitaria las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva.
3. La Universidad se compromete a publicar en el portal de la Universidad las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva. Asimismo asume el compromiso de establecer una liga visible del sitio web del STAUS en la página principal del portal de la Institución
4. La Universidad se compromete a difundir en el Sistema Informativo Digital en Pantallas (SIDIP) las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva.
5. La Universidad se compromete a proporcionar una dirección de correo electrónico con dominio @unison.mx a cada delegación del STAUS, en un plazo de 7 días hábiles a partir de la solicitud.

#### **CLÁUSULA 223. ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA**

La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2023-1.

#### **CLÁUSULA 224. ATENCIÓN A LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

La Universidad tratará con las representaciones sindicales debidamente acreditadas, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones de trabajo y la aplicación del presente Contrato, de los Convenios Bilaterales y del Reglamento Interior del Trabajo.

Los representantes de las Delegaciones sindicales 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, debiendo acompañar las pruebas y argumentos que corresponda.

En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al Sindicato, al Delegado y al interesado, en un plazo de dos días hábiles, después de la fecha en la que recibieron la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado, además, deberá de turnar el o los asuntos a la autoridad universitaria facultada, quien dispondrá de cinco días hábiles para responder.

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. La determinación deberá de ser por escrito y contener los fundamentos legales correspondientes, expresando con claridad los argumentos que llevaron a resolver en el sentido que se dicte la respuesta.

En caso de que el representante de la Universidad, en términos de lo que señala la cláusula 13 punto 14 del presente contrato u otras instancias administrativas no den respuesta en tiempo y forma, faculta a los representantes sindicales a interponer un recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, misma que deberá resolver el citado recurso en un plazo máximo de cinco días hábiles, determinando la procedencia o no del planteamiento sindical.

#### **CLÁUSULA 227. PRESCRIPCIÓN**

Prescriben en un mes las acciones de la Universidad para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, contado a partir de que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta. Cuando se esté tramitando una investigación administrativa, o ventilando un caso ante la Comisión Mixta correspondiente, el término comenzará a contar a partir de que se agoten tales instancias y sean notificadas las partes.

**CLÁUSULA 229. OBLIGATORIEDAD DE NOTIFICAR MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

Toda acción o resolución de la Universidad que modifique la situación laboral de los trabajadores académicos deberá cumplir con lo términos de este Contrato Colectivo, y se deberá notificar por escrito en tiempo y forma al interesado y al Sindicato. Esta notificación tiene que expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción.

**CLÁUSULA 230. SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN**

Cuando un miembro del personal académico se considere afectado en sus derechos laborales por alguna decisión de la Universidad, podrá solicitar la reconsideración de la misma por medio del STAUS. En tanto el Sindicato y el trabajador académico no reciban notificación escrita, la acción o resolución no surtirá efecto alguno.

**CLÁUSULA 234. RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR**

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:

1. Que el funcionario representante de la Universidad engañe al trabajador, respecto a las condiciones de trabajo que le propone. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de empezar a prestar servicios el trabajador académico.
2. Que los representantes de la Universidad, o su personal directivo, dentro o fuera del servicio, incurran en faltas de probidad, honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador académico, su cónyuge, sus padres o hijos.
3. Que la Universidad reduzca el salario del trabajador académico.
4. Que la Universidad omita hacer entrega al trabajador académico del salario correspondiente en tiempo y forma pactados.
5. Que los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstas, causen daños en los bienes del trabajador académico.
6. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan, o que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determine, o por no entregarle la Universidad el equipo de protección personal, la ropa o uniforme de trabajo.
7. Las demás que establezca la Ley.

Cuando se presente cualquiera de las condiciones señaladas en esta Cláusula, el trabajador académico tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal de rescisión y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de la Cláusula 235 del presente CCT.

**CLÁUSULA 242. REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES**

Con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para el trámite y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia, las Comisiones Mixtas Generales, una vez instaladas elaborarán y aprobarán su propio Reglamento de funcionamiento, el cual podrá ser modificado por las partes en cualquier tiempo, a propuesta de cualquiera de ellas, sin contravenir lo dispuesto en este Contrato, en la Reglamentación Universitaria y en la Ley Federal del Trabajo.

Para dar cumplimiento a esta cláusula los integrantes de la Comisión Mixta contarán con un plazo máximo de dos meses a partir de la entrada en vigor el presente Contrato Colectivo de Trabajo, para elaborar su reglamento.

**CLÁUSULA 244. COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES**

Cada una de las partes podrá nombrar a cuatro miembros para integrar cada una de las Comisiones Mixtas, éstos durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.

**CLÁUSULA 246. LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES**

Para garantizar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a proporcionar el local con una superficie mínima de 40 metros cuadrados, una secretaria, equipo de cómputo y de oficina, así como papelería, y demás personal, muebles y enseres que las Comisiones definan. Debiéndose dar cumplimiento antes de que finalice el semestre 2023-1.

#### **CLÁUSULA 247. PROCEDIMIENTOS GENERALES**

Para su funcionamiento las Comisiones Mixtas se regirán por los siguientes procedimientos:

1. Funcionarán siempre paritariamente, es decir, con un número igual de miembros designados por la Universidad y el Sindicato, siendo necesaria la presencia de un mínimo de tres miembros por cada parte para tomar acuerdos.
2. Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría simple y se comunicará por escrito al interesado, a la Universidad y al STAU, en un término perentorio de tres días hábiles a partir de la resolución.
3. Se reunirán las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes en ellas.
4. Una vez convocada por cualquiera de las partes, deberán reunirse en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver a más tardar en 10 días hábiles el asunto de que se trate.
5. Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas a petición fundada del trabajador académico, la Universidad o el STAU.
6. El trabajador académico, la Universidad o el STAU tendrán un plazo de siete días hábiles para interponer el recurso de revisión de las resoluciones de las Comisiones Mixtas a que se refiere el punto anterior, contados a partir del día siguiente de la comunicación de la resolución que se impugna.
7. La resolución a las revisiones previstas en las fracciones anteriores será dictada en un plazo máximo de ocho días hábiles, posteriores a la fecha de la solicitud de revisión correspondiente.

En el caso de las Comisiones Mixtas de Unidad Académica, sus resoluciones serán apelables ante la Comisión Mixta General correspondiente.

#### **CLÁUSULA 249. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad tiene facultades para:

1. Determinar por cada Unidad Académica lineamientos y condiciones a observar en el caso de las labores insalubres y peligrosas.
2. En todo momento la Comisión turnará las disposiciones legales aplicables a las condiciones particulares del centro de trabajo.
3. Establecer los lineamientos generales para que se implementen los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales en las unidades académicas que lo requieran.
4. Elaborar los manuales donde se determinen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo.
5. Proporcionar información acerca de las prestaciones otorgadas por la Ley del ISSSTESON relativas al tema de la higiene y seguridad.
6. Establecer programas de divulgación sobre técnicas para la prevención de riesgos profesionales, de adiestramiento en primeros auxilios, así como de conocimiento y uso de equipos de seguridad.
7. Comunicar a la Universidad que suspenda la realización de aquellos trabajos que, por estar desarrollándose al margen de las medidas preventivas o correctivas de higiene y/o seguridad determinadas por la propia Comisión, ponen en riesgo la salud o la vida de los trabajadores académicos.
8. Las demás que se deriven del presente Contrato y los ordenamientos legales aplicables.
9. Establecer las condiciones y medidas necesarias para el correcto desarrollo del trabajo de los académicos con capacidades diferentes o con problemas de salud temporales o permanentes.
10. Realizar inspecciones en cada uno de los departamentos académicos de la Universidad, de acuerdo al plan anual que la misma Comisión apruebe, para verificar que se cumpla con la normatividad de higiene y seguridad, y en su caso señalar aquellos aspectos que se incumplan para efecto de que se tomen las medidas correctivas por las instancias facultadas.
11. Verificar que la Universidad cumple con la norma NOM 035, y en su caso señalar aquellos aspectos que se incumplan para efecto de que se tomen las medidas correctivas por las instancias facultadas.

#### **CLÁUSULA 256. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de **2023**, siendo revisable en su aspecto salarial el **20** de marzo de **2024**, y en forma integral el **20 de marzo de 2025**.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar a partir del 20 de marzo de 2023 en un 4.0% los salarios del tabulador vigente al 19 de marzo de 2023, incremento que se refleja en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, y en el Anexo 1 del Convenio de Revisión Contractual 2023.

La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo (en el entendido de que no se incluyen las cláusulas que se ven afectadas directamente por el salario). Para incrementar dichas cláusulas de monto fijo, la Universidad otorgará en la revisión contractual de 2023 un monto equivalente al 2% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.