

## Anexo 4.

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

#### **Violación**

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

#### **Violación:**

La Universidad de Sonora no cumple con su obligación como patrón de proporcionar viviendas dignas a sus trabajadores académicos, como parte de los Derechos mínimos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

#### **Reparación:**

Que la Universidad de Sonora cumpla como patrón y dé cabal cumplimiento con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, en relación al derecho de las y los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora de contar con la prestación de vivienda. Para tal efecto, con los recursos etiquetados para vivienda que recibe la Universidad y que corresponden al 4% del salario integrado de cada trabajador, se creará un programa integral de vivienda que contemple diferentes modalidades, tales como adquisición, construcción, ampliación y remodelación de vivienda. Asimismo, se comprometa a realizar los trámites correspondientes como patrón ante el INFONAVIT, y a asumir el pago que le corresponde como patrón para el otorgamiento de créditos de vivienda de INFONAVIT.

#### **Respuesta institucional:**

La Institución estableció un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda al otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición. Al 30 de noviembre de 2022 la Institución ha aportado al Fondo \$21'528,838.00, y a esa fecha se cuenta con **\$20'835,390.62** disponibles para el otorgamiento de créditos al personal académico.

Por acuerdo con el STAUS, refrendado en 2019, los recursos etiquetados para vivienda en el Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, equivalentes al 4% del salario, se aplican como subsidio a la aportación que el personal académico debe cubrir al ISSSTESON por servicio médico.

Si el sindicato está de acuerdo en eliminar el subsidio a la cuota por servicios médicos para liberar el 4% etiquetado para vivienda, podrían realizarse gestiones para completar el 1% adicional requerido por INFONAVIT (5%).

#### **Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

En relación a vivienda el STAUS manifiesta lo siguiente:

A) Que la Constitución de nuestro país, y la Ley Federal del Trabajo establece la obligación patronal de proporcionar la prestación de vivienda a sus empleados, lo cual incumple la Universidad de Sonora. En el Convenio marco de colaboración para el apoyo financiero, la Universidad recibe recursos para vivienda (4% del salario integrado) y S.A.R. (2% del salario integrado), ninguna de estas prestaciones las otorga.

Que en relación al convenio UNISON-ISSSTESON firmado en junio de 2019, la Universidad se obligó a pagar 32.5% del salario básico integrado, 3% más de lo que dice la Ley 38 reformada. De la diferencia entre los porcentajes que recibe la Universidad en prestaciones (6%) y lo que paga adicional como patrón al ISSSTESON (3%) se deduce que la Universidad tiene un adeudo en prestaciones a sus empleados de 3% del salario integrado. Al menos desde 1990, la Universidad paga al ISSSTESON 4% más de servicio médico, y el trabajador un 4% menos por ese concepto, con lo cual eso ya se convirtió en una prestación. Desde junio de 2019 la Universidad solo paga un 3% más como patrón al ISSSTESON debido a que se dejó de pagar un 1% para préstamos (4% más de servicio médico – 1% de préstamos = 3% más).

Que aun utilizando todo lo que recibirá la Universidad en 2023, en seguridad social, vivienda y S.A.R. para pagar la aportación patronal al ISSSTESON, le faltarían \$184,601,930.14, esto considerando la misma cantidad que pagó en 2022.

Que para que la Universidad afilie a sus empleados al INFONAVIT se requiere que en el Convenio de apoyo financiero se le entreguen recursos equivalentes al 5% del salario básico integrado (el Convenio solo establece

4% para vivienda). Según información que proporcionó la Universidad, se requieren \$57.5 millones (\$36.7 millones por académicos, \$11.6 millones por trabajadores administrativos y \$9.2 por trabajadores de confianza), equivalentes al 5% del salario básico integrado de 2022 del conjunto de empleados de la Universidad, para afiliarse al INFONAVIT.

Que de ninguna manera el sindicato está de acuerdo en eliminar el subsidio a la cuota por servicios médicos para liberar el 4% etiquetado para vivienda. Es obligación de la administración universitaria realizar una gestión efectiva para que los gobiernos federal y estatal aportan la cantidad requerida para afiliarse al INFONAVIT o para otorgar la prestación de vivienda bajo otro esquema. Asimismo, el STAUS reconoce que existe una falta de reconocimiento de la cotización real que se realiza ante el ISSSTESON, pero en ese aspecto la administración universitaria debe comprometerse a realizar las gestiones y estrategias necesarias para lograr que el Gobierno Estatal le reconozca el porcentaje de cotización real que se realiza al ISSSTESON, y con ello no afecte el derecho de la y el trabajador académico a vivienda.

El STAUS está en disposición de colaborar con la Administración Universitaria para que esto se logre.

La Universidad, con el objeto de cumplir con la obligación constitucional de garantizar vivienda a los trabajadores y trabajadoras, y considerando las declaraciones públicas del gobernador del Estado de Sonora Dr. Alfonso Durazo en el sentido de apoyar las gestiones para que el Infonavit otorgue créditos a los académicos de la UNISON, se compromete a gestionar ante las instancias gubernamentales correspondientes la autorización de los recursos necesarios en el presupuesto de 2024, para afiliar al personal académico al INFONAVIT.

B) Que el fondo del programa de vivienda para la adquisición de vivienda no es viable, pero si se podría financiar la adquisición de terrenos por lo que se solicitaría una modificación al reglamento en ese sentido.

#### **Respuesta institucional:**

La administración institucional considera que no existe violación, sin embargo, se compromete a continuar las gestiones ante las instancias gubernamentales correspondientes para atender el tema de acceso a vivienda del personal académico. Asimismo, se compromete a otorgar todos los apoyos administrativos que aseguren la correcta operación del convenio STAUS-COVES, así como continuar con las gestiones necesarias para proveer terrenos y los trámites requeridos para que estén en condiciones de uso habitacional de las y los académicos. Asimismo modificar, el Reglamento del Fondo Revolvente de préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda, a través de la Comisión Mixta de Vivienda para aumentar el monto máximo, modificar requisitos que incluyan opciones de adquisición inmobiliaria.

## **2. CLÁUSULAS 43, 82, 83. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL, PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS, PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN.**

#### **Violación:**

La Universidad de Sonora, a través de los directores de División y los Consejos Divisionales, viola el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON vigente (CCT), ya que al momento de realizar la autorización de las prórrogas de contratación solo toma en cuenta el instrumento de evaluación que se aplica al alumnado, siendo que dicho instrumento tiene muchas fallas, con ello se violentan los derechos laborales de los trabajadores académicos con derecho a prórroga.

#### **Reparación:**

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

#### **Respuesta institucional:**

El Artículo 88 del Estatuto de Personal Académico establece que "Siempre que persistan los motivos que le dieron lugar, el Consejo Divisional podrá prorrogar la contratación sin que para ello se requiera de un nuevo concurso de evaluación curricular. **Para prorrogar la contratación, el Consejo Divisional deberá evaluar el desempeño del personal académico en el año o semestre anterior, para lo cual deberá considerar la evaluación de los alumnos y el grado de cumplimiento del plan de trabajo.**"

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

#### **Respuesta STAUS:**

Que la Administración Universitaria se comprometa a automatizar los procedimientos para solicitud de prórrogas.

Asimismo, que con el compromiso de garantizar una estabilidad laboral para las y los docentes en esta situación, la administración universitaria y el STAUS se comprometan a que antes de que finalice el semestre 2023-1 se cree una comisión mixta que revise el procedimiento establecido para la autorización de prórrogas con el fin de darle certidumbre y que no quede a la libre interpretación del órgano correspondiente, en ese sentido el sindicato no está en contra de que se evalúe al personal académico por sus estudiantes, sin embargo, se insiste que dicha evaluación sea objetiva, y con el fin de mejorar la actividad docente, no punitiva, que se pueda optar por capacitar, etc. Se propone también modificar el instrumento de evaluación de las y los alumnos con base en personal académico experto en evaluación. En relación a la evaluación del cumplimiento del plan de trabajo el órgano correspondiente debe de argumentar si se cumple o no en base al informe de trabajo que presente el docente.

**Respuesta institucional:**

No hay violación. La Administración Institucional no está facultada para pactar modificaciones a la normatividad institucional, reservada para el Colegio Universitario. En cuanto al instrumento de evaluación, la Administración Institucional está de acuerdo en revisar con expertos la pertinencia del mismo y, en su caso, modificarlo.

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

**Violación:**

Los técnicos académicos Jesús Pedro Briceño Durán y Jesús Rafael Ávila Barceló adscritos al departamento de Medicina reclaman que se les autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado, en base a que con el nuevo convenio firmado con la Fiscalía de Justicia del Estado de Sonora para la donación de cuerpos con el fin de utilizarlos en las prácticas de Medicina y Odontología, las funciones que se les asignan a los técnicos en mención en dicho documento, implican responsabilidades legales por manejo y disposición de cadáveres; además de que deben estar disponibles las 24 horas de los 365 días del año, esto en caso de que surja una reclamación del cuerpo que esté asignado al Departamento de Medicina de la UNISON, por parte de algún familiar, ante la Fiscalía de Justicia del Estado, acto que deberá cumplirse a la brevedad posible.

**Reparación:**

Que se autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado a Jesús Pedro Briceño Durán y Jesús Rafael Ávila Barceló debido a que cumplen funciones de técnicos académicos especializados y por la gran responsabilidad legal que asumieron.

**Respuesta institucional:**

El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece “La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.

**Respuesta STAUS:**

Se solicita que se turne a la comisión del Tabulador el caso de estos Técnicos Académicos y sea ellos quienes resuelvan, en un plazo que no exceda la culminación del semestre 2023-1.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional considera que no existe violación, por lo que reitera su respuesta:

El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece “La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.

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

**Violación:**

El técnico académico Hugo Oziel Méndez León adscrito al campus Cajeme, reclama que se le autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado, en base a que con el nuevo convenio firmado con la Fiscalía de Justicia del Estado de Sonora para la donación de cuerpos con el fin de utilizarlos en las prácticas de Medicina, las funciones que se les asignan al técnico académico en mención en dicho documento, implican responsabilidades legales por manejo y disposición de cadáveres; además de que deben estar disponibles las 24 horas de los 365 días del año, esto en caso de que surja una reclamación del cuerpo que esté asignado a la Escuela de Medicina de la UNISON, por parte de algún familiar, ante la Fiscalía de Justicia del Estado, acto que deberá cumplirse a la brevedad posible, asimismo debe realizar embalsamamiento de cadáveres al anfiteatro de la SEMEFO para evitar el deterioro del cuerpo en el lapso que es liberado para ser

llevado al campus, también debe realizar gestión de ataúdes para la inhumación de cuerpos, el amortajamiento, traslado, documentación, archivos y bitácoras.

**Reparación:**

Que se autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado a Hugo Oziel Méndez León debido a que cumple funciones de técnico académico especializado y por la gran responsabilidad legal que asumió.

**Respuesta institucional:**

El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece “La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.

**Respuesta STAUS:**

Se solicita que se turne a la comisión del Tabulador el caso de estos Técnicos Académicos y sea ellos quienes resuelvan, en un plazo que no exceda la culminación del semestre 2023-1.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional considera que no existe violación, por lo que reitera su respuesta:

El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece “La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.

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

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumple con estas cláusulas al no programar y pagar los grupos de las materias del eje de formación común considerando 5 Horas-Semana-Mes (HSM).

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora cumpla con estas cláusulas, programando y pagando 5 HSM por cada grupo de las materias del eje de formación común.

**Respuesta institucional:**

En el Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON del 2009, establece en su cláusula VIGÉSIMA, que: “la Universidad se compromete a mantener el pago de 5X3 en las materias del eje de formación común hasta que concluya oficialmente el programa de regularización establecido en la cláusula VI transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo.” Es importante señalar que el Programa de Regularización del Personal Académico, en el marco de la cláusula VI transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, concluyó oficialmente el día 4 de diciembre de 2015.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta, y se sostiene la reparación solicitada:

Que la Universidad de Sonora cumpla con estas cláusulas, programando y pagando 5 HSM por cada grupo de las materias del eje de formación común, y así garantice el principio de “A trabajo igual salario igual”.

Además, que la Universidad de Sonora entregue a los docentes indeterminados en materias del eje de formación común las cartas de indeterminación equivalentes a las materias del eje de formación integral del nuevo modelo.

Que en la programación de las carreras donde se imparta el nuevo modelo se respete el pago 5x3 a los maestros indeterminados en el eje de formación común.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional considera que se debe respetar lo establecido en la cláusula VIGÉSIMA del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON del 2009, por lo que reitera su respuesta:

En el Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON del 2009, establece en su cláusula VIGÉSIMA, que: “la Universidad se compromete a mantener el pago de 5X3 en las materias del eje de formación común hasta que concluya oficialmente el programa de regularización establecido en la cláusula VI transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo.” Es importante señalar que el Programa de Regularización del Personal Académico, en el marco de la cláusula VI transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, concluyó oficialmente el día 4 de diciembre de 2015.

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

### **Violación:**

La Mtra. Tiffany Solís adscrita a la delegación de Bellas Artes, reclama que se revise la asignación del grupo 857 LES Técnica de la danza clásica para reconsiderar la programación correspondiente al semestre 2023-1 de conformidad al CCT.

### **Reparación:**

Que se revise la asignación del grupo 857 LES Técnica de la danza clásica para reconsiderar la programación correspondiente al semestre 2023-1 de conformidad al CCT.

### **Respuesta institucional:**

La administración Institucional informa que en la oferta educativa existente no existe ningún grupo programado de la materia 857 LES Técnica de la Danza Clásica, es importante señalar que posiblemente la académica se refiera a la materia TECNICA DE LA DANZA CLASICA I (06304) la cual se oferta para los alumnos de nuevo ingreso, por lo que su apertura corresponde en los semestres pares de cada año.

### **Respuesta STAUS:**

Desistió.

### **Respuesta institucional:**

Se acepta desistimiento.

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

### **Violación:**

El Dr. Luis Enrique Duarte Verdugo adscrito al Departamento de Administración, reclama que se le asigne la materia de Calidad en las Organizaciones, grupo 4, clave 07436 en el horario de 20:00 a 21:00 horas de lunes a miércoles, para completar su carga de 25 HSM indeterminadas en la programación del período 2023-1, toda vez que hasta la fecha solo le asignaron 24 horas.

### **Reparación:**

Que se le asigne al docente Luis Enrique Duarte Verdugo la materia de Calidad en las Organizaciones, grupo 4, clave 07436 en el horario de 20:00 a 21:00 horas de lunes a miércoles, para completar su carga de 25 HSM indeterminadas en la programación del período 2023-1.

### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, en la primera reunión de la CDVP se revisó el caso del profesor Duarte Verdugo (26844), con base en su solicitud, llegando al acuerdo de modificar la propuesta programación y asignándole 20 HSM de carga académica y 05 Horas Gabinete indeterminadas.

### **Respuesta STAUS:**

Desistió.

### **Respuesta institucional:**

Se acepta desistimiento.

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

### **Violación:**

El docente Jorge Rojas Fernández adscrito al departamento de Bellas Artes, reclama que se le complete su carga de 10 HSM indeterminadas de la programación 2023-1, toda vez que hasta la fecha solo se le han asignado 3 horas. El docente señala que ya tiene 22 años de ser académico de la Universidad de Sonora y que no es la primera vez que sucede esto, que, a pesar de ganar concursos, de tener sus horas indeterminadas, no se le ha programado en su carga completa y que esta situación lo ha perjudicado por años causándole una inestabilidad laboral y emocional que le ha provocado problemas económicos y familiares, y no contar con servicio médico de ISSSTESON.

### **Reparación:**

Que al docente Jorge Rojas Fernández se le complete su carga de 10 HSM indeterminadas de la programación 2023-1 a las que tiene derecho.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que el maestro Jorge Rojas Fernández tiene programadas en el período 2023-1 18 Horas Semana Mes, de las cuales 15 ya las tenía asignadas desde el 10 de enero del presente año.

**Respuesta STAUS:**

Desistió.

**Respuesta institucional:**

Se acepta desistimiento.

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

Los técnicos académicos Adolfo Castillo Navarro, María Marcela González Canales, Fabiola Suseth López Aguirre y Juan Marcos Valenzuela López adscritos a Nuevas tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) señalan que hace más de 12 años realizan sus funciones en un área común, la cual además hace de almacén, archivo, taller, papelería y, en los últimos años, también se comparte con la coordinación de NTIC. Esta área tiene acceso de personas durante el transcurso del día afectando la seguridad de los espacios y equipos del personal académico, así como interrumpiendo en la concentración necesaria para realizar sus funciones académicas. Además, al compartir un área con la coordinación, las personas asumen que los académicos tienen otras funciones de índole administrativa. A través de los años se han hecho las peticiones correspondientes a las coordinaciones de programa y jefaturas de departamento, sin obtener resultado alguno.

**Reparación:**

Que a los técnicos académicos Adolfo Castillo Navarro, María Marcela González Canales, Fabiola Suseth López Aguirre y Juan Marcos Valenzuela López se les construya o asigne cubículos que cuenten con las condiciones adecuadas para realizar sus funciones académicas, de conformidad con lo establecido en el CCT.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a realizar una revisión del espacio físico en el que los Técnicos Académicos realizan su función, y, en su caso, presentar una propuesta de mejora, antes de concluir el mes de marzo de 2023.

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de manera parcial, y se solicita que la Universidad se comprometa a construir en la planta alta del edificio 9Q3 cubículos suficientes y que cumplan con la normatividad establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo para asignarlos a las y los técnicos académicos del área de NTIC, antes de que finalice el mes de mayo de 2023.

**Respuesta institucional:**

La Universidad ya está atendiendo la solicitud de los Técnicos Académicos del Espacio de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, y los cubículos individuales y con pared piso-techo les serán entregados antes de finalizar el mes de mayo de 2023.

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

En los departamentos de Derecho, Trabajo Social y Psicología y Ciencias de la Comunicación, la Universidad incumple con el número máximo de alumnos por grupo pactado en el CCT, al permitir grupos con más de 40 alumnos en grupos de teoría y más de 25 en grupos de prácticas, talleres y laboratorios.

**Reparación:**

Que la Universidad respete lo pactado en el CCT, y en su caso se proceda a abrir nuevos grupos cuando así se requiera; además, se proceda a impedir que los coordinadores de programa o cualquier autoridad pueda inscribir a un alumno adicional en un grupo que ya tiene inscritos un número de alumnos igual al máximo que señala el CCT.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS acuerdan dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 11 de la cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo para analizar semestralmente, a través de la comisión Mixta establecida en el numeral 11.1 de la cláusula 99, los casos que excedan el límite de 40 alumnos inscritos por grupo.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

Se exige que la administración universitaria se comprometa a dejar claro a sus coordinadores de programa que no se debe aceptar a más estudiantes por clase de lo pactado.

El STAUS no se niega a que un estudiante pueda acceder a una clase, sino que por cuestiones pedagógicas se busca darles a las y los estudiantes una educación de calidad, y que en todo caso si hay demanda de materia que se abran más grupos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su respuesta, asumiendo el compromiso de comunicar a los Coordinadores de los Programas Educativos que deben de respetar el cupo máximo de alumnos inscritos establecido:

**11. CLÁUSULA 99 NUMERAL 11. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES****Violación:**

La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Planeación, violenta el Contrato Colectivo de Trabajo y los acuerdos de los Consejos Divisionales, al no respetar el número máximo de 25 o menos estudiantes para aquellas materias que lo requieren, tales como las prácticas y laboratorios.

**Reparación:**

Que se cumpla con el número máximo de alumnos en las materias que así lo requieran, de acuerdo con la cláusula en mención, y se proceda a fincar responsabilidades al director de planeación por la afectación a alumnos y maestros.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS acuerdan dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 11 de la cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo para analizar semestralmente, a través de la comisión Mixta establecida en el numeral 11.1 de la cláusula 99, los casos que excedan el límite de 40 alumnos inscritos por grupo.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

Se exige que la administración universitaria se comprometa a dejar claro a sus coordinadores de programa que no se debe aceptar a más estudiantes por clase de lo pactado.

El STAUS no se niega a que un estudiante pueda acceder a una clase, sino que por cuestiones pedagógicas se busca darles a las y los estudiantes una educación de calidad, y que en todo caso si hay demanda de materia que se abran más grupos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su respuesta, asumiendo el compromiso de comunicar a los Coordinadores de los Programas Educativos que deben de respetar el cupo máximo de alumnos inscritos con base en los acuerdos establecidos por el órgano competente:

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

La Universidad incumple con esta cláusula al no contabilizar, como parte de la antigüedad laboral, todos los períodos laborados para la Institución, lo cual ha afectado a varios académicos.

**Reparación:**

Que a todos los académicos que han sido afectados, la Universidad les reconozca, como parte de su antigüedad laboral, todos los períodos que han laborado para la Institución, antes del 20 de marzo del 2023.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a analizar, los casos específicos que presente el STAUS, con base en los acuerdos emitidos por la Comisión Bilateral para la definición de criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011. La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete presentar una resolución de cada caso en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de su presentación.

**Respuesta STAUS:**

Se acepta al respuesta de manera parcial, y se solicita el siguiente acuerdo:

La Universidad y el STAUS se comprometen a discutir, y en su caso aprobar, criterios para el reconocimiento de antigüedad laboral, en un plazo que no exceda la terminación del semestre 2023-1.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su respuesta, y asume el compromiso de conformar una Comisión Bilateral que analice y revise los criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011:

La Administración Institucional se compromete a analizar, los casos específicos que presente el STAUS, con base en los acuerdos emitidos por la Comisión Bilateral para la definición de criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011. La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete presentar una resolución de cada caso en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de su presentación. Se asume el compromiso de integrar una Comisión Bilateral que analice y revise los criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011.

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

**Violación:**

El C. **Francisco Javier Tapia Moreno** adscrito al Departamento de Matemáticas en el momento de jubilarse reclama que se realizó un cálculo erróneo de su finiquito con base al Salario Mensual Integrado (SMI) establecido en la cláusula 120 del CCT, cuando debe basarse en el Salario Integrado contemplado en la cláusula 122 del CCT que a la letra dice *“...será la base para calcular las percepciones a las que tiene derecho el trabajador académico cuando, por cualquier causa, se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo y el presente CCT.”*, y en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

**Reparación:**

Que la Universidad realice el pago correcto del finiquito del C. Francisco Javier Tapia Moreno, conforme a derecho, tal y como lo estipula la LFT en sus artículos 84 y 89 de las y de acuerdo a la cláusula 122 del CCT.

**Respuesta institucional:**

El C. Francisco Javier Tapia Moreno promovió demanda laboral en contra de la Universidad de Sonora, ante la H. Junta Especial para Asuntos Universitarios e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, por lo que la Autoridad Laboral resolverá al respecto.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

El docente Francisco Javier Tapia Moreno manifiesta que la administración universitaria al no dar una respuesta a su caso, está evadiendo reconocer si se ha violentado o no la cláusula 126 del CCT vigente, imponiendo en la cláusula 122 una definición de salario integrado distinta a la que se establece en la Ley Federal del Trabajo actual (LFT), en sus artículos 84 y 89 con el afán de confundir al prejubilado, perjudicando así a los mismos, entregándoles un finiquito incompleto con un porcentaje faltante dentro del intervalo del 12% al 16%, dependiendo de la antigüedad del académico, atentando así contra el patrimonio familiar del mismo.

Que la administración universitaria acepte que en su caso y en el de los pasados jubilados, se ha violentado cláusula 126 del CCT actual. La LFT es muy clara a este respecto y la Universidad de Sonora debe apearse a derecho.

**Respuesta institucional:**

El C. Francisco Javier Tapia Moreno promovió demanda laboral en contra de la Universidad de Sonora, ante la H. Junta Especial para Asuntos Universitarios e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, por lo que la Autoridad Laboral resolverá al respecto. Cabe señalar que el juicio avanza en el proceso en tiempo y forma, encontrándose a la fecha en etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. También es importante mencionar que el demandante ya cuenta con una copia de la contestación de la demanda y ofrecimiento de pruebas por la Universidad de Sonora en cumplimiento a lo establecido en el Art. 893 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se da respuesta detallada a cada uno de los hechos que plantea en su demanda y las pruebas que para su validez se presentan.

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

##### **Violación:**

Las académicas y los académicos de la unidad regional sur campus Navojoa, reclaman que no hay médico internista en la unidad de ISSSTESON, y que hay un gran desabasto de medicamentos, tales como:

1. Psillium plantago que no hay desde finales de noviembre de 2022
2. Bromuro de pinaverio con dimeticona que no hay desde diciembre de 2022
3. Loratadina y Dopropizina, los cuales no hay desde mediados de diciembre de 2022, al igual que Losartan
4. Clorfenamina compuesta (AGRIFEN)
5. ROSEL CAP
6. DEXTROMETORFANO GUAIFENECINA JARABE

Asimismo, reclaman que al no haber medicamento y debido a que la receta tiene vigencia por lo general 15 días, es necesario consultar de nuevo para que el médico la renueve, y eso les genera afectaciones en lo económico y en la salud.

##### **Reparación:**

Que la Universidad gestione ante el ISSSTESON en Navojoa para que cuente con un médico internista y que resuelva el problema de abastecimiento de medicamentos, y de no cubrirlos el ISSSTESON que la universidad se comprometa a cubrirlos.

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

La Administración Institucional destinó y equipó instalaciones adecuadas para el funcionamiento de los módulos de ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca y Navojoa, sin embargo, se reconoce que ha habido deficiencias, no imputables a la Universidad.

Para el caso particular del campus Navojoa, la Rectoría inició las gestiones ante la Dirección General de ISSSTESON, a fin de regularizar el funcionamiento del módulo de ISSSTESON en el campus Navojoa, a través de la firma de un convenio.

La Administración Institucional reitera su disposición para dar continuidad a una mesa de trabajo para que, en conjunto con el STAUS y el STEUS, se busque solución a la problemática que enfrenta el personal universitario en la prestación de los servicios de seguridad social.

##### **Respuesta STAUS:**

Se propone el siguiente acuerdo:

La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

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

La administración institucional está de acuerdo.

##### **Acuerdo:**

La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

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

##### **Violación:**

En el módulo del ISSSTESON de la Unidad Regional Centro la Universidad incumple con esta cláusula al no tener servicio de toma de muestras para análisis de laboratorio, ni servicios de medicina preventiva; mientras que en el módulo del campus de Navojoa no hay médico y el de Caborca no funciona con regularidad.

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con esta cláusula antes del 20 de marzo del presente año, proporcionando servicios de toma de muestras para análisis de laboratorio y de medicina preventiva en el módulo de la de la Unidad Regional Centro y servicio todos los días hábiles con un médico general en el turno matutino en los módulos de los campus de Navojoa y Caborca.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su disposición para dar continuidad a una mesa de trabajo para que, en conjunto con el STAUS y el STEUS, se busque solución a la problemática que enfrenta el personal universitario en la prestación de los servicios de seguridad social.

**Respuesta STAUS:**

Se propone el siguiente acuerdo:

La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional está de acuerdo.

**Acuerdo:**

La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

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

La Universidad incumplió con resolver a favor de la profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza, adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras, el reconocimiento de tiempo de cotización por el ISSSTESON correspondiente los períodos de septiembre de 1996 a agosto de 1998 y de septiembre de 1999 a agosto de 2006.

**Reparación:**

Que la Universidad cumpla con lo establecido en la cláusula 161 del CCT y logre ante el ISSSTESON que a la maestra Castillo Zaragoza se le reconozca como tiempo de cotización los períodos de septiembre de 1996 a agosto de 1998 y de septiembre de 1999 a agosto de 2006.

**Respuesta institucional:**

La profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza promovió demanda laboral en contra de la Universidad de Sonora, ante la H. Junta Especial para Asuntos Universitarios e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, por lo que la Universidad de Sonora acatará la resolución de la Autoridad Laboral.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

Que la administración universitaria se comprometa a realizar las gestiones correspondientes ante ISSSTESON para que se reconozca como tiempo de cotización los períodos ya reconocidos por la UNISON, asimismo los demás casos que presenten esta misma situación.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional realizará las gestiones ante ISSSTESON tendientes al reconocimiento del tiempo de cotización de la profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza, y otros casos en situación similar

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

### **Violación:**

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

### **Reparación:**

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

### **Respuesta institucional:**

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

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

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

### **Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta de la Universidad, toda vez que no fue omisión del STAUS el no realizar las facturas a nombre de la Unison, porque por años anteriores se habían presentado a nombre del STAUS y si procedía el reembolso, además la Unison notifico del cambio hasta el cierre de diciembre. Se exige que de manera inmediata se entregue el reembolso correspondiente al STAUS.

### **Respuesta institucional:**

Se reitera la respuesta institucional:

No se acepta la respuesta de la Universidad, toda vez que no fue omisión del STAUS el no realizar las facturas a nombre de la Unison, porque por años anteriores se habían presentado a nombre del STAUS y si procedía el reembolso, además la Unison notifico del cambio hasta el cierre de diciembre. Se exige que de manera inmediata se entregue el reembolso correspondiente al STAUS.

Además, se aclara que la Universidad está obligada a cumplir con la normatividad externa referente al control y ejercicio del gasto.

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

### **Violación:**

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

### **Reparación:**

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

### **Respuesta institucional:**

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

### **Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de la Universidad.

### **Acuerdo:**

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

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

### **Violación:**

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

### **Reparación:**

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

### **Respuesta institucional:**

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

### **Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de la Universidad.

### **Acuerdo:**

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

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

### **Violación:**

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

### **Reparación:**

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

### **Respuesta institucional:**

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

### **Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de la Universidad.

### **Acuerdo:**

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

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

### **Violación:**

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

### **Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de la Universidad.

**Acuerdo:**

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

**22. CLÁUSULA 192. INFORMACIÓN DE REFORMAS****Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se demanda el siguiente acuerdo:

La Universidad reitera el compromiso de no afectar laboralmente a las y los académicos con el cambio del Modelo Educativo y sus posible modificaciones, acordado en la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2021. Además, la Universidad y el STAUS se comprometen a realizar una amplia consulta a la comunidad universitaria acerca del Modelo Educativo y turnar al Colegio Universitario los resultados de la consulta.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional reitera la respuesta, y reitera además el compromiso de no afectar laboralmente a las y los académicos con el cambio de modelo educativo y sus posibles modificaciones, acordado en la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2021.

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta. Se solicita:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula facilitando las instalaciones deportivas de la Institución para el uso de los agremiados del STAUS evitando rentarlas a personas externas. En el aspecto de higiene y seguridad que garantice el acceso de las y los académicos a los baños de estas áreas o le facilite el uso de otros, y no se limite porque están en renta.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional considera que no existe violación, por lo que reitera su respuesta:

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

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

El sindicato ya cuenta con red propia y personal de mantenimiento interno por lo que el servicio establecido en el convenio resulta obsoleto. Se solicita que se cumpla con esta cláusula otorgándole al STAUS el recurso correspondiente al mantenimiento preventivo y correctivo de la red interna y del equipo que la integra, consistente en \$100,000.00 pesos.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional considera que no existe violación, por las razones expuestas en la respuesta ofrecida. Sin embargo, está de acuerdo en que en lo sucesivo el pago anual se haga efectivo, iniciando a más tardes 30 días después de la firma del Convenio de Revisión Contractual 2023.

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de manera parcial, pero también se solicita que la Administración Institucional se comprometa a mejorar el equipamiento de su área de comunicación y darle servicio y la atención que se requiere, para que este espacio pueda servir a las y los estudiantes de comunicación, a los sindicatos y a la propia Universidad.

**Respuesta institucional:**

Se reitera la propuesta institucional:

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

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

**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 3 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, correspondiente a que la CMGAA realizaría un análisis del Programa de Ocupación de Plazas Vacantes

(POPV) y se presentaría ante el Colegio Académico, antes de que culmine el semestre 2022-1, la adopción de medidas adicionales, que contemple condiciones bajo las cuales es recomendable que las convocatorias se autoricen en la categoría de Profesor Investigador Asociado, con grado mínimo de Maestría.

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la propuesta de acuerdo.

**Acuerdo:**

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

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

Se informa asimismo que se realizaron trabajos de rehabilitación de pavimentos (recarpeteo) y señalamiento horizontal en dos estacionamientos exclusivos: el que presta servicio a los académicos del DIPA, DIQM y DCBS (06-EM102), así como el que utilizan los académicos de los Departamentos de Administración y Contabilidad (10-EM105). Además, como una primera etapa, se realizaron trabajos de mejora de accesos y pavimentos en los

estacionamientos EM101 y EM102 de Campus Navojoa. Adicionalmente se desarrollaron trabajos de mantenimiento correctivo y preventivo en controles de acceso en todos los estacionamientos reservados, y de mantenimiento mayor al acceso del estacionamiento 03-EM106 de la URC, mismo que presta servicio a los académicos del Letras y Lingüística, Geología y Física, principalmente.

El STAUS no presentó propuestas por escrito.

**Respuesta STAUS:**

La respuesta es insuficiente, toda vez que los problemas de saturación de estacionamientos no se resuelven, en particular en el estacionamiento que comparten los departamentos de Matemáticas, DIFUS, Polímeros, Física. Geología, Arquitectura y Bellas Artes, se propone que los empleados de las dependencias administrativas de DRH y de Infraestructura se les reubique en un espacio del estacionamiento multinivel, dado que esas oficinas son posteriores a los departamentos académicos, en adición que una parte del estacionamiento del centro de las artes de la calle Colosio se destine para uso exclusivo de las y los académicos de los departamentos mencionados.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a analizar las propuestas presentadas en este documento, y comunicar al STAUS el resultado de dicho análisis antes de concluir el semestre 2023-1

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Que la Universidad se comprometa a cumplir con los plazos y las formas establecidas en la entrega de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la CMGHS. Asimismo, que se acuerde hacer la solicitud de ropa, uniformes y equipo de trabajo que alcance para cubrir las necesidades de todo el año, y con tiempo de anticipación suficiente para que se entregue en agosto de cada año.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a cumplir con los plazos y las formas establecidas en la entrega de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la CMGHS.

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

**Violación:**

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

- a) Abasto de Medicamentos;
- b) Deterioro de los servicios médicos;
- c) Médicos especialistas;
- d) Trámites de jubilación o pensión atrasados;
- e) Pago puntual de las pensiones;
- f) Eliminación del cobro de servicio médico a pensionados;
- g) Reconocimiento de tiempo de cotización;
- h) Funcionamiento de los módulos del ISSSTESON en los campus de la Universidad;

- i) Afiliación de cónyuge de trabajadoras académicas;
- j) Re afiliación de profesores que por carga dejan de tener servicio de ISSSTESON en un semestre;
- k) Falta de democratización de su funcionamiento y de transparencia en el uso de su patrimonio.

**Reparación:**

Que la Universidad se comprometa a gestionar con la dirección del ISSSTESON una reunión para abordar todos los problemas planteados con ese Instituto a la brevedad, y que cada tres meses a partir de la firma del Convenio de Revisión Contractual 2023 se realicen reuniones de trabajo de la mesa de trabajo tripartita UNISON-STAUSSSTESON instalada para resolver los problemas de ISSSTESON y acordar propuestas, tales como:

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUSS:**

Se propone el siguiente acuerdo:

La Universidad y el STAUSS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUSSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

**Respuesta institucional:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La Universidad y el STAUSS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUSSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta.

**Acuerdo:**

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

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se propone el siguiente acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a tomar medidas preventivas y adquirir equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo, en un plazo que no exceda de 60 días a partir de la firma del acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad. Asimismo, se compromete a cubrir los gastos de la realización de los exámenes médicos al personal académicos que labora en condiciones de riesgo para la salud, con la periodicidad que se requiera, una vez que la Dirección de Recursos Humanos reciba el acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad; el acuerdo de la CMGHS deberá de tomarse antes de que finalice el mes de mayo del presente año.

**Respuesta institucional:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional se compromete a tomar medidas preventivas y adquirir equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo, en un plazo que no exceda de 60 días a partir de la firma del acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad. Asimismo, se compromete a cubrir los gastos de la realización de los exámenes médicos al personal académicos que labora en condiciones de riesgo para la salud, con la periodicidad que se requiera, una vez que la Dirección de Recursos Humanos reciba el acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad; el acuerdo de la CMGHS deberá de tomarse antes de que finalice el mes de mayo del presente año.

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

Se informa lo siguiente:

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

**Respuesta STAUS:**

Se propone el siguiente acuerdo:

La Administración Institucional está de acuerdo en analizar y discutir, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos antes de que finalice el mes de septiembre de 2023, propuestas referentes a la ocupación de plazas vacantes y a la indeterminación de personal académico, que puedan ser presentadas ante el Colegio Universitario. Asimismo, se compromete a canalizar a través de la Secretaría Técnica del Colegio Universitario, las propuestas de cambios normativos que reciba del STAUS, para su atención por el órgano colegiado.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a concluir con el proceso de indeterminación de profesores en todas sus etapas, antes de que finalice el semestre 2023-1.

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se propone el siguiente acuerdo:

La Universidad mantendrá de manera permanente el fondo revolvente para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, ampliando su alcance incluyendo otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos establezca el propio ISSSTESON, además, se establecerá una estrecha coordinación entre la Secretaría de Previsión Social del STAUS y el área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Este procedimiento no generará adeudo al académico.

**Respuesta institucional:**

La Universidad mantendrá, mientras las partes lo consideren necesario, el fondo revolvente para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, ampliando su alcance incluyendo otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos establezca el propio ISSSTESON, además, se establecerá una estrecha coordinación entre la Secretaría de Previsión Social del STAUS y el área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Este procedimiento no generará adeudo al académico.

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

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

**Reparación:**

Que la Universidad realice las gestiones necesarias ante las instancias de los Gobiernos Federal y Estatal para resolver el tema del ISR, que incluya a la parte sindical de la Comisión creada para atender este tema antes de que finalice el semestre 2023-1, y que se informe al STAUS de cualquier cambio o avance que se tenga. Asimismo, que la Universidad se comprometa a que cualquier acuerdo que se tome no afecte la estabilidad económica de las y los Trabajadores Académicos.

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se propone el siguiente acuerdo:

Las partes se comprometen a continuar las reuniones tripartitas (UNISON, STAUS y Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado) con el objeto de buscar alternativas de atención y solución del tema del ISR.

**Respuesta institucional:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

Las partes se comprometen a continuar las reuniones tripartitas (UNISON, STAUS y Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado) con el objeto de buscar alternativas de atención y solución del tema del ISR.

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

En adición a la respuesta institucional, las horas comprometidas deberán de programarse para el semestre 2023-2.

**Respuesta institucional:**

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

Como parte del proceso, antes de que se mande el listado para su análisis y aprobación por el órgano competente, se hará del conocimiento del personal de asignatura que participó en el Proceso de Indeterminación por Méritos Académicos, quiénes tendrán dos días hábiles a partir de ser informados para interponer, por escrito, ante el Jefe de Departamento un recurso de inconformidad, si los hubiere, mismos que se analizarán y resolverán conjuntamente entre la jefatura de departamento y la representación sindical.

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

La respuesta es insuficiente ya que no presenta el o los documentos que dan cuenta de la resolución de los casos en mención, dichos documentos deberán de entregarse antes del 28 de abril del presente año.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que la CMGAA atendió todos y cada uno de los casos, se adjuntan dictámenes emitidos por la Comisión y oficio de notificación de la Comisión Especial nombrada por el H. Colegio Académico.

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

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

**Reparación:**

Que la Universidad se comprometa, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, en coordinación con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, a realizar un estudio basándose en la norma oficial correspondiente, con relación al número de cajones azules que deberán estar disponibles para personas con discapacidad y los lugares de ubicación dentro del campus, rampas y señalamientos, acordado en la Cláusula Trigésima Tercera del Convenio de Revisión Contractual UNISON STAUS 2021, antes de concluir el semestre 2023-1. Las acciones que deriven del estudio deberán implementarse en un plazo que no exceda el semestre 2023-2.

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Adicional a la respuesta institucional se demanda agregar en la misma el compromiso de entregarle al STAUS un informe completo que realice la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones al concluir los trabajos, dicho informe debe estar sancionado por la CMGHS.

**Respuesta institucional:**

De acuerdo

**Acuerdo:**

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

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Adicional a la respuesta institucional se demanda agregar en la misma el compromiso de elaborar la propuesta antes de que finalice el semestre 2023-1.

**Respuesta institucional:**

De acuerdo

**Acuerdo:**

La Administración Institucional está de acuerdo en elaborar, en conjunto con el STAUS, una propuesta de modificación a la Ley 38 del ISSSTESON sobre estos temas, que pueda ser presentada al H. Congreso del Estado, antes de finalizar el semestre 2023-1.

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

La respuesta no se acepta, ya que se desentiende del adeudo que se generó del período en mención.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional reitera su respuesta:

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

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se demanda la siguiente respuesta:

La Universidad reitera el compromiso de no afectar laboralmente a las y los académicos con el cambio del Modelo Educativo y sus posible modificaciones, acordado en la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2021. Además, la Universidad y el STAUS se comprometen a realizar una amplia consulta a la comunidad universitaria acerca del Modelo Educativo y turnar al Colegio Universitario los resultados de la consulta.

En adición, que la Universidad de Sonora entregue a los docentes indeterminados en materias del eje de formación común las cartas de indeterminación equivalentes a las materias del eje de formación integral del nuevo modelo. Que en la programación de las carreras donde se imparta el nuevo modelo se respete el pago 5x3 a los maestros, sin importar su tipo de contratación, en el eje de formación común.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

#### **41. CLÁUSULA TRIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**

##### **Violación:**

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

##### **Reparación:**

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

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

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

##### **Respuesta STAUS:**

La respuesta es inaceptable, quedando evidente la protección que tiene el jefe de departamento del Campus Santa Ana por parte de la administración central, ya que, a pesar de que se ha documentado en muchas ocasiones la violación a los derechos laborales de la planta académica de ese campus, no hay ninguna acción de la administración central por detenerlo. En tanto no exista un acuerdo en la Comisión Departamental Verificadora de la programación respecto a la propuesta de programación ésta no debe de avanzar hasta que se resuelvan los diferendos. Esta misma resolución se debe de hacer extensiva a todos los departamentos de la Universidad de Sonora.

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

La Administración Institucional reitera su respuesta:

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

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

##### **Violación:**

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

##### **Reparación:**

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

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

De acuerdo.

##### **Acuerdo:**

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

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAU:**

La respuesta es insuficiente dado que los créditos nunca fueron utilizados.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional mantiene su respuesta:

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

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAU:**

Se propone el siguiente acuerdo:

Que la Universidad se compromete a gestionar en el caso del terreno denominado Valmo, ubicado en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez de la ciudad de Hermosillo, el acceso o servidumbre al predio del terreno donado, y se realice el deslinde para llevar a cabo el cercado o bardeado de dicho predio, e iniciar los proyectos de recreación. Asimismo, la Universidad se compromete a donar al STAU el resto del terreno, para que se realicen proyectos que incluyen difusión de las actividades académicas.

**Respuesta institucional:**

La administración institucional se compromete a gestionar el deslinde de la fracción de 4 hectáreas donadas al STAU, y gestionar el acceso o servidumbre a dicho predio.

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

##### **Violación:**

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

##### **Reparación:**

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

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

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

##### **Respuesta STAUS:**

Se propone el siguiente acuerdo:

Que la Universidad se compromete en el caso del terreno asignado de la colonia Gómez Morin en Hermosillo, Sonora a que se concluya con la rectificación de la escritura en Bienes y Concesiones para que cambie el motivo de donación a carácter amplio (ya se cumplió con los requisitos establecidos por esta dependencia desde abril de 2021).

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

De acuerdo.

##### **Acuerdo:**

Que la Universidad se compromete en el caso del terreno asignado de la colonia Gómez Morin en Hermosillo, Sonora a que se concluya con la rectificación de la escritura en Bienes y Concesiones para que cambie el motivo de donación a carácter amplio (ya se cumplió con los requisitos establecidos por esta dependencia desde abril de 2021).

#### **Primer Anexo al pliego de presuntas violaciones**

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

##### **Violación:**

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

##### **Reparación:**

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

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

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

**Respuesta STAUS:**

La respuesta de la Administración Universitaria es insuficiente para resarcir las violaciones, se rechaza la respuesta y se insiste en que se realice la propuesta de solución propuesta por el STAUS.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

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

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

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

**Reparación:**

Se solicita que:

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta institucional, se reitera la exigencia establecida en la reparación de esta violación.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

La respuesta es insuficiente, el académico ha laborado más de 35 años y solo le reconocen 26 años, se exige a la autoridad universitaria que reconozca la antigüedad laboral completa del académico Franco Maldonado.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta, toda vez que la plaza de tiempo completo se asignó sin que previamente se realizara concurso alguno, ni se consultó a la delegación sindical. Se exige que la autoridad universitaria se comprometa a realizar las acciones establecidas en la reparación de esta violación.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

**5. CLÁUSULAS 99; 100. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS****Violación:**

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

- a) Encendido y apagado de los aires acondicionados en los tres laboratorios, lo cual ha provocado que en el laboratorio de microbiología las muestras y cultivos se contaminen y se pierda información, con altos costos

económicos y retraso en los alumnos de posgrado, así como en los otros laboratorios caduquen y se dañen prematuramente los reactivos y los equipos se oxiden. Se han presentado diferentes situaciones, las cuales afectan negativamente la investigación y la docencia que realizan en ese edificio donde aparte de tener sus oficinas también tienen los laboratorios de investigación.

- b) Que no se ha recibido el apoyo administrativo adecuado para los trámites de solución de las áreas de trabajo, donde la encargada del edificio se conduce arbitraria e inadecuadamente con los responsables de los laboratorios.
- c) Falta de atención por parte de la encargada del edificio al no atender los llamados de los docentes ante una emergencia fuera de horario de oficina, ni las necesidades de investigación en periodo vacacional ya que ella no pone a disposición un responsable, siendo que se trabaja todo el año. Ante una situación que amerite atención y solución rápida, no permite que el personal de mantenimiento del DICTUS intervenga hasta que su personal de mantenimiento acuda y verifique, ya que el edificio pertenece a la División.
- d) Exagerada supervisión en los laboratorios e identifican que ella quiere coordinar el funcionamiento de estos, lo cual no es correcto porque son de investigación y los docentes son los únicos capacitados para ello. Mucho reclamo por el gas que se utiliza, cuando han existido fugas han sido por problemas fuera de los laboratorios debido a faltas de mantenimiento. Esto ha obligado a los docentes a implementar su propio tanque portátil de gas, además que se les pide que ellos paguen el consumo de gas, aún cuando los laboratorios se utilizan para docencia también.
- e) Los docentes consideran que la responsable administrativa no tiene competencia para gestionar sanciones a los académicos ya que para ello hay un protocolo a seguir.
- f) Que hay confusión también porque no está debidamente definido si pertenecen al DICTUS, por lo tanto, todas sus necesidades deben ser canalizadas a través de una secretaría administrativa (LAE. Cecilia Piri) y no a través de la encargada del edificio YJ (Lic. María de los Ángeles Ibarra Madrigal). Es confusión porque algunas cosas las atiende la encargada del edificio y otras las canaliza con la secretaria administrativa del DICTUS.
- g) No existe una comunicación adecuada entre la encargada y los docentes, ella simplemente decide todo,
- h) No se les proporciona a todos llave de la reja de las escaleras que lleva a los pisos superiores donde están los baños, para los docentes solamente están accesibles los baños de lunes a viernes, siendo que trabajan fines de semana y vacaciones.
- i) El personal de intendencia maneja las puertas abiertas de los laboratorios, eso principalmente por las tardes. No debe ser así porque otro personal o personal académico de otras áreas ingresa sin avisar y toma material o reactivos sin autorización, debido a ello tienen mucha baja de material.
- j) Con respecto a las llaves de las puertas de acceso (planta baja), se decidió que la puerta oriente sea controlada por la División (no tienen llave los docentes) y la poniente controlada por los académicos, lo cual les parece bien. Sin embargo, hay conflicto cuando alguno de los docentes no cierra la puerta poniente y los guardias colocan cadena con candado, esto ocasiona que no tengan acceso al edificio (laboratorios y cubículos) cuando el guardia no se presenta a trabajar o es fin de semana. Se propone que los guardias tengan llave de la puerta poniente y la cierren cuando esta abierta, lo cual sucede muy raramente.

#### **Reparación:**

- a) Que el director de la DCQBS primeramente proporcione mediante documento oficial las funciones de la Lic. María de los Ángeles Ibarra Madrigal como encargada administrativa del edificio 7J, para conocer cuáles son los derechos y obligaciones de ella y también la de los docentes.
- b) Toda situación administrativa, mantenimiento, de recursos humanos y de seguridad relacionada con los miembros de la academia del edificio 7J deberá ser tratada directamente con la jefatura del departamento del DICTUS y su administración, así como con la presidencia de academia de desarrollo sustentable y si existe otra academia del DICTUS en la misma situación, que sea el procedimiento similar.
- c) Los académicos deben recibir trato digno y respetuoso de parte de la encargada del edificio 7J, así mismo, consideran que la encargada no tiene facultades para tomar decisiones sobre las actividades académicas. El manejo y funcionamiento de los laboratorios le corresponde únicamente a los académicos (hay nombramiento de responsable). No le corresponde a la encargada porque caen en afectación a la investigación y docencia como ya sucedió, lo cual generó costos económicos altos.
- d) Si realmente existe fundamento técnico que el laboratorio de microbiología debe apagarse sin avisar durante la época de lluvias porque se puede dañar el compresor por variaciones de voltaje, se propone que se instale

un equipo de aire acondicionado Split de 3 toneladas para que dicho laboratorio se maneje independiente. Esto porque al parecer es un solo equipo de aire acondicionado para los tres laboratorios.

- e) Se propone que los guardias tengan llave de la puerta poniente y la cierren cuando este abierta, lo cual sucede muy raramente. Esto evitará el uso de cadenas y asegurará que entren los docentes al edificio.
- f) A la encargada administrativa del edificio 7J no le compete promover directamente sanciones a los académicos y tampoco realizar falsas acusaciones. Que se defina claramente el protocolo que aplica en este caso, puede ser que se canalice primero a través del jefe de departamento del DICTUS y la academia correspondiente en reunión presencial para evitar errores de comunicación.
- g) Es la intención de los docentes que se defina claramente que ellos dependen 100% de la administración del departamento DICTUS y no de la encargada del edificio.
- h) Hasta que no se solucionen sus necesidades, los docentes no aceptan ningún trato de la encargada del edificio 7J, lo harán directamente con la jefatura del DICTUS.

La respuesta compromiso que aceptaran será la siguiente:

“La administración institucional se compromete a atender las demandas que realiza la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del departamento DICTUS, la cual sus oficinas y laboratorios se encuentran ubicados en la planta baja del edificio 7J bajo la administración de la DCQBS. Estas demandas consideran, entre otras, definir las funciones de la encargada administrativa del edificio 7J incluyendo como tratar a los maestros y su competencia para promover sanciones, definir a quién corresponde atender en primera instancia los asuntos administrativos y académicos de los maestros, reglamentar debidamente la responsabilidad y manejo de los laboratorios de investigación, establecer la ruta con respuesta de atención inmediata para resolver situaciones ante un evento de emergencia en los laboratorios o en el edificio.”

**Respuesta institucional:**

La Universidad y el STAUS acuerdan conformar una Comisión para que analice y resuelva, conjuntamente con la Delegación, la Jefatura de Departamento y demás instancias competentes, cada uno de los puntos planteados por la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, antes de que finalice el semestre 2023-1.

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de manera parcial, pero se pide que se complemente con lo siguiente:

Se definirá fecha de instalación de la Comisión a partir del primer día de mayo del presente y en dicha Comisión será considerado el presidente (Dr. Ramón H. Barraza Guardado) y parte del personal de la Academia de Desarrollo Sustentable. Además, de que intervenga la CMGHS.

**Respuesta institucional:**

La Universidad y el STAUS acuerdan conformar una Comisión para que analice y resuelva, conjuntamente con la Delegación, la Jefatura de Departamento y demás instancias competentes, cada uno de los puntos planteados por la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, antes de que finalice el semestre 2023-1. La comisión se conformará a mas tardar la primer semana del mes de mayo de 2023.

## **6. CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO**

**Violación:**

El docente Rodolfo Bernal Hernández adscrito al departamento del DIFUS, reclama que la autoridad universitaria incumple esta cláusula al no hacer los trámites correspondientes ante ISSSTESON para el reconocimiento de su antigüedad laboral reconocida desde 2019 por la Universidad de Sonora como tiempo de cotización.

**Reparación:**

Que la administración universitaria realice las gestiones correspondientes ante ISSSTESON para que se le reconozca su antigüedad laboral en la UNISON como tiempo de cotización.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos, solicitó mediante oficio No. DRH/318/2022 al Jefe del Departamento de Pensiones y Jubilaciones del ISSSTESON el tiempo cotizado ante ese organismo, es importante mencionar que, a la fecha, el organismo no ha respondido.

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de manera parcial, se sigue insistiendo que la Universidad continúe con las gestiones necesarias para darle solución al caso en mención.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos, solicitó mediante oficio No. DRH/318/2022 al Jefe del Departamento de Pensiones y Jubilaciones del ISSSTESON el tiempo cotizado ante ese organismo, es importante mencionar que, a la fecha, el organismo no ha respondido. Se acepta dar continuidad a las gestiones para dar solución definitiva.

**7. CLÁUSULA 187, TRANSITORIAS II, XXII, XXVI. CREACIÓN O MODIFICACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO Y PROGRAMAS ACADÉMICOS; REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO; PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN DEL DEPORTE; PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES****Violación:**

El docente Manuel Octavio Encinas Trujillo adscrito al departamento de Deportes, reclama que la jefa de departamento de Ciencias del Deporte de manera oculta, sin tomar en cuenta a las academias ni a la delegación sindical y sin avisar al STAUS, modificó el centro de trabajo denominado departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física al ofertar en la página web de la UNISON para los alumnos de nuevo ingreso el proyecto curricular de LICENCIATURA EN FISIOTERAPIA dentro del mismo departamento (violando la cláusula 187). La licenciatura en Fisioterapia no beneficia las áreas de trabajo académico existentes pues tiene una relación congruente y lógica con las disciplinas que conforman la licenciatura en Cultura Física y Deporte, en todo caso es afín a la licenciatura en Medicina o Enfermería. La imposición de esta carrera de Fisioterapia dentro del departamento de Deportes es contraria a lo dispuesto en los artículos 11 de la Ley Orgánica de la Universidad de Sonora y 3 del Estatuto General. Además, para cubrir las necesidades del nuevo proyecto curricular la jefa de departamento está utilizando plazas vacantes de las academias adscritas a la delegación sindical de Deportes, como lo es el caso de la contratación de la maestra Noelia Beatriz Grilli Silva quien paso de ser maestra de asignatura a MTC sin ningún proceso oficial.

**Reparación:**

Se solicita lo siguiente:

1. Se entregue el proyecto curricular de la Licenciatura en Fisioterapia al STAUS con diagnóstico de necesidades de Recursos Humanos.
2. Se establezca el compromiso de jefe de departamento de no utilizar las plazas vacantes del departamento de Deportes para el programa de Fisioterapia sin tomar en cuenta a la delegación de Deportes y resolver las necesidades y compromisos ya existentes.
3. Se establezca el compromiso de jefe de departamento y del director de la División de Cs. Biológicas y de la Salud de asignar en definitiva el proyecto curricular al departamento con el que guarde una relación homogénea con las demás disciplinas.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional, se compromete a entregar copia del proyecto de la Licenciatura en Fisioterapia con el diagnóstico de las necesidades, una vez que el mismo esté concluido.

**Respuesta STAUS:**

La respuesta de la Administración Universitaria es insuficiente para resarcir las violaciones, se rechaza la respuesta y se insiste en que se realice la propuesta de solución propuesta por el STAUS.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional, se compromete a entregar copia del proyecto de la Licenciatura en Fisioterapia con el diagnóstico de las necesidades, una vez que el mismo esté concluido.

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

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

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

**Reparación:**

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

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

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

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAU:**

La respuesta institucional es insuficiente, se reitera la exigencia de que la autoridad universitaria se comprometa a realizar las acciones enlistadas en la reparación de esta violación.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

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

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

#### **Violación:**

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

#### **Reparación:**

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

#### **Respuesta institucional:**

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

#### **Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta, se mantiene la reparación de la violación y se agrega que, en adición, se entregue una disculpa por escrito a la delegación por haberla afectado por no haberse otorgado una respuesta en tiempo y forma.

#### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

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

#### **Violación:**

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

#### **Reparación:**

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

#### **Respuesta institucional:**

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

#### **Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta y se mantiene la reparación de la violación, además de que la Jefa misma ha dicho por escrito que ella realiza los proyectos de convocatoria con grado de doctor porque es lo que la CMGAA le ha aconsejado, pero que en lo personal no tiene inconveniente de que salgan con requisito mínimo de maestría.

#### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

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

#### **Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAU:**

No se acepta la respuesta, se mantiene la reparación de la violación y además se demanda que se responda a la solicitud, ya que la respuesta dada no tiene relación alguna con el caso expuesto. Con el fin de tener una respuesta realmente sobre el tema se precisa lo siguiente:

- a) El escrito que envió la Jefa de Departamento a la CMGAA el 9 de enero no contemplaba los acuerdos tomados en sí en la CDVP del 6 de enero.
- b) En ese escrito a la CMGAA la Jefa de Departamento adjuntó un proyecto de convocatoria donde modificó información de un procedimiento, cambiando el grado de estudios de la convocatoria. Al hacer eso invalidó el procedimiento en sí, ya que toda la documentación enviada previamente se refería al grado de maestría (documentación enviada en diciembre), no a un proyecto de convocatoria con grado de doctor, que es lo que ella envió el 9 de enero. Aun y cuando se le dijo claramente en la reunión antes mencionada que nada más enviara la solicitud, que no agregara ningún documento adicional.

Precisamos que todo esto se hizo con el fin de buscar alternativas para que se concursara una plaza de TCD. Precisamos igualmente que todas las partes en esa reunión estuvieron de acuerdo en que el procedimiento se realizara de esta manera.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

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

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

Se solicita que:

1. Se sancione a la jefa de Departamento por no seguir con lo establecido en la cláusula 82 y no haber ofrecido las materias al personal, favoreciendo a maestros que estaban con licencia sin goce de sueldo.
2. Que se habilite a todo el personal.
3. Que se revise si alguien con licencia sin goce de salario se le puede autorizar impartición de cursos en línea.

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAU:**

No se acepta la respuesta, se mantiene la reparación de la violación y además se señala que la administración está encubriendo una programación que se hizo sin apego a la cláusula 82 y 83. Con base en lo anterior, se solicita se haga pública la información en donde se les debió haber notificado a los maestros de cada uno de los idiomas sobre la existencia y oferta de los cursos en línea (con horario y modalidad establecida) con el fin de que estos hubiesen podido a) habilitarse en el curso solicitado, y b) tener la posibilidad de impartirlos. Así como se exige una explicación sobre los permisos otorgados, y que se explique cómo se programan y en qué momento se autorizan dichos permisos.

Por último, también que se reconozca que los “cursos en línea” programados no son asincrónicos como lo establece la normatividad institucional que requiere la habilitación como requisito, sino que son cursos a distancia en tiempo real, para lo cual en la normatividad no se establece un curso de habilitación, y se precisa además que fue bajo esta modalidad que se trabajó durante toda la pandemia, por lo que no hay explicación alguna para que de repente ciertos maestros sean excluidos de esta modalidad.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su respuesta:

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

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

La respuesta es insuficiente. En adición a lo establecido en dicha respuesta se demanda que se entregue copia de la notificación que se le hizo a la Jefa de Departamento. Por otra parte, se solicita que en el futuro se vigile el cumplimiento de que tanto la programación como cambios a la misma sean notificados a la representación sindical.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional mantiene su respuesta. Además, se asume el compromiso de dar puntual seguimiento al proceso de la programación del departamento, es importante señalar que se nombró una Comisión que hará modificaciones a las cláusulas 82 y 83 del CCT, las cuales contemplan los aspectos que se mencionan.

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

Se solicita que:

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

**Respuesta institucional:**

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

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

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta, se mantiene la reparación de la violación y además se señala que sorprende ver la respuesta, cuando en la mesa de negociación se explicó que parte de los cursos de Lenguas Extranjeras provienen de recursos externos, que los cursos no necesariamente forman parte de la currícula, y que ese curso de Español se impartió durante más de 10 años en el departamento, como carga del departamento, por una maestra que se jubiló y que era titular de esos cursos. Por lo que los argumentos expuestos no son válidos. Por último, es precisamente porque no forma parte de la carga del departamento que se está interponiendo la violación, por lo que la última frase del primer párrafo de respuesta resulta sorprendente.

El cuestionamiento en este punto no está en sí en el que se ofrezca a toda la planta, sino en que no se está contemplando como carga académica del departamento.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su respuesta:

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

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

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

**Violación:**

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

Reparación:

1. Que se le entregue de inmediato al docente la tarjeta electrónica de acceso al edificio 7F, en forma irrestricta, para acceder al mismo. Toda vez que cuando no hay actividades de forma administrativa no puede acceder al edificio y por ende a la zona de cubículos. Asimismo, NO SE LE OBLIGUE a firmar documentos de tiempos de OCUPACIÓN PERENTORIOS DEL CUBICULO, en OFICIOS QUE NO ESTÉN CONTEMPLADOS POR LA CMGHS y dentro del CCT. (Esta acción se ha realizado con varios académicos que tienen cubículos en ese edificio).
2. Que no se le niegue el acceso a su área de trabajo al docente en mención de conformidad a la normatividad universitaria.
3. Que se revise el documento que ha hecho firmar a los académicos y personal en las comisiones específicas y se pongan a la luz del CCT. Previo análisis de la Dirección de Recursos Humanos y el Secretario de Trabajo y Conflictos y Secretario General del STAUS.
4. Que se tomen a través de la CMGHS donde se traten los asuntos de los espacios y se revisan las necesidades existentes de cubículos, ya que nadie es albacea general de los espacios universitarios.

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

Se solicita el siguiente acuerdo:

Que la Administración Institucional al oficio que quiere la encargada del edificio que se firme por el docente, se le anule lo de la REVISION Y FIRMA de cada 6 meses, asimismo se le quitara que a JUICIO de la DADIP se le otorgue el ESPACIO, y por lo tanto la llave de acceso.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional acordó con el Profesor que se eliminará la necesidad de revisión y firma cada seis meses, de acuerdo a lo solicitado.

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

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta.

**Acuerdo:**

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

**Tercer anexo al pliego de presuntas violaciones****1. CLÁUSULAS 40, 41, 42. CONCUROS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL; REQUISITOS PARA CONTRATACIÓN PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL****Violación:**

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

**Reparación:**

Que se resuelva la contratación improcedente y se deje vacante la plaza ocupada, además se establezca el compromiso por parte de la jefa de departamento y de la dirección de recursos humanos de hacer convocatorias de ingreso de conformidad al CCT y al EPA.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, en reunión de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación, se estableció que la carga académica disponible que surja después de la reunión de la revisión de la programación en su Tercera Etapa, deberá asignarse con base en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente, lo cual se realizó. Es importante mencionar que la carga académica a la que

se hace referencia se liberó el día 01 de febrero del 2023, por lo que no se contempló para ser ocupada mediante concurso de evaluación curricular.

**Respuesta STAUS:**

La respuesta de la Administración Universitaria es insuficiente para resarcir las violaciones, se rechaza la respuesta y se insiste en que se realice la propuesta de solución propuesta por el STAUS.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, en reunión de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación, se estableció que la carga académica disponible que surja después de la reunión de la revisión de la programación en su Tercera Etapa, deberá asignarse con base en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente, lo cual se realizó. Es importante mencionar que la carga académica a la que se hace referencia se liberó el día 01 de febrero del 2023, por lo que no se contempló para ser ocupada mediante concurso de evaluación curricular. En relación a la plaza vacante de Profesor de Tiempo Completo se ocupará mediante concurso por oposición tal como lo marca la reglamentación y el Contrato Colectivo de Trabajo.

## **2. CLÁUSULA 65. DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN**

**Violación:**

La docente Ana Cristina Ortega Vanegas adscrita al departamento CEA de la unidad regional Caborca reclama que en el dictamen emitido por la Comisión Dictaminadora se le aprobó el nivel "C" de profesor de asignatura por parte del presidente a cargo M.A. Evaristo Parra Flores y de la secretaria a cargo Dra. Olga Selenia Federico Valle, sin embargo, el vocal, el Dr. Rene Alejandro León Félix no lo acepta.

La docente plantea que la Universidad le reconoce el grado de CANDIDATA A DOCTORA con fecha de 29 de abril de 2021. La solicitud para asignación de nivel por parte del jefe de departamento fue a raíz de resultar ganadora de la convocatoria URN-DCES-DCEA036 con fecha de publicación 02 de junio de 2022, al ser revisado su expediente por el Dr. Rene Alejandro León Félix NO LE HACE VALIDO SU GRADO DE CANDIDATA A DOCTORA a pesar de estar el documento en su expediente, obstruyendo así el derecho y bienestar de la docente.

**Reparación:**

La docente solicita que en definitiva se le acepte su asignación de nivel "C" respetando la aprobación de la mayoría de los miembros de la Comisión Dictaminadora, siendo estos el presidente M.A. Evaristo Parra Flores y de la secretaria a cargo Dra. Olga Selenia Federico Valle.

**Respuesta institucional:**

El Reglamento de Acreditación de Requisitos y Actividades Académicas del Estatuto de Personal Académico, es el instrumento diseñado para definir los criterios y mecanismos bajo los cuales las comisiones dictaminadoras emiten resoluciones relacionadas con la asignación de categoría y/o nivel. Particularmente el Artículo 9 establece que los grados reconocidos para efecto de acreditación de requisitos y puntaje, son el de Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado mismos que deberán ser previamente cotejado ante la instancia competente. Por lo anteriormente señalado, la Administración Institucional informa que no es posible considerar como procedente la solicitud de la docente Ortega Vanegas.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta institucional, se reitera la exigencia establecida en la reparación de esta violación, y que el caso lo resuelva la comisión dictaminadora.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su respuesta:

El Reglamento de Acreditación de Requisitos y Actividades Académicas del Estatuto de Personal Académico, es el instrumento diseñado para definir los criterios y mecanismos bajo los cuales las comisiones dictaminadoras emiten resoluciones relacionadas con la asignación de categoría y/o nivel. Particularmente el Artículo 9 establece que los grados reconocidos para efecto de acreditación de requisitos y puntaje, son el de Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado mismos que deberán ser previamente cotejado ante la instancia competente. Por lo anteriormente señalado, la Administración Institucional informa que no es posible considerar como procedente la solicitud de la docente Ortega Vanegas.

### **3. CLÁUSULAS 99 FRACCIÓN 1 Y 4, 117. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES; ARTÍCULOS 6 Y 7 DE LA LEY ORGÁNICA 169**

#### **Violación:**

Por acuerdo de la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica, el docente Carlos Hugo Alcalá Galván profesor investigador de tiempo completo adscrito al DICTUS reclama que no se le otorga el nombramiento como director de tesis de cuatro estudiantes de posgrado en Biociencias al profesor que realiza todas las funciones como tal en alto sentido de responsabilidad y cumplimiento con objetivos, metas y compromisos con la institución y organismos de apoyo a las actividades de investigación científica como el CONACYT. Que el lineamiento de los programas de posgrado de la División de Cs. Biológicas y la Salud (DCByS) de la UNISON limita de forma discriminante el vincular la docencia con la investigación para la formación de profesionistas altamente calificados y socialmente comprometidos con el desarrollo y la transformación del país y del estado de Sonora de acuerdo con la Ley Orgánica 169 de la Universidad de Sonora, en el título primero, en el capítulo único (de la naturaleza y objetivos), artículos 6 fracción III y IV.

En este sentido, es necesario que la reglamentación interna por la que se rige el posgrado en Biociencias de la DCByS sea interpretada, aplicada y reglamentada en todos sus aspectos.

La aplicación de los lineamientos de posgrados de la DCByS ha sido discrecional e inequitativa para la participación de profesores, por lo menos en el posgrado de Biociencias.

En reunión con autoridades de la DCByS, director Dr. Juan Carlos Ruiz Gálvez y el secretario académico Dr. Eduardo Ruiz Bustos reconocieron que esta acción es injusta y que de hecho en uno de los posgrados del departamento de Cs. Químico Biológicas se había presentado un caso similar y se le otorgó el nombramiento de director al profesor afectado, haciendo exclusión del lineamiento señalado. Durante varios años, de igual manera dicho requisito no era aplicado y profesores que no tenían reconocimiento SNI tenían nombramiento como director, aunque los mencionados lineamientos de posgrado de la DCQyS ya estaban en vigencia.

Considera que dicho acto es injusto y limitativo por las siguientes razones:

Lo está limitado a la obtención de logros para el cambio de categoría y nivel. Que tiene derecho a realizar sus actividades (CCT Capítulo V, Cláusulas 99 y 117, Capítulo VI) y a la búsqueda de mejorar su nivel en el tabulador (EPA Título V De la Promoción del Personal Académico).

Se le impide tener el reconocimiento como director de Tesis y tutor de estudiantes de posgrado. Según el lineamiento de los posgrados de la CQByS solo los investigadores reconocidos por SIN-CONACYT tendrían dicho reconocimiento. El docente realiza todas las actividades de un director de tesis con experiencia y dedicación, tales como:

- Autor intelectual de los proyectos generales, actividades de investigación y preparación de los documentos para publicación en artículos científicos, de divulgación y/o libros.
- Promociona la consecución de recursos y colaboración interinstitucional con otros investigadores nacionales y extranjeros para la realización de las metas en los proyectos de investigación.
- Realiza todas las salidas de campo en compañía de los estudiantes de posgrado a sus actividades de muestreo.
- Supervisa todas las actividades académicas de los estudiantes, lo cual incluye administración y análisis de datos, interpretación de resultados, redacción de tesis y cumplimiento de sus compromisos con el programa académico y requisitos de CONACYT.

Aspectos particulares:

Cuatro estudiantes se acercaron a él para que los incluyera en sus proyectos sobre Ecología y Manejo de Fauna Silvestre. Con actividades incluidas en proyecto con financiamiento, los estudiantes fueron aceptados en el posgrado de Biociencias para realizar estudios de maestría. Sin embargo, semanas después se conformó el comité tutorial y la dirección de tesis para cada estudiante, y se asignó a otros investigadores que no cuentan con el perfil ni la experiencia en los temas involucrados en las actividades de investigación correspondiente. Personal que no tiene la formación ni la experiencia en su área de trabajo no puede ser asignado como director de tesis de los cuatro estudiantes que él está dirigiendo. Pudiera incluso incurrir en plagio.

El docente solicitó por escrito recibir el reconocimiento para ser considerado director de tesis de los cuatro estudiantes bajo su responsabilidad. Las razones por las cuales considera ser director son claras y las enumera a continuación:

1. Tiene proyectos vigentes con recursos financieros internos y externos, donde participan cuatro estudiantes de maestría de posgrado en Biociencias.

2. Las actividades de investigación se realizan en convenios de colaboración con instituciones nacionales y extranjeras como la Universidad de Idaho, Universidad de Arizona, la Dirección General Forestal y de Fauna Silvestre del Gobierno de Sonora y la Asociación de Ganaderos Diversificados del Estado de Sonora.
3. Desde 2019 participa como miembro del Comité Binacional para Recuperación del Berrendo Sonorense. Este comité está formado por personal académico, técnico e investigadores de distintas dependencias de gobierno federal y estatal en EUA y México, aparte de profesores de varias universidades. Con la Universidad de Idaho han convenido un trabajo conjunto y ellos realizarán análisis genéticos de muestras fecales de berrendo y venado bura con las que trabajan en las tres tesis de maestría en UNISON. Además, recibieron en estancia de investigación por tres meses a una de sus estudiantes en el laboratorio de estudios moleculares de la misma universidad. El docente a gestionado todas las acciones de investigación y colaboración conjunta.
4. Es responsable directo de la formación y compromisos con los estudiantes para que terminen en tiempo y forma con el programa de posgrado. Es su interés y compromiso cumplir con los propósitos para elevar y mantener los más altos niveles de calidad en el posgrado y, por lo tanto, hará todo lo posible para ser reconocido por el SNI en la siguiente convocatoria. Sería un honor ser miembro del Núcleo Académico del Posgrado.

**Reparación:**

Que la Administración Universitaria se comprometa a:

- a) Otorgar el nombramiento de director de tesis a quien funge en todos los aspectos con las actividades correspondientes para ello. El nombramiento debe ser inmediato para que, en todos los documentos oficiales de la estudiante que está por presentar su examen de grado y de los que continúan en el programa aparezca el nombre y espacio para firma del profesor correspondiente responsable quien hace el presente reclamo.
- b) Que el reglamento de posgrados de la UNISON sea aplicable de manera equitativa para todos los profesores de la UNISON.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a solicitar a la Secretaría General Académica, a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, revise el caso particular y recomiende, con base en la normatividad aplicable, las medidas que deberán tomarse para evitar situaciones de inequidad en los posgrados institucionales.

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta de manera parcial, pero se solicita que se complemente de la siguiente manera:

La Administración Institucional se compromete a conformar una Comisión a partir del primer día de mayo del presente y en dicha Comisión se incluirá al Dr. Carlos Hugo Alcalá Galván y las instancias universitarias correspondientes para revisar el caso particular y recomiende las medidas que deberán tomarse para evitar injusticias y situaciones de inequidad en los posgrados institucionales.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a solicitar a la Secretaría General Académica, a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, revise el caso particular y recomiende, con base en la normatividad aplicable, las medidas que deberán tomarse para evitar situaciones de inequidad en los posgrados institucionales. Se conformará una comisión, a más tardar la primer semana del mes de mayo de 2023, la cual será responsable de revisar el caso en particular.

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

**Violación:**

Por acuerdo de las academias de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica, Nutrición, Desarrollo y Utilización de Recursos Acuáticos, y Ecosistemas Costeros y Marinos, el docente Ramón Héctor Barraza Guardado manifiesta que son las que históricamente han tenido y tienen la mayor presencia de proyectos en la Unidad Experimental Kino (UEK), y que, por lo tanto, han contribuido mayormente con el desarrollo y quieren un progreso constante de la misma, así como evitar su deterioro. Señalan que la UEK es una estación experimental donde se realiza investigación y docencia que fue fundada en la década de 1970, es decir, existe una antigüedad de trabajo superior a los 40 años, atiende los programas de la Licenciatura en Biología y del Posgrado en Biociencias y las actividades de investigación de diversas Academias de Departamento DICTUS. También recibe docentes, investigadores y estudiantes de otros departamentos de la UNISON, así como Universidades Externas. Esto les da una idea de la cantidad de personal que realiza su trabajo en la Unidad, así como de las necesidades

que se generan. La mayor parte del personal con que cuenta la Unidad es manual y administrativo, por lo tanto, es muy importante la figura del responsable administrativo, actualmente bajo la persona del C.P. Moisés Jiménez Chávez.

La figura de responsable de la UEK tradicionalmente estuvo a cargo de un académico, así fue por más de 30 años. Sin embargo, llegó un momento en que los académicos decidieron solicitar una plaza de administrador para que el responsable de la UEK fuera una persona que atendiera exclusivamente este aspecto y no un académico realizando trabajo extra de administrador. Este cambio necesario fue realizado con la intención de que la UEK fuera atendida de mejor manera y que las academias, los docentes, tuvieran más tiempo para la docencia e investigación. Se contrató al administrador, quién ya lleva alrededor de 14 años como responsable administrativo, pero los resultados están muy lejos de lo esperado, como se explicará a continuación el acto reclamado:

El problema fundamental es que el C.P. Moisés Jiménez no está presente en su lugar de adscripción que es la UEK, eso es muy dañino porque el es el jefe inmediato de alrededor de 15 personas, distribuidas entre vigilantes, intendentes, secretaria, auxiliar mantenimiento, asistentes técnicos de investigación y trabajadores eventuales, quienes requieren de manejo y coordinación diaria. El administrador tiene una presencia de uno a dos días a la semana, en los cuales llega tarde y se regresa temprano a Hermosillo. Esto ha sido casi siempre e incluso el anterior jefe de este departamento ingresó una queja al secretario administrativo de la UNISON, para que se atendiera esta problemática. Como es lógico, la escasa presencia del C.P. Moisés Jiménez genera una afectación significativa a los académicos, ya que dependen del personal manual y administrativo porque en la UEK se favoreció ampliamente la contratación de este tipo de personal y no de técnicos académicos.

La ausencia del administrador provoca:

- Ausentismo del personal muy marcado
- Los trabajadores llegan tarde y se van temprano cuando no se presenta el administrador
- Vacío de autoridad, por lo tanto, los trabajadores se autogobiernan
- Exagerando divisionismo entre trabajadores, porque el administrador tiene que estar informado y lo hace mediante un trabajador informante que vigila al personal
- El administrador actúa con una exagerada preferencia sobre tres trabajadores que son de su entera confianza, ante cualquier oportunidad busca permanentemente promoverlos de nivel, asimismo, no tolera que el resto de los trabajadores los critiquen ante cualquier mal desempeño que le señalen. Esto es insano porque con eso promueve el divisionismo
- El administrador ha perdido totalmente la autoridad sobre los trabajadores, prácticamente lo ignoran. Esto es muy dañino porque los perjudicados son los docentes ya que no hay autoridad que obligue a los trabajadores que cumplan debidamente con sus tareas de apoyo.
- Todavía no cuentan con personal de intendencia, el que lo hacía en cuanto se basificó, el administrador apoyo la idea de promoverlo a oficial de oficina y este solo les “ayuda” a limpiar algunas partes de las instalaciones, debido a ello no se le puede obligar a limpiar porque es oficial de oficina. Es totalmente incongruente porque la secretaria permanentemente no tiene trabajo asignado, ni siquiera cuenta con computadora, además, el administrador no genera ninguna necesidad de apoyo porque no asiste regularmente a la UEK. El resultado de todo esto es instalaciones con falta de aseo, incluyendo laboratorios.
- Existe aparentemente un solo trabajador para el área de mantenimiento, siendo que la UEK requiere permanentemente mantenimiento, este trabajador solamente es eventual, a veces tiene propuesta y otras no. Es apoyo aparente porque frecuentemente el administrador y el Coordinador académico de la UEK lo asignan (como ocurre en este momento) a atender experimentos, en este caso en un proyecto del coordinador académico (TÉC. Académico Dr. Christian Minjarez). El resultado es que se encuentra desatendida el área de mantenimiento.
- Pésimas condiciones de la infraestructura y una UEK sucia.
- Falta de seguimiento a necesidades administrativas y académicas, debido a ello, en los últimos años decidieron realizar trámites a través de la secretaria administrativa del DICTUS, quien se encuentra en Hermosillo.
- El desempeño del C.P. Moisés Jiménez es tan deficiente, que resolver una necesidad académica puede tardar años, como sucedió con el servicio de internet de la UEK, para el cual se tuvo que recurrir a un acto reclamado por violación al CCT para que, después de años, pudieran contar con ese servicio.
- Necesidades básicas como el abasto seguro de agua para baños y laboratorios no se cubren, debido a que seguido falta agua de la red, pero también a una falta de pronta respuesta y solución por parte del C.P. Moisés

Jiménez. Este problema se puede resolver aumentando la capacidad de almacenaje de agua, pero no lo hace. Cuando reciben muchos estudiantes, se vuelve un caos porque se termina el agua y no hay ni para los baños.

- El C.P. Moisés Jiménez regularmente ausente, olvida que deben disponer de agua para beber, sobre todo en verano. No pone permanentemente a disposición agua para beber, la mayor parte del tiempo no se cuenta con agua.
- El servicio de mantenimiento a equipos es exageradamente lento; existe un equipo de a/ac que lleva más de diez años sin arreglarse y se requiere porque el edificio se utiliza como dormitorio para estudiantes.
- Por supuesto, el manejo y control del personal administrativo es inadecuado por la ausencia del administrador.
- No observan que el administrador le interese el progreso de la UEK.
- Carencia total de visión e interés para proponer esquemas de apoyo al desarrollo o crecimiento de la UEK.
- Durante la administración del C.P. Moisés Jiménez se han presentado robos, afectando a las instalaciones que se tienen al aire libre. Han tenido reuniones para que se atienda esta situación, incluso con la presencia del jefe de vigilantes de la UNISON (Lic. Fontes). Esto los obliga a estar cuidando sus equipos y materiales.
- El C.P. Moisés Jiménez ha mostrado un desinterés total por el mantenimiento y conservación de la embarcación que se utiliza para la investigación y docencia, ya que desde que se adquirió (varios años) dicha embarcación, se le ha solicitado, tanto a él como al jefe del DICTUS, que se le construya una sombra y no lo han hecho. Debido a ello tanto el remolque como la embarcación presenta deterioro significativo. Lo más delicado es que desde más de dos años se le solicitó un equipo de radio marino de comunicación, el cual es obligatorio para la supervivencia en el mar de docentes y alumnos, y no lo han hecho.
- Para empeorar aún más las cosas, el actual jefe de departamento oficializó y justificó la permanencia en Hermosillo del C.P. Moisés Jiménez, lo que solamente ha agravado la situación.

#### **Reparación:**

Que se asigne un responsable permanente en la UEK para que resuelva y le dé seguimiento en tiempo y forma a todas las necesidades, que viva en Bahía de Kino como originalmente se le pidió al administrador y poco a poco fue incumpliendo. Es decir, que vuelvan al esquema anterior donde un académico sea el responsable de la Unidad, ya que no resultó benéfica la figura de un responsable administrativo. El administrador actual podrá ayudar, pero no será el jefe; para eso las academias proponen que sea el Dr. Manuel Zúñiga Panduro quien es académico adscrito a la UEK y se encuentra permanentemente en la UEK y vive en Bahía de Kino, es la persona adecuada para que se desempeñe como responsable de la UEK. Además, los trabajadores lo respetan y trabajan bien con él.

Que el C.P. Moisés Jiménez Chávez se quede permanentemente en Hermosillo (DICTUS), ya que se ha demostrado que es más útil en esa ciudad que en la UEK, les da la razón el hecho de que el jefe de departamento DICTUS oficializó su permanencia en Hermosillo.

Asimismo, que se resuelva definitivamente el contar permanentemente con personal de intendencia y de mantenimiento, que se atienda urgentemente la protección de la embarcación y se equipe con radio comunicación porque está en riesgo la seguridad de los docentes y estudiantes.

Que se mantenga la figura de la Comisión Académica de la UEK, la cual ha trabajado por muchos años, demostrando que se puede trabajar en equipo con proyectos para beneficio común y ha sido un apoyo importante para el responsable en la UEK. Esta comisión ha estado formada por personal de las academias con mayor presencia en la UEK, sin embargo, el actual jefe del departamento del DICTUS, Dr. Enrique de la Re Vega, se ha negado a ratificarla, aun cuando se comprometió por escrito a hacerlo desde hace tres años cuando inició su administración y recientemente, se comprometió nuevamente ante la Comisión de Presidentes de Academia.

#### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos y la Jefatura de Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas se avocarán a revisar las funciones del puesto del Coordinador Administrativo (Secretario Administrativo) de la Unidad Experimental Kino (UEK) con el fin de adecuarlas, si es necesario, para que se brinde el apoyo requerido por los usuarios de la UEK, así como regular la actividad laboral del personal Administrativo y de Servicio adscrito.

#### **Respuesta STAU:**

Se acepta la respuesta de manera parcial, y se solicita que se complemente de la siguiente manera:

La Administración Institucional informa que, conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos, Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, y los presidentes de las academias (Dr. Ramón H. Barraza Guardado, Dr. Martín Pérez Velázquez y Dr. Pedro Ortega Romero) se avocarán, mediante Comisión, a

revisar las funciones y desempeño del responsable administrativo de la Unidad Experimental Kino (UEK) con el fin de solucionar la problemática planteada, para que se brinde el apoyo requerido por los usuarios de la UEK, así como regular la actividad laboral del personal administrativo y de servicio adscrito. Se definirá fecha de instalación de la Comisión a partir del primer día del mes de mayo de este año y dicho reclamo será atendido antes de que finalice el presente semestre.

**Respuesta institucional:**

Se acepta.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional informa que, conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos, Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, y los presidentes de las academias (Dr. Ramón H. Barraza Guardado, Dr. Martín Pérez Velázquez y Dr. Pedro Ortega Romero) se avocarán, mediante Comisión, a revisar las funciones y desempeño del responsable administrativo de la Unidad Experimental Kino (UEK) con el fin de solucionar la problemática planteada, para que se brinde el apoyo requerido por los usuarios de la UEK, así como regular la actividad laboral del personal administrativo y de servicio adscrito. Se definirá fecha de instalación de la Comisión a partir del primer día del mes de mayo de este año y dicho reclamo será atendido antes de que finalice el presente semestre.

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

**Violación:**

El docente Francisco Jonathan García Salcedo adscrito al departamento de Administración reclama que no se cuenta con una sala de maestros desde 2018 que se realizó la separación del departamento de Contabilidad.

**Reparación:**

Que se les asigne un espacio libre que está en el edificio 10G ala norte donde existen dos cubículos sin ocupar.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional está de acuerdo que se cumplimiento a lo establecido en el numeral 2.1 de la cláusula 100, para ello la CMGHS elaborará un diagnóstico de la disponibilidad de cubículos en el Departamento de Administración y resolverá conforme a lo pactado.

**Respuesta STAUS:**

Se acepta la respuesta, pero se solicita que se agregue el plazo de que antes de que finalice el semestre 2023-1.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional está de acuerdo que se cumplimiento a lo establecido en el numeral 2.1 de la cláusula 100, para ello la CMGHS elaborará un diagnóstico de la disponibilidad de cubículos en el Departamento de Administración y resolverá conforme a lo pactado antes de que finalice el semestre 2023-1.

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

**Violación:**

Por acuerdo de la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del departamento del DICTUS, el docente José Carlos Aguirre Rosas reclama la violación al Reglamento de Academias, y el uso de atribuciones ilegales para convocar una plaza perteneciente a dicha academia, con el aval del jefe del departamento Dr. Enrique De La Re Vega, con el apoyo del Dr. Juan Carlos Gálvez Ruiz, director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud. Esta academia ha documentado debidamente todos los procesos académicos y acuerdos generados que faculta a este órgano colegiado, esto mediante la realización de actas de cada una de las reuniones. Dichas actas se encuentran en su libro de actas y fueron entregadas trimestralmente a la jefatura, en dichos documentos quedaron escritos cada proceso de cada proceso que fue realizado. A continuación, se presenta una relatoría de hechos de la situación de la plaza del M.C. Arturo Israel Villalba Atondo, de la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica que pretende convocar la Academia de Ciencias del Mar:

FECHA	ACUERDO	ACTA DE ACADEMIA
30 junio 2021	El Mtro. informa que <b>iniciará trámites para jubilación</b> y propone que su plaza se divida en dos técnicos, uno de ellos para microbiología y otro para sustentabilidad. Se acordó que lo hiciera por escrito.	#47

19 octubre 2021	Se <b>acordó continuar con las áreas de trabajo</b> de los investigadores que se jubilen, donde el área de <b>bacteriología y medio ambiente</b> estaba pendiente de sustituir, ya que no se desea que la Academia pierda continuidad en sus líneas y se debilite. Esto como una ratificación a lo acordado en la academia en el año 2018. El Mtro. Villalba estuvo de acuerdo también en estos términos.	# 48
19 octubre 2021	El Mtro. Villalba ingresó su oficio que se le solicitó donde menciona que <b>ha decidido jubilarse y desea hipotecar su plaza</b> . En el mismo oficio manifiesta que su plaza se divida en dos técnicos, uno para activar el requerimiento de Desarrollo Sustentable y otro para Microbiología. <b>Durante la reunión el Mtro. Villalba propuso como candidata a técnico a la Arq. Sandra Villalba De la O.</b> Se acordó apoyar la propuesta del Mtro. Villalba, dejando en claro que eso lo decidiría el jefe del departamento, así que se le envió oficio al Jefe del departamento solicitando la conversión de la plaza de Profesor-Investigador a Técnico académico en los términos solicitados por el Mtro. Villalba.	# 48
17 nov 2021	El Jefe del Departamento informa al Presidente lo siguiente: <b>Respecto a la solicitud del M.C. Villalba Atondo de dividir la plaza en dos técnicos para ser cubierta y poder cubrir dichas áreas, no será posible ya que la hipoteca de plaza se da con base a nombramiento que en ese caso sería de Profesor-Investigador y la persona que ocuparía dicho lugar tiene que ser una persona de alto perfil según lo acordado en el acuerdo 08-162 del H. Colegio Académico y, dado que se tiene una plaza de Profesor-Investigador sería necesario una persona con Doctorado en el área de interés o mejor dicho en la línea de generación del conocimiento de su academia. Así mismo, dividir la plaza en dos técnicos no apoyarían las áreas que el M.C. Villalba menciona, ya que no tendrían un profesor investigador a quién estarían apoyando.</b> LA NEGATIVA DE NO APOYO A LO SOLICITADO POR EL MTRO VILLALBA FUE POR LA JEFATURA Y NO POR LA ACADEMIA, en ese momento el maestro mostro una gran inconformidad.	Respuesta por correo electrónico
3 mayo 2022	El Mtro. Villalba <b>ingresa a la Academia oficio de renuncia</b> a la Academia e indica que sus razones obedecen a aspectos académicos y de salud ( <b>adjuntó también documento médico psiquiatra</b> ).	Se adjunta oficio
9 mayo 2022	Se le envía oficio al Mtro. Villalba donde se le informa que en reunión de academia se leyó el oficio de renuncia y se acordó aceptar su decisión. En el oficio también se le dice que: <b>esta Academia tiene la intención de mantener la línea de investigación después de su jubilación, por lo que deseamos conservar la plaza para su posterior concurso, esto de acuerdo a los planes de desarrollo de la Academia</b> (acuerdo tomado en 2018 y ratificado en el acta #48 arriba mencionado). Después de eso el Mtro. Villalba ya con solicitud de jubilación ingresada y sin carga académica (desde hace muchos años) solicitó cambio de adscripción de academia de Desarrollo Sustentable a Ciencias del Mar, <b>tanto la academia de ciencias del mar como la Jefatura no tomaron en cuenta el REGLAMENTO DE ACADEMIAS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, en el documento emitido en donde se especifica claramente y queda plasmado en el oficio de aceptación de renuncia, y en otro punto nuestra necesidad y petición CONDICIONADA. ASPECTO QUE DEBE SER CONSIDERADO EN ACUERDO A LA NORMATIVIDAD OFICIAL DE LA UNISON. PARA PODER EMITIR UNA CONVOCATORIA. EL MTRO. VILLALBA SOLAMENTE ESTUVO UN PAR DE MESES COMO MIEMBRO PERMANENTE Y NO GENERÓ PRODUCTOS ACADÉMICOS EN SU</b>	

	<b><u>NUEVA ACADEMIA NO CUMPLIENDO CON EL REGLAMENTO DE LAS ACADEMIAS.</u></b>	
	ES EVIDENTE QUE EL MTRO VILLALBA SOLAMENTE BUSCÓ PERJUDICAR A NUESTRA ACADEMIA, AL NO VERSE BENEFICIADO POR EL DEPARTAMENTO.	
5 octubre 2022	Después de la noticia de que el M.C Villalba es oficialmente jubilado, se acordó en reunión de nuestra academia iniciar con la sustitución de la plaza y se nombró una comisión para que elaborara el primer borrador de la convocatoria (acuerdos de las actas 47 y 48). Se acordó enviar oficio al jefe del departamento (se adjunta). El mismo día el jefe del Departamento contestó verbalmente al presidente de nuestra Academia que la plaza la convocaría la nueva academia donde el Mtro. Villalba quedará adscrito. <b>REALMENTE NUNCA SE INFORMÓ A QUE ACADEMIA SE INCORPORARÍA Y ESE PROCESO SE REALIZÓ SIN CONSIDERAR EL DOCUMENTO QUE ENVIÓ NUESTRA ACADEMIA EN LOS PLANES Y PROGRAMAS ACADÉMICOS PREVIAMENTE ESTABLECIDOS Y QUE EL M.C. VILLALBA ESTABA DE ACUERDO, EN EL DESTINO DE SU PLAZA. La nueva academia de adscripción fue la Academia de Ciencias del Mar, la cual inició los trámites de la convocatoria con el aval del jefe del DICTUS para sustituir la plaza.</b>	# 55 y Oficio
12 octubre 2022	Nuestra academia solicitó al director de la DCByS una reunión para exponerle la situación y justificación de que <b>nuestra academia debería convocar la plaza</b> ya que la línea de investigación de microbiología data desde 1978 y se debe dar continuidad dado que es muy importante para el departamento. En la reunión estuvo presente también el jefe del Departamento DICTUS. Como acuerdo de la reunión el director de la DCByS propuso lo siguiente: <b><i>Que los presidentes y secretarios de ambas academias (Desarrollo Sustentable y Ciencias del Mar) se reunieran para que expusieran entre ellos sus necesidades, antes de tener una reunión con todos los integrantes de las academias respectivas. Después de eso: Tratar el punto en el seno de la Comisión de presidentes de Academias del Departamento DICTUS. Hasta que no se realicen ambas reuniones se mantendrá suspendido el proceso de sustitución de la plaza.</i></b>  La academia de Ciencias del Mar no atendió el mandato del director de la DCByS y se negó a reunirse. <b>El jefe de departamento tampoco hizo caso a la dirección de división y continuó haciendo trámites administrativos para que se convocara la plaza. POR LO TANTO, SE INCUMPLIÓ EL PROCEDIMIENTO Y SE REALIZÓ DE MANERA UNILATERAL, FALTANDO AL REGLAMENTO DE LAS ACADEMIAS FLAGRANTEMENTE.</b>	#56 Documentos adjuntos
	Nuestra academia emite oficio dirigido al jefe del DICTUS, donde se le pide a él y a las autoridades universitarias que: <i>se respeten la totalidad de los términos en los cuales nosotros como Academia emitimos en el oficio de respuesta de renuncia para el Mtro. Villalba, particularmente en el apartado donde mencionamos que: esta Academia tiene la intención de mantener la línea de investigación después de su jubilación por lo que se desea conservar la plaza para su posterior concurso. Debido a las faltas y omisiones en el proceso de seguimiento le solicitamos se detenga cualquier gestión que se haya hecho y se esté solicitando por parte de la Academia de Ciencias del Mar y la Jefatura del Departamento DICTUS, ante instancias locales y</i>	Oficio

28 octubre 2022	<b>divisionales relacionadas con la ocupación o sustitución de la plaza del Mtro. Villalba por la Academia de Ciencias del Mar.</b>	
5 dic 2022	El jefe del DICTUS envía correo electrónico a la Comisión de presidentes de Academia donde dice: <i>Sirva el presente para enviar un cordial saludo y aprovechar también para <b>que den su visto bueno sobre la ocupación de plaza de Promoción de técnico académico a profesor investigador</b>. Se adjunta el oficio que se estaría firmando. También se convoca a reunión para tocar esté tema, se propone el miércoles de manera presencial a las 10 am en el lab 101 o si están de acuerdo se podría pasar a firmar a la jefatura.</i> El jefe del Departamento adjuntó oficio de solicitud de VoBo donde menciona que la Academia de Ciencias del Mar está tramitando la convocatoria de sustitución de la plaza del Mtro. Villalba, pero a la vez convoca en esa reunión para que nuestra academia de Desarrollo Sustentable exponga y justifique ante los presidentes de Academias porque debemos nosotros convocar a sustitución esa plaza. El jefe del departamento adjuntó también la convocatoria elaborada por la academia de Ciencias del Mar para ser enviada a la DCByS.	Correo electrónico del jefe del DICTUS Oficio Convocatoria
12 dic 2022	Acuerdos de los presidentes de academias derivados de la reunión de presidentes: Se acordó: <i>En cuanto a la solicitud del jefe de departamento, Dr. Enrique de la Re, para otorgar por parte de los presidentes de academia el visto bueno a la propuesta de convocatoria anteriormente enviada acerca de la sustitución de plaza del Mtro. Arturo I. Villalba Atondo (asignada a la Academia de Desarrollo Sustentable) y promovida por la Academia de Ciencias del Mar y el jefe del Departamento, con la intención de utilizarla bajo el mecanismo de promoción de técnico académico a profesor investigador, se acordó lo siguiente: A) que por el momento no era posible otorgar visto bueno dado que dicho visto bueno del presidente de academia debe estar en acuerdo con los miembros al interior de las academias. B) Que el jefe del departamento detendrá el proceso de convocatoria de dicha plaza hasta que se trate en una reunión en un corto plazo.</i>	Acta #2022-1 Secretaria Dra. Ma. Gpe. Burboa Zazueta Hasta el momento no se ha firmado, pero esos fueron los acuerdos.
9 enero 2023	Acuerdos de los presidentes de academias derivados de la reunión realizada el día 9 de enero de 2023: En esta reunión se realizó la votación para otorgar o no el visto bueno solicitado por el jefe del Departamento para continuar con el proceso de convocatoria para ocupar la plaza del M.C. Arturo Villalba promovida por la academia de Ciencias del Mar. La votación quedó de la siguiente manera: Cinco academias no otorgaron el Visto Bueno Dos academias se abstuvieron de emitir opinión. Dos academias otorgaron el Visto Bueno	Acta #2023-2 Secretario Dr. Ramón H. Barraza Guardado. Hasta el momento no se ha firmado, pero esos fueron los acuerdos. Se firmará hasta la siguiente reunión del mes de febrero.

Además, señalan que en reunión de la comisión de presidentes de academia la mayoría de las academias no otorgaron el visto bueno, (que fue el tipo de opinión que solicito el jefe del departamento) para que la academia de ciencias del mar continúe con el proceso de sustitución de la plaza por el mecanismo de promoción de técnico académico a profesor investigador.

#### **Reparación:**

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

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta institucional, se exige que la respuesta institucional se ajuste a responder específicamente sobre el acto reclamado específico de respeto al reglamento de academias como sigue:

En la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica, no están de acuerdo con la respuesta institucional, en el caso de la plaza de MC. Arturo Villalba. Solicitan que se apegue a responder si violaron o no el REGLAMENTO DE ACADEMIAS, que respondan sustentando que lineamientos siguieron y si se cumplieron. La respuesta que ofrece la institución está fuera de contexto de la solicitud que se hizo por parte de la academia en el acto reclamado. Por lo que exigen que se apegue a la normatividad establecida, con una explicación fundamentada y que clarifique la explicación, de cada funcionario involucrado.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su respuesta:

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

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

**Violación:**

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

**Reparación:**

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

**Respuesta institucional:**

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

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta institucional, se reitera la exigencia establecida en la reparación de esta violación.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional reitera su respuesta:

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