

Anexo 1. Proyecto de modificación de Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula del CCT Vigente	Proyecto propuesta por el STAUS analizado en la mesa	Acuerdo bilateral de modificación
CLÁUSULA 9. ASPECTOS ACADÉMICOS		=
Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De presentarse afectaciones a los derechos laborales del personal académico, deberán tratarse bilateralmente.	Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto con exclusión de aquellos aspectos académicos que tengan repercusiones laborales para el personal académico, los cuales deberán tratarse bilateralmente. De presentarse afectaciones a los derechos laborales del personal académico, deberán tratarse bilateralmente.	Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Orgánica de la Universidad. Cuando las decisiones académicas de los órganos colegiados facultados tengan consecuencias directas sobre las condiciones laborales del personal académico, la Administración Universitaria y el STAUS lo tratarán bilateralmente.
CLÁUSULA 27. NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA		=
El presente tabulador será aplicable a los Profesores de Asignatura que imparten clases en la Universidad de Sonora.		=
El tabulador contará con cuatro niveles, los cuales se designarán como A, B, C, y D.		=
El salario para cada uno de los niveles que se establece, es el siguiente:		=
1. Para el nivel A, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Asociado A dividido entre 40.		=
2. Para el nivel B, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Asociado C dividido entre 40.		=
3. Para el nivel C, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Titular A dividido entre 40.		=
4. Para el nivel D, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Titular C dividido entre 40.		=
Los requisitos para ocupar cualquiera de estos cuatro niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la Cláusula XVII Transitoria del presente Contrato.	Los requisitos para ocupar cualquiera de estos cuatro niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del Colegio Universitario. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la Cláusula XVII Transitoria del presente Contrato.	Los requisitos para ocupar cualquiera de estos cuatro niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del Colegio Universitario. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la Cláusula XVII Transitoria del presente Contrato.
CLÁUSULA 29. VIGENCIA DEL EPA		=
Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Académico, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico vigente a la Ley Orgánica de la Universidad, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquello que no se	Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Universitario , en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico vigente a la Ley Orgánica de la Universidad, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquello que no se	Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Universitario, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico vigente a la Ley Orgánica de la Universidad, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquello que no se

contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica.	contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica.	contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica.
CLÁUSULA 30. DE LA COMPETENCIA DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES	CLÁUSULA 30. DE LA COMPETENCIA DE LOS <u>COLEGIOS DEPARTAMENTALES</u>	CLÁUSULA 30. DE LAS COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS
De acuerdo a la Ley Orgánica en su artículo 40, es competencia del Consejo Divisional evaluar, dictaminar y resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico para lo cual nombrará Comisiones Dictaminadoras. Las resoluciones del Consejo Divisional deberán atender en todo momento al EPA y demás normatividad aplicable.	De acuerdo a la Ley Orgánica en su artículo 31 , es competencia del Colegio Departamental evaluar, dictaminar y resolver sobre el ingreso y promoción del personal académico para lo cual recibirá dictámenes de la Comisión Dictaminadora nombrada por el Colegio de Facultad Interdisciplinaria correspondiente . Las resoluciones del Colegio de la Departamental deberán atender en todo momento al EPA y demás normatividad aplicable. Sobre los procedimientos de promoción será el Colegiado de Asuntos Normativos la última instancia en caso de impugnación.	De acuerdo con la Ley Orgánica y el Estatuto General, las competencias de los órganos colegiados en el ingreso y promoción del personal académico son las siguientes: 1. Colegios de las Facultades Interdisciplinarias: 1.1 Nombrar las Comisiones Dictaminadoras de Ingreso y Promoción, con base en las propuestas enviadas por los Colegios Departamentales, y evaluar su desempeño. 1.2 Actuar como segunda instancia en las impugnaciones sobre el procedimiento de ingreso; en caso de procedencia ordena la reposición del procedimiento conforme al EPA. 1.3 Resolver en segunda instancia impugnaciones sobre promoción y asignación de categoría y nivel del personal académico, con el Colegiado Permanente de Asuntos Normativos como última instancia. 2. Colegios Departamentales: 2.1 Proponer integrantes para la Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción. 2.2 Resolver como única instancia impugnaciones contra la resolución del jurado en los procesos de ingreso, y como primera instancia en impugnaciones relacionadas con el procedimiento seguido. 2.3 Resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico. En todo momento, las resoluciones de los órganos colegiados deberán atender la Ley Orgánica, el Estatuto General, el EPA y demás normatividad aplicable.
CLÁUSULA 31. DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN		=
La Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción será la encargada de aplicar e instrumentar los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico. Los miembros de las Comisiones Dictaminadoras deberán cumplir con los requisitos y designarse conforme a las prioridades académicas contempladas en los artículos 44, 46, 47, 57, 58 y 62 del EPA.	La Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción coadyuvarán en los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico. Los miembros de las Comisiones Dictaminadoras deberán cumplir con los requisitos y designarse conforme a las prioridades académicas contempladas en los artículos 44, 46, 47, 57, 58 y 62 del EPA.	La Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción coadyuvará en los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, y estará integrada en los términos establecidos en la Ley Orgánica, el Estatuto General y el EPA.

El número de Comisiones Dictaminadoras que pueden formarse en una División será determinado por el Consejo Divisional, tomando en cuenta el tamaño y las características de la División de que se trate. Las Comisiones Dictaminadoras estarán integradas por tantos miembros como departamentos estén agrupados en cada una de ellas, de acuerdo al espíritu del artículo 55 del EPA.	El número de Comisiones Dictaminadoras que pueden formarse en una Facultad será determinado por el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria , tomando en cuenta el tamaño y las características de la Facultad de que se trate. Las Comisiones Dictaminadoras estarán integradas por tantos miembros como departamentos estén agrupados en cada una de ellas, de acuerdo con el espíritu del artículo 55 del EPA.	El número de Comisiones Dictaminadoras que pueden formarse en una Facultad será determinado por el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria, tomando en cuenta el tamaño y las características de la Facultad Interdisciplinaria de que se trate. Las Comisiones Dictaminadoras estarán integradas por tantos miembros como departamentos estén agrupados en cada una de ellas, de acuerdo con el Estatuto General y el EPA.
El Director de División notificará al STAUS sobre el nombramiento de nuevas Comisiones Dictaminadoras o sobre los cambios de integrantes de las mismas a más tardar 5 días hábiles después de que esto ocurra.	El Coordinador de la Facultad notificará al STAUS sobre el nombramiento de nuevas Comisiones Dictaminadoras o sobre los cambios de integrantes de las mismas a más tardar 5 días hábiles después de que esto ocurra.	La Persona titular de la Coordinación General de la Facultad interdisciplinaria notificará al STAUS sobre el nombramiento de nuevas Comisiones Dictaminadoras o sobre los cambios de integrantes de las mismas a más tardar 5 días hábiles después de que esto ocurra.
Con el propósito de agilizar los trámites de promoción, la Universidad de Sonora otorgará una descarga del 50% en su jornada complementaria a los miembros de las Comisiones Dictaminadoras.		=
Para los efectos de este Contrato, se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica.		=
CLÁUSULA 32. DE LOS BANCOS DE JURADOS		=
Las Comisiones Dictaminadoras serán los Órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular, cuyos integrantes serán seleccionados del Banco de Jurados que apruebe, semestralmente, cada uno de los Consejos Divisionales de la Universidad para las Unidades Académicas que componen la División correspondiente.	Los Colegios Departamentales serán los Órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular, cuyos integrantes serán seleccionados del Banco de Jurados que apruebe, semestralmente, cada uno de los Colegios Departamentales de la Universidad.	Los Colegios Departamentales serán los Órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular, cuyos integrantes serán seleccionados del Banco de Jurados que apruebe, semestralmente, cada uno de los Colegios Departamentales de la Universidad.
El Jefe de Departamento integrará una propuesta de Banco de Jurados por academia o área de trabajo académico, avalada por la Comisión de Presidentes de Academia de cada Departamento. Cuando la propuesta incluya Personal de Asignatura o externo a la Universidad, deberá asegurarse que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 44, Fracción II del EPA.		El Jefe de Departamento integrará una propuesta de Banco de Jurados por academia o área de trabajo académico, avalada por la Comisión de Presidentes de Academia de cada Departamento. Cuando la propuesta incluya Personal de Asignatura o externo a la Universidad, deberá asegurarse que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 35 y 37 del EPA.
Los Consejos Divisionales son los responsables de integrar y actualizar los bancos de jurados por área de trabajo, para lo cual debe verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 44 del EPA.	Los Colegios Departamentales son los responsables de integrar y actualizar los bancos de jurados por área de trabajo, para lo cual debe verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 44 del EPA.	Los Colegios Departamentales son los responsables de integrar y actualizar los bancos de jurados por área de trabajo, para lo cual debe verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 35 y 37 del EPA.
El Banco de Jurados deberá estar disponible en la página electrónica de cada Departamento y será actualizado al menos una vez por	El Banco de Jurados deberá estar disponible en la página electrónica de cada Departamento y será actualizado al menos una vez por	El Banco de Jurados deberá estar disponible en la página electrónica de cada Departamento y será actualizado al menos una vez por

semestre. La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) revisará las actualizaciones en la reunión de verificación de la primera etapa de la programación. Las observaciones que tenga la CDVP se presentarán ante el Consejo Divisional para que este Órgano las analice, y apruebe de forma definitiva el Banco de Jurados.	semestre. La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) revisará las actualizaciones en la reunión de verificación de la primera etapa de la programación. Las observaciones que tenga la CDVP se presentarán ante el Colegio Departamentales para que este Órgano las analice, y apruebe de forma definitiva el Banco de Jurados.	semestre. La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) revisará las actualizaciones en la reunión de verificación de la primera etapa de la programación. Las observaciones que tenga la CDVP se presentarán ante el Colegio Departamentales para que este Órgano las analice, y apruebe de forma definitiva el Banco de Jurados.
Los Consejos Divisionales deberán integrar nuevos bancos de jurado cuando se establezcan nuevas áreas de trabajo o se reestructuren las ya existentes.	Los Colegios Departamentales deberán integrar nuevos bancos de jurado cuando se establezcan nuevas áreas de trabajo o se reestructuren las ya existentes.	Los Colegios Departamentales deberán integrar nuevos bancos de jurado cuando se establezcan nuevas áreas de trabajo o se reestructuren las ya existentes.
Después de que el Banco de Jurados ha sido aprobado por el Consejo Divisional, el Director de División turnará una copia del mismo al Jefe de Departamento, a la CMGAA y a la Comisión Dictaminadora correspondiente.	Después de que el Banco de Jurados ha sido aprobado por el Colegio Departamentales, el Jefe de Departamento turnará una copia del mismo a la CMGAA, a la Comisión Dictaminadora y a la Delegación Sindical correspondientes.	Después de que el Banco de Jurados ha sido aprobado por el Colegio Departamental, la Jefatura de Departamento turnará una copia del mismo a la CMGAA, a la Comisión Dictaminadora y a la Delegación Sindical correspondientes.
Los Bancos de Jurados deberán ser actualizados semestralmente a través de los mecanismos que se indican en la presente Cláusula.		=
Las diferentes instancias involucradas en la formación y revisión del Banco de Jurados verificarán que los académicos propuestos cumplan con los requisitos contenidos en el artículo 44 del EPA.		=
La no observancia de lo establecido en la presente Cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso establecidos en este Contrato, procediendo entonces el último párrafo de la Cláusula 50 del presente CCT. La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos vigilará el cumplimiento de la presente Cláusula.		=
CLÁUSULA 34. VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN		=
Corresponde a la CMGAA vigilar que el ingreso y promoción del personal académico se ajuste a los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 169, el Estatuto General, el EPA, el Reglamento General de Evaluación Curricular, el Reglamento de Acreditación de Actividades Básicas y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.		=
La CMGAA por iniciativa propia, o a solicitud de alguna de las personas o instancias a que se refiere la Cláusula 69 de este CCT y/o a petición de alguno de los órganos involucrados en los procedimientos de ingreso y/o promoción, podrá hacer el análisis y emitir una opinión con respecto a casos en los que existan dudas de interpretación o se presuma que no se ha(n) aplicado correctamente alguno(s) de los pasos de estos procedimientos, según la reglamentación aplicable.		=

El análisis y opinión de la CMGAA serán sometidos a la consideración del Consejo Divisional correspondiente, a fin de que éste determine lo que proceda con fundamento y en apego a lo establecido en los documentos que se refieren en el párrafo inicial de esta Cláusula.	El análisis y opinión de la CMGAA serán sometidos a la consideración del Colegio Departamental correspondiente, a fin de que éste determine lo que proceda con fundamento y en apego a lo establecido en los documentos que se refieren en el párrafo inicial de esta Cláusula.	El análisis y opinión de la CMGAA serán sometidos a la consideración del Colegio Departamental correspondiente, a fin de que éste determine lo que proceda con fundamento y en apego a lo establecido en los documentos que se refieren en el párrafo inicial de esta Cláusula.
El Consejo Divisional hará llegar a la CMGAA el acuerdo de referencia y los fundamentos en que lo sustenta.	El Colegio Departamental hará llegar a la CMGAA el acuerdo de referencia y los fundamentos en que lo sustenta.	El Colegio Departamental hará llegar a la CMGAA el acuerdo de referencia y los fundamentos en que lo sustenta.
CLÁUSULA 35. CREACIÓN DE PLAZAS		=
Corresponde a los Consejos Divisionales acordar los planes y programas académicos de la División y someterlos para su dictamen e integración al Consejo Académico, todo ello en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Consecuentemente los Consejos Divisionales determinarán las necesidades de personal académico y las características académicas básicas de las plazas de nueva creación, señalando las áreas de trabajo académico de las mismas, sus objetivos y funciones, así como las características que deberán reunir quienes ingresen a ellas. Esta tarea se realizará por parte de los Consejos Divisionales en el período del 16 de mayo al 15 de junio de cada año.	Corresponde a los Colegios Departamental acordar los planes y programas académicos del Departamento y someterlos para su dictamen e integración al Colegio de la Facultad Interdisciplinaria , todo ello en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Consecuentemente los Colegios Departamentales determinarán las necesidades de personal académico y las características académicas básicas de las plazas de nueva creación, señalando las áreas de trabajo académico de las mismas, sus objetivos y funciones, así como las características que deberán reunir quienes ingresen a ellas. Esta tarea se realizará por parte de los Colegios Departamental en el período del 16 de mayo al 15 de junio de cada año.	Corresponde a los Colegios Departamentales acordar los planes y programas académicos del Departamento y someterlos para su dictamen e integración al Colegio de la Facultad Interdisciplinaria, todo ello en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Consecuentemente los Colegios Departamentales determinarán las necesidades de personal académico y las características académicas básicas de las plazas de nueva creación, señalando las áreas de trabajo académico de las mismas, sus objetivos y funciones, así como las características que deberán reunir quienes ingresen a ellas. Esta tarea se realizará por parte de los Colegios Departamentales en el período del 16 de mayo al 15 de junio de cada año.
Para hacer lo anterior, el Jefe de cada Departamento, con base en el Plan de Desarrollo del Departamento, tomando en cuenta el punto de vista de las academias y de la Delegación Sindical, elaborará la propuesta anual de necesidades de personal académico misma que presentará al Consejo Divisional por conducto del Director de la División, enviando paralelamente copia a la CMGAA. Las necesidades de personal académico que presente el Jefe del Departamento y que sean apoyadas por el Consejo Divisional, se incluirán en la propuesta de presupuesto anual de Ingresos y Egresos que presente el Director de División. Los aspectos laborales se determinarán entre la Universidad y el Sindicato.	Para hacer lo anterior, el Jefe de cada Departamento, con base en el Plan de Desarrollo del Departamento, tomando en cuenta el punto de vista de las academias y de la Delegación Sindical, elaborará la propuesta anual de necesidades de personal académico misma que presentará al Colegio Departamental , enviando paralelamente copia a la CMGAA. Las necesidades de personal académico que presente el Jefe del Departamento y que sean apoyadas por el Colegio Departamental , se incluirán en la propuesta de presupuesto anual de Ingresos y Egresos que presente el Coordinador de la Facultad . Los aspectos laborales se determinarán entre la Universidad y el Sindicato.	Para hacer lo anterior, la Jefatura de cada Departamento, con base en el Plan de Desarrollo del Departamento, tomando en cuenta el punto de vista de las academias y de la Delegación Sindical, elaborará la propuesta anual de necesidades de personal académico misma que presentará al Colegio Departamental, enviando paralelamente copia a la CMGAA. Las necesidades de personal académico que presente la Jefatura Departamental y que sean apoyadas por el Colegio Departamental, se incluirán en la propuesta de presupuesto anual de Ingresos y Egresos que se presente a la Dirección Administrativa de Campus. Los aspectos laborales se determinarán entre la Universidad y el Sindicato.
CLÁUSULA 36. CARÁCTER DE LAS PLAZAS		
El personal de carrera de la Universidad de Sonora será contratado por tiempo indeterminado, excepto en los casos de contratación temporal contemplados por el EPA y la cláusula 42 del CCT. En los procedimientos de ingreso, la CMGAA revisará la propuesta de clasificación de plazas que le envíe, junto con la documentación comprobatoria, el Director de División, vigilando que se cumplan los	El personal de carrera de la Universidad de Sonora será contratado por tiempo indeterminado, excepto en los casos de contratación temporal contemplados por el EPA y la cláusula 42 del CCT. En los procedimientos de ingreso, la CMGAA revisará la propuesta de clasificación de plazas que le envíe, junto con la documentación comprobatoria, el Jefe de Departamento , vigilando que se cumplan	El personal de carrera de la Universidad de Sonora será contratado por tiempo indeterminado, excepto en los casos de contratación temporal contemplados por el EPA y la cláusula 42 del CCT. En los procedimientos de ingreso, la CMGAA revisará la propuesta de clasificación de plazas que le envíe, junto con la documentación comprobatoria, la Jefatura de Departamento, vigilando que se

requisitos del EPA y CCT. La clasificación de las plazas será comunicada al Director de División en los períodos contemplados en la cláusula 50.	los requisitos del EPA y CCT. La clasificación de las plazas será comunicada al Jefe de Departamento en los períodos contemplados en la cláusula 50.	cumplan los requisitos del EPA y CCT. La clasificación de las plazas será comunicada a la Jefatura de Departamento en los períodos contemplados en la cláusula 50.
La clasificación de las plazas académicas de asignatura de ser por tiempo determinado o indeterminado se hará de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo a lo establecido en el EPA, el CCT y los siguientes lineamientos:		La clasificación de las plazas académicas de asignatura de ser por tiempo determinado o indeterminado se hará de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo con lo establecido en el EPA, el CCT y los siguientes lineamientos:
1. La carga académica por área de trabajo académico, correspondiente a materias obligatorias u optativas, será considerada indeterminada cuando se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, antes de concluir cada semestre, se analizará el total de carga académica impartida en cada área de trabajo académico, para lo cual la Universidad proporcionará toda la información necesaria al STAUS, además, proporcionará un sistema automatizado para la realización de dicho análisis.		1. La carga académica por área de trabajo académico (ATA), correspondiente a materias obligatorias u optativas, será considerada indeterminada cuando se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, durante los meses de febrero y marzo de cada año, en cada departamento de la Universidad, una comisión, integrada por la Jefatura del Departamento y la representación de la Delegación Sindical respectiva, analizará el total de carga académica impartida en cada ATA para establecer si existe carga académica disponible a indeterminar. Las comisiones de análisis de carga contarán con el apoyo de la CMGAA. Por su parte, la Dirección de Recursos proporcionará toda la información necesaria a cada comisión, además, la Universidad proporcionará un sistema automatizado para la realización de dicho análisis.
2. Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, se procederá como lo establece el EPA y este CCT.		2. Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, la Jefatura de Departamento elaborará los proyectos de convocatoria a concurso de promoción del personal académico de asignatura de carácter determinado a personal de asignatura de carácter indeterminado y los remitirá a la Delegación Sindical, instancia que tendrá 7 días hábiles para enviar a la Jefatura sus observaciones.
		3. Posteriormente, la Jefatura de Departamento enviará a la CMGAA las convocatorias a concurso de promoción, junto con el análisis de carga y la opinión de la Delegación Sindical, antes de que concluya el mes de abril de cada año.
		4. Una vez recibido el análisis de carga, las convocatorias a concurso y la opinión de la Delegación Sindical, la CMGAA elaborará un dictamen que remitirá a la Jefatura del Departamento con copia a la

		representación de la Delegación Sindical, en un plazo que no exceda 10 días hábiles a partir de recibida la documentación.
		5. Seguidamente, la Jefatura de Departamento presentará al Colegio Departamental los proyectos de convocatoria a concurso de promoción, anexando el análisis de carga, el dictamen de la CMGAA y la opinión de la Delegación Sindical, para su posible aprobación por este órgano colegiado.
3. Si en un semestre se ofrece carga académica menor a la carga académica indeterminada, la asignación de carga se realizará conforme la cláusula 82 del CCT.		=
4. El profesor recibirá su salario normal de acuerdo a su tipo de contratación o el número total de horas indeterminadas a las que tiene derecho, cuando sea programado en un número de horas menor a las que tenga derecho por indeterminación o por su categoría de Tiempo Completo. Para este efecto cumplirá su carga con una de las siguientes opciones:		=
a. Impartir cursos en periodos especiales (cursos de verano), de acuerdo a la normatividad aplicable.		=
b. Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 h/s/m equivale a 16 horas impartidas.	b. Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 hsm equivale a 16 horas impartidas.	b. Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 hsm equivale a 16 horas impartidas.
El Jefe de Departamento presentará las opciones viables al académico quien decidirá en definitiva. Los casos y las opciones elegidas serán presentados ante la CDVP, en la reunión respectiva y finalmente ante el Consejo Divisional.	El Jefe de Departamento presentará las opciones viables al académico quien decidirá en definitiva. Los casos y las opciones elegidas serán presentados ante la CDVP, en la reunión respectiva y finalmente ante el Colegio Departamental .	La Jefatura de Departamento presentará las opciones viables al académico quien decidirá en definitiva. Los casos y las opciones elegidas serán presentados ante la CDVP, en la reunión respectiva y finalmente ante el Colegio Departamental
CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES		=
La Universidad informará al STAUS de las plazas vacantes por departamento, en un plazo de 15 días posteriores a que se genere la vacante, cualquiera que sea su motivo. Asimismo, al término de cada semestre, la Universidad le entregará al STAUS el listado de plazas vacantes por departamento, lo que será informado a la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP).		=
Todas las plazas de carrera que queden vacantes (no temporales) debido a que el titular de la misma renuncia a ella, muere, se jubila o		=

pensiona, queda incapacitado permanentemente para el desarrollo de las labores académicas o bien cualquier otro motivo que conduzca a tal situación, se ocuparán por alguno de los siguientes mecanismos establecidos en el EPA:		
1.Concurso de oposición.		=
2.Promoción de personal de profesor de asignatura a personal de carrera.		=
3.Promoción de técnico académico a profesor investigador.		=
4.Ingreso de personal académico a través de la contratación de profesores investigadores beneficiarios de programas establecidos a nivel federal.		=
5.Becas para profesores de asignatura con opción a obtener plaza de profesor-investigador de tiempo completo de carácter indeterminado	5. Becas para profesores de asignatura y técnicos académicos con opción a obtener plaza de profesor-investigador de tiempo completo de carácter indeterminado	5. Becas para profesores de asignatura y técnicos académicos con opción a obtener plaza de profesor-investigador de tiempo completo de carácter indeterminado
El procedimiento para definir el mecanismo por el cual se ocupará la plaza, es el siguiente:		=
Se acuerda el siguiente procedimiento:		=
En un plazo que no exceda un mes desde que se generó la vacante, la Jefatura de Departamento solicitará a la Presidencia de la Academia correspondiente, que cite a reunión de Academia con el fin de acordar, de los contemplados en la normatividad, el mecanismo de sustitución de la plaza, mismo que deberá fundamentarse en el Plan de Desarrollo Departamental. El acuerdo surgido en dicha reunión será comunicado a la Jefatura de Departamento y a la Delegación Sindical. La Delegación Sindical hará llegar su opinión a la Jefatura de Departamento en un plazo que no exceda los siete días hábiles.	En un plazo que no exceda un mes desde que se generó la vacante, la Jefatura de Departamento solicitará a la Presidencia de la Academia correspondiente, y a la representación de la Delegación Sindical que citen a reunión de Academia y de la Delegación Sindical respectivamente , con el fin de acordar, de los contemplados en la normatividad, el mecanismo de sustitución de la plaza, mismo que deberá fundamentarse en el Plan de Desarrollo Departamental.	En un plazo que no exceda un mes desde que se generó la vacante, la Jefatura de Departamento solicitará a la Presidencia de la Academia correspondiente, y a la representación de la Delegación Sindical que citen a reunión de Academia y de la Delegación Sindical respectivamente, para analizar y proponer, con base en la normatividad aplicable, el mecanismo de sustitución de la plaza, mismo que deberá fundamentarse en el Plan de Desarrollo Departamental.
La Jefatura del Departamento, tomando en consideración la propuesta de la Academia y la opinión de la delegación sindical, formulará y enviará a Consejo Divisional el proyecto de convocatoria correspondiente al mecanismo de sustitución propuesto, para que éste avale el procedimiento a utilizar y la convocatoria. Si el mecanismo aprobado por el Consejo es un concurso de oposición, la convocatoria se sujetará al procedimiento acordado por la CMGAA (Anexo 2 del Convenio de Revisión Contractual 2019). En caso de que no coincida la propuesta de la Jefatura de Departamento con el acuerdo de la Academia o la opinión de la Delegación Sindical, las	Con base en el acuerdo , la Jefatura del Departamento formulará y enviará a Colegio Departamental el proyecto de convocatoria correspondiente al mecanismo de sustitución propuesto, para que éste avale el procedimiento a utilizar y la convocatoria. Si el mecanismo aprobado por el Colegio es un concurso de oposición, la convocatoria se sujetará al procedimiento acordado por la CMGAA (Anexo 2 del Convenio de Revisión Contractual 2019). En caso de que no coincida la propuesta de la Jefatura de Departamento con el acuerdo de la Academia o el acuerdo de la Delegación Sindical, las propuestas de cada instancia se presentarán al Colegio Departamental para que éste decida el procedimiento a utilizar.	La Jefatura del Departamento, tomando en consideración las propuestas de la Academia y de la delegación sindical, formulará y enviará a Colegio Departamental el proyecto de convocatoria correspondiente al mecanismo de sustitución propuesto, para que éste avale el procedimiento a utilizar y la convocatoria. Si el mecanismo aprobado por el Colegio Departamental es un concurso de oposición, la convocatoria se sujetará al procedimiento acordado por la CMGAA (Anexo 2 del Convenio de Revisión Contractual 2019). En caso de que no coincida la propuesta de la Jefatura de Departamento con las propuestas de la Academia o de la Delegación Sindical, las propuestas de cada instancia se presentarán al Colegio

propuestas de cada instancia se presentarán al Consejo Divisional para que éste decida el procedimiento a utilizar.		Departamental para que éste decida el procedimiento a utilizar, en estricto apego a la normatividad universitaria y al Estatuto de Personal Académico.
El plazo máximo para que se acuerde el procedimiento para la ocupación de la plaza vacante y se inicie con el mismo, será de dos meses a partir de que se generó la vacante.		=
En el caso de concursos de oposición, las plazas de profesor investigador se convocarán, en primera instancia, en la categoría de asociado.		=
En caso de que un concurso se declare desierto, se podrá modificar la categoría en que se convoca, siempre y cuando la academia respectiva determine que las necesidades de la unidad académica así lo ameritan.		En caso de que un concurso se declare desierto, se podrá modificar la categoría en que se convoca, siempre y cuando la academia respectiva determine que las necesidades del Departamento así lo ameritan.
CLÁUSULA 41. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL		=
Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por obra o tiempo determinado ingresarán a la Universidad mediante concurso curricular. Los concursos de evaluación curricular deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el Reglamento General de Evaluación Curricular, en el presente Contrato y en la Ley.		=
En ningún momento podrán establecerse en las convocatorias para evaluaciones curriculares requisitos diferentes a los establecidos por el EPA.		=
Los lineamientos e instructivos particulares de evaluación curricular aprobados por el Consejo Divisional, deberán cumplir con lo establecido en el Reglamento General de Evaluación Curricular vigente, el EPA, el CCT y la Ley. Será competencia de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos verificar el cumplimiento de lo anteriormente señalado.	Los lineamientos e instructivos particulares de evaluación curricular aprobados por el Colegio Departamental , deberán cumplir con lo establecido en el Reglamento General de Evaluación Curricular vigente, el EPA, el CCT y la Ley. Será competencia de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos verificar el cumplimiento de lo anteriormente señalado.	Los lineamientos e instructivos particulares de evaluación curricular aprobados por el Colegio Departamental, deberán cumplir con lo establecido en el Reglamento General de Evaluación Curricular vigente, el EPA, el CCT y la Ley. Será competencia de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos verificar el cumplimiento de lo anteriormente señalado.
En caso que la CMGAA considere que el reglamento aprobado por un Consejo Divisional no cumple con la reglamentación mencionada, podrá someter su opinión al Consejo Divisional correspondiente. De persistir las diferencias en interpretación, la CMGAA enviará sus observaciones al Colegio Académico, que resolverá en definitiva.	En caso de que la CMGAA considere que el reglamento aprobado por un Colegio Departamental no cumple con la reglamentación mencionada, podrá someter su opinión al Colegio de la Facultad Interdisciplinaria correspondiente. De persistir las diferencias en interpretación, la CMGAA enviará sus observaciones al Colegio Universitario , que resolverá en definitiva.	En caso de que la CMGAA considere que el reglamento aprobado por un Colegio Departamental no cumple con la reglamentación mencionada, podrá someter su opinión al Colegio de la Facultad Interdisciplinaria correspondiente. De persistir las diferencias en interpretación, la CMGAA enviará sus observaciones al Colegio Universitario, que resolverá en definitiva.

En tanto el H. Colegio Académico no acuerde la reglamentación correspondiente, cuando se convoque a concurso para ocupar una plaza de forma temporal, según los resultados que se obtengan, se procederá de acuerdo a los siguientes casos:	En tanto el Colegio Universitario no acuerde la reglamentación correspondiente, cuando se convoque a concurso para ocupar una plaza de forma temporal, según los resultados que se obtengan, se procederá de acuerdo a los siguientes casos:	En tanto el Colegio Universitario no acuerde la reglamentación correspondiente, cuando se convoque a concurso para ocupar una plaza de forma temporal, según los resultados que se obtengan, se procederá de acuerdo a los siguientes casos:
1. Si existen uno o varios académicos aptos para ocuparla, se procederá de acuerdo a lo que señala el Estatuto de Personal Académico.		1. Si existen uno o varios académicos aptos para ocuparla, se procederá de acuerdo con lo que señala el Estatuto de Personal Académico.
2. Cuando se declare desierto un concurso de ingreso por evaluación curricular, y existan puntajes mínimos como requisito adicional, y el Departamento decida asignar la plaza, (en tanto se realiza el nuevo concurso por evaluación curricular) esta asignación se hará por un máximo de un semestre, aplicándose los siguientes criterios de priorización:		=
2.1. Cuando existan concursantes que hayan cumplido los requisitos que establece el EPA, la asignación recaerá sobre el que haya obtenido el mayor puntaje. Si el concursante al que le corresponde la asignación no aceptara ocupar la plaza, se seguiría en el orden descendente en relación al puntaje obtenido.		2.1. Cuando existan concursantes que hayan cumplido los requisitos que establece el EPA, la asignación recaerá sobre el que haya obtenido el mayor puntaje. Si el concursante al que le corresponde la asignación no aceptara ocupar la plaza, se seguiría en el orden descendente con relación al puntaje obtenido.
2.2. Si aplicado el criterio anterior ningún concursante ocupa la plaza, se procederá a asignar la misma a algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza y que reúna los requisitos mínimos. La asignación será por el resto del semestre, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre. La asignación deberá realizarse en los términos del punto 3 de la tercera etapa de la cláusula 82 del CCT.		=
2.3. Si aplicado el criterio anterior no hubiera algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza que pudiera ser sujeto de la asignación, podrá asignarse por el semestre a un trabajador académico de otro departamento, que reúna los requisitos mínimos, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre. La asignación deberá realizarse en los términos del punto 3 de la tercera etapa de la cláusula 82 del CCT.		=
3. Cuando se declare desierto un concurso debido a que los aspirantes no cumplen con los requisitos mínimos que establece		3. Cuando se declare desierto un concurso debido a que los aspirantes no cumplen con los requisitos mínimos que establece el EPA o bien,

el EPA o bien, porque no hubo aspirantes a la misma, la plaza no se asignará y se procederá a iniciar un nuevo concurso para ocuparla. Las plazas de carrera no podrán asignarse si no media un concurso y se procede de acuerdo a lo que establece la presente cláusula.		porque no hubo aspirantes a la misma, la plaza no se asignará y se procederá a iniciar un nuevo concurso para ocuparla. Las plazas de carrera no podrán asignarse si no media un concurso y se procede de acuerdo con lo que establece la presente cláusula.
En el caso particular de las plazas por asignatura, si después de realizado el concurso éste se declara desierto, podrán asignarse hasta por un semestre, mediante el procedimiento establecido en las cláusulas 82 y 83. La Comisión Departamental Verificadora de la Programación será la instancia facultada para cuidar el cumplimiento de dicho procedimiento		=
CLÁUSULA 43. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL		=
De acuerdo al Artículo 88 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, el Consejo Divisional podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular	De acuerdo al Artículo 88 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, el Colegio Departamental la prorrogará semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular, ni solicitud de parte del académico.	De acuerdo con el Artículo 88 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, el Colegio Departamental podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular
Las plazas cuya contratación puedan ser prorrogadas en los términos del Artículo 88 del EPA y la Cláusula 41 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga. La solicitud de prórroga será presentada por el Jefe de Departamento correspondiente, quien deberá incluir en la documentación el escrito en el cual el profesor solicita la prórroga de contratación. La solicitud del profesor al Jefe de Departamento deberá hacerse al menos 50 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	SE ELIMINA	Las plazas cuya contratación pueda ser prorrogada en los términos del Artículo 88 del EPA y la Cláusula 41 del CCT, deberán ser analizadas por el Colegio Departamental correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga. La Dirección de Recursos Humanos (La Jefatura de Departamento) enviará un correo de recordatorio al personal académico con contrato temporal, 60 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa, indicándole que, en caso de requerir la prórroga de su contratación, deberá presentar su solicitud por escrito a la Jefatura de Departamento en el formato establecido para ello. Esta solicitud deberá realizarse al menos 55 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. La Jefatura de Departamento, a su vez, presentará la solicitud de prórroga ante el Colegio Departamental, incluyendo el formato de solicitud del personal académico solicitante y la documentación correspondiente, para su análisis y dictaminación.
Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en	SE ELIMINA	Los criterios generales a partir de los cuales los Colegios Departamentales establecerán la procedencia de las prórrogas,

el H. Colegio Académico, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad. El STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.		deberán establecerse por el H. Colegio Universitario, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad. El STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.
En tanto el H. Colegio Académico define los criterios antes señalados, los Consejos Divisionales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con los criterios establecidos por los Consejos Académicos en caso de que existan, o, en su defecto, los siguientes criterios transitorios:	SE ELIMINA	En tanto el H. Colegio Universitario define los criterios antes señalados, los Colegios Departamentales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con los siguientes criterios transitorios:
1. Deberá tratarse de la misma plaza.	SE ELIMINA	1. Deberá tratarse de la misma plaza en el Área de Trabajo Académico.
2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.	SE ELIMINA	2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.
3. Haya cumplido durante el semestre inmediato anterior, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 114 de este Contrato.	SE ELIMINA	3. Haya cumplido durante el semestre inmediato anterior, impar o par según corresponda, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 114 de este Contrato.
4. No exista una sanción que implique la rescisión del contrato del trabajador.	Solo cuando exista una sanción que implique la rescisión del contrato de trabajador, se revocará el derecho de prórroga.	4. No exista una sanción que implique la rescisión del contrato del trabajador.
De no cumplirse con alguno de estos criterios, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular, si se trata de una plaza de carrera. Si se trata de plaza de asignatura, la carga se cubrirá siguiendo el procedimiento indicado en la Cláusula 82 de este CCT.	SE ELIMINA	De no cumplirse con alguno de estos criterios, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular, si se trata de una plaza de carrera. Si se trata de plaza de asignatura, la carga se cubrirá atendiendo el procedimiento establecido en la Cláusula 82 de este CCT.
Cuando un trabajador académico haya ingresado mediante un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura e impartir materias dentro de un área de trabajo académico (ATA) que el programa sólo ofrece en semestres terciados, se le podrá prorrogar la plaza en los semestres en los que éstas son impartidas, en los mismos términos establecidos en la presente cláusula.		Cuando un trabajador académico haya ingresado mediante un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura e impartir materias dentro de un área de trabajo académico (ATA) que el programa sólo ofrece en semestres terciados, se le podrá prorrogar la plaza en los semestres en los que éstas son impartidas, en los mismos términos establecidos en la presente cláusula.
CLÁUSULA 44. CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE		=
De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete a los Consejos Divisionales aprobar la contratación de los miembros del Personal Académico Visitante. Sólo podrá contratarse para ser	De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete a los Colegios Departamentales aprobar la contratación de los miembros del Personal Académico Visitante. Sólo podrá contratarse para ser Profesor o Profesor-Investigador visitante a quien posea los requisitos	De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete a los Colegios Departamentales aprobar la contratación de Personal Académico Visitante. Sólo podrá contratarse para ser Profesor o

Profesor o Profesor-Investigador visitante a quien posea los requisitos mínimos de Asociado D.	mínimos de Asociado D. El Profesor o Profesor-Investigador Visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable sólo hasta por un año más, por acuerdo del Colegio Departamental .	Profesor-Investigador visitante a quien posea los requisitos mínimos de Asociado D.
El Profesor o Profesor-Investigador Visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable sólo hasta por un año más, por acuerdo del Consejo Divisional.	El Jefe de Departamento enviará la solicitud al Colegio Departamental , turnando copia a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que podrán enviar su punto de vista al respecto, para ser considerados por el Colegio Departamental .	El Personal Académico Visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable sólo hasta por un año más, por acuerdo del Colegio Departamental.
El Jefe de Departamento enviará la solicitud al Consejo Divisional, turnando copia a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que podrán enviar su punto de vista al respecto, para ser considerados por el Consejo Divisional.		La Jefatura Departamental enviará la solicitud al Colegio Departamental, turnando copia a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que podrán enviar su punto de vista al respecto, para ser considerados por el Colegio Departamental.
CLÁUSULA 46. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO		=
Compete al Colegio Académico, a solicitud expresa de un Consejo Divisional, aprobar, de acuerdo al Estatuto de Personal Académico, la contratación de los miembros del Personal Académico Extraordinario. En caso de que la contratación sea temporal, se estipulará si es por obra o por tiempo determinado, y podrá prorrogarse cuantas veces sea necesario con las modalidades que el Colegio Académico considere convenientes.	Compete al Colegio Universitario , a solicitud expresa de un Colegio Departamental , aprobar, de acuerdo al Estatuto de Personal Académico, la contratación de los miembros del Personal Académico Extraordinario. En caso de que la contratación sea temporal, se estipulará si es por obra o por tiempo determinado, y podrá prorrogarse cuantas veces sea necesario con las modalidades que el Colegio Universitario considere convenientes.	Compete al Colegio Universitario, a solicitud expresa de un Colegio Departamental, aprobar, de acuerdo al Estatuto de Personal Académico, la contratación de Personal Académico Extraordinario. En caso de que la contratación sea temporal, se estipulará si es por obra o por tiempo determinado, y podrá prorrogarse cuantas veces sea necesario con las modalidades que el Colegio Universitario considere convenientes.
El Jefe de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Consejo Divisional, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Consejo Divisional.	El Jefe de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Colegio Departamental , a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Colegio Departamental .	La Jefatura de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Colegio Departamental, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Colegio Departamental.
CLÁUSULA 47. INGRESO POR RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN		=
Las nuevas plazas de profesores de tiempo completo que se destinen a cubrir el ingreso del Personal Académico a través de los procedimientos de repatriación y retención de profesores investigadores, de acuerdo al convenio firmado por la Universidad de Sonora con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) o la instancia correspondiente que cumpla las funciones de este órgano, se ajustarán al procedimiento establecido en el ANEXO 6 del presente contrato conforme a los siguientes lineamientos:	Las nuevas plazas de profesores de tiempo completo que se destinen a cubrir el ingreso del Personal Académico a través de los procedimientos de repatriación y retención de profesores investigadores, de acuerdo al convenio firmado por la Universidad de Sonora con el Consejo Nacional de Humanidades Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) o la instancia correspondiente que cumpla las funciones de este órgano, se ajustarán al procedimiento	Las nuevas plazas de personal académico de tiempo completo que se destinen a cubrir el ingreso del Personal Académico a través de los procedimientos de repatriación y retención de profesores investigadores, de acuerdo al convenio firmado por la Universidad de Sonora con la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) o la instancia correspondiente que cumpla las funciones de este órgano, se ajustarán al procedimiento establecido

	establecido en el ANEXO 6 del presente contrato conforme a los siguientes lineamientos:	en el ANEXO 6 del presente contrato conforme a los siguientes lineamientos:
1. A partir del semestre 2007-2, al final de cada semestre, el Jefe de Departamento presentará justificadamente al Consejo Divisional, a través del Director de División, las necesidades de ingreso mediante el mecanismo de retención o repatriación de CONACYT, de personal académico del departamento a su cargo. Para ello se apoyará en las propuestas presentadas por las Academias a través de la Comisión de Presidentes de Academia.	1. A partir del semestre 2007-2, al final de cada semestre, el Jefe de Departamento presentará justificadamente al Colegio Departamental , las necesidades de ingreso mediante el mecanismo de retención o repatriación de CONAHCYT , de personal académico del departamento a su cargo. Para ello se apoyará en las propuestas presentadas por las Academias a través de la Comisión de Presidentes de Academia.	1. A partir del semestre 2007-2, al final de cada semestre, la Jefatura de Departamento presentará justificadamente al Colegio Departamental, las necesidades de ingreso mediante el mecanismo de retención o repatriación de SECIHTI, de personal académico del departamento a su cargo. Para ello se apoyará en las propuestas presentadas por las Academias a través de la Comisión de Presidentes de Academia.
El Jefe de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Consejo Divisional, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Consejo Divisional.	El Jefe de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Colegio Departamental , a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Colegio Departamental .	La Jefatura de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Colegio Departamental, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Colegio Departamental.
2. El Consejo Divisional evaluará las solicitudes de los departamentos y las priorizará de acuerdo a los criterios establecidos en el presente programa, considerando las necesidades de personal académico de los programas educativos de licenciatura y posgrado, y el programa de consolidación de Cuerpos Académicos de la División.	2. El Colegio Departamental evaluará las solicitudes de los departamentos y las priorizará de acuerdo a los criterios establecidos en el presente programa, considerando las necesidades de personal académico de los programas educativos de licenciatura y posgrado, y el programa de consolidación de Cuerpos Académicos del Departamento .	2. El Colegio Departamental evaluará las solicitudes de los departamentos y las priorizará de acuerdo a los criterios establecidos en el presente programa, considerando las necesidades de personal académico de los programas educativos de licenciatura y posgrado, y el programa de consolidación de Cuerpos Académicos del Departamento.
3. El Consejo Divisional presentará a la Comisión de Asignación de Plazas de Retención o Repatriación nombrada ex profeso por el Colegio Académico, la solicitud divisional correspondiente.	3. El Colegio Departamental presentará a la Comisión de Asignación de Plazas de Retención o Repatriación nombrada ex profeso por el Colegio Universitario , la solicitud divisional correspondiente.	3. El Colegio Departamental presentará a la Comisión de Asignación de Plazas de Retención o Repatriación nombrada ex profeso por el Colegio Universitario, la solicitud correspondiente.
4. La comisión, con base en la disponibilidad de plazas y los criterios establecidos en el programa, asignará las plazas a los departamentos, respetando el orden de prioridad establecido por los Consejos Divisionales.	4. La comisión, con base en la disponibilidad de plazas y los criterios establecidos en el programa, asignará las plazas a los departamentos, respetando el orden de prioridad establecido por los Colegios Departamentales .	4. La comisión, con base en la disponibilidad de plazas y los criterios establecidos en el programa, asignará las plazas a los departamentos, respetando el orden de prioridad establecido por los Colegios Departamentales.
5. Los trámites ante CONACYT se realizarán por parte de la Dirección de Investigación y Posgrado (DIP). El Director informará a los Departamentos beneficiados con plazas sobre la emisión de la convocatoria de CONACYT para los Programas de Retención y Repatriación y sobre el plazo límite para que los departamentos cumplan ante la DIP con la documentación requerida.	5. Los trámites ante CONAHCYT se realizarán por parte de la Dirección de Apoyo a Docencia Investigación y Posgrado (DADIP) . El Director informará a los Departamentos beneficiados con plazas sobre la emisión de la convocatoria de CONAHCYT para los Programas de Retención y Repatriación y sobre el plazo límite para que los departamentos cumplan ante la DADIP con la documentación requerida.	5. Los trámites ante SECIHTI se realizarán por parte de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado (DADIP). La persona titular de la dirección informará a los Departamentos beneficiados con plazas sobre la emisión de la convocatoria de SECIHTI para los Programas de Retención y Repatriación y sobre el plazo límite para que los departamentos cumplan ante la DADIP con la documentación requerida.
6. El Rector enviará al CONACYT las solicitudes recabadas en tiempo y forma. Si una solicitud no es aprobada por CONACYT la plaza disponible será reasignada a través de la Comisión mediante el procedimiento descrito anteriormente.	6. El Rector enviará al CONAHCYT las solicitudes recabadas en tiempo y forma. Si una solicitud no es aprobada por CONAHCYT la plaza disponible será reasignada a través de la Comisión mediante el procedimiento descrito anteriormente.	6. La persona titular de Rectoría enviará a la SECIHTI las solicitudes recabadas en tiempo y forma. Si una solicitud no es aprobada por SECIHTI la plaza disponible será reasignada a través de la Comisión mediante el procedimiento descrito anteriormente.

7. El Consejo Divisional evaluará el cumplimiento de los compromisos contraídos por el profesor investigador en el convenio respectivo. En caso de evaluación favorable, la Universidad le otorgará el nombramiento de personal académico de carrera por tiempo indeterminado.	7. El Colegio Departamental evaluará el cumplimiento de los compromisos contraídos por el profesor investigador en el convenio respectivo. En caso de evaluación favorable, la Universidad le otorgará el nombramiento de personal académico de carrera por tiempo indeterminado	7. El Colegio Departamental evaluará el cumplimiento de los compromisos contraídos por el personal académico en el convenio respectivo. En caso de evaluación favorable, la Universidad le otorgará el nombramiento de personal académico de carrera por tiempo indeterminado
8. La Universidad turnará al STAUS, a través del Secretario General Académico, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Retención y Repatriación en la fecha en que éstos sean enviados a los Directores de División.	8. La Universidad turnará al STAUS, a través del Secretario General Académico, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Retención y Repatriación en la fecha en que éstos sean enviados a los Jefes de Departamento.	8. La Universidad turnará al STAUS, a través de la Secretaría General Académica, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Retención y Repatriación en la fecha en que éstos sean enviados a las Jefaturas de Departamento.
CLÁUSULA 50. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA		=
El proceso para la elaboración y aprobación de convocatorias, será el siguiente:		=
1. El Jefe de Departamento redactará y firmará el proyecto de convocatoria de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Consejo Divisional. El proyecto de convocatoria deberá contener los requisitos establecidos en el EPA. El Jefe de Departamento turnará el proyecto de convocatoria a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que contarán con 7 días hábiles para enviar al Departamento su punto de vista al respecto. En caso de no responder en este plazo, se considerará que están de acuerdo con los términos del proyecto de convocatoria.	1. El Jefe de Departamento redactará y firmará el proyecto de convocatoria de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Colegio Departamental. El proyecto de convocatoria deberá contener los requisitos establecidos en el EPA. El Jefe de Departamento turnará el proyecto de convocatoria a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que contarán con 7 días hábiles para enviar al Departamento su punto de vista al respecto. En caso de no responder en este plazo, se considerará que están de acuerdo con los términos del proyecto de convocatoria.	1. La Jefatura de Departamento redactará y firmará el proyecto de convocatoria de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Colegio Departamental. El proyecto de convocatoria deberá contener los requisitos establecidos en el EPA. La Jefatura de Departamento turnará el proyecto de convocatoria a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que contarán con 7 días hábiles para enviar al Departamento su punto de vista al respecto. En caso de no responder en este plazo, se considerará que están de acuerdo con los términos del proyecto de convocatoria.
2. Una vez que el Jefe de Departamento ha elaborado el proyecto de convocatoria, lo turnará al Director de División, a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical, anexando las opiniones de la Academia y la Delegación Sindical.	2. Una vez que el Jefe de Departamento ha elaborado el proyecto de convocatoria, lo turnará a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical, anexando las opiniones de la Academia y la Delegación Sindical.	2. Una vez que la Jefatura de Departamento ha elaborado el proyecto de convocatoria, lo turnará a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical, anexando las opiniones de la Academia y la Delegación Sindical.
3. El Director de División contará con cinco días hábiles, a partir de la fecha en que le fue entregado el proyecto de convocatoria, para revisar que éste se ajuste a lo establecido por el Consejo Divisional, así como a lo establecido en el EPA, respecto a la información y elementos que deben incluir tales convocatorias y la justificación de origen de la plaza.	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar el párrafo.
4. Revisado el proyecto por el Director de División, turnará la convocatoria con sus observaciones, si las hubiere, a la CMGAA.	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar el párrafo.

La comunicación a la Comisión Mixta deberá hacerse dentro del plazo señalado en el punto 3 de la presente Cláusula.		
5. Si transcurridos los cinco días hábiles señalados en el punto 3 de la presente Cláusula, el Director de División no hace alguna comunicación a la CMGAA, se entenderá que las convocatorias, a su juicio, se ajustan a lo establecido por el Consejo Divisional y dicha Comisión procederá a evaluarlas para lo cual tendrá un plazo de cinco días hábiles y le comunicará al Director de División, al Jefe de Departamento y a la Delegación Sindical el resultado de la evaluación.	3. La CMGAA procederá a evaluar la convocatoria para lo cual tendrá un plazo de cinco días hábiles y le comunicará al Jefe de Departamento y a la Delegación Sindical el resultado de la evaluación.	3. La CMGAA procederá a evaluar la convocatoria para lo cual tendrá un plazo de cinco días hábiles y le comunicará a la Jefatura de Departamento y a la Delegación Sindical el resultado de la evaluación.
6. Cuando la CMGAA reciba proyectos de convocatoria para plazas de nueva creación o en los que se propone el cambio de adscripción del área de trabajo académico o traslado de programa académico de la plaza, requerirá el punto de vista de las academias correspondientes para aprobarlos. Sin el punto de vista mencionado la CMGAA no aprobará la convocatoria.		=
7. Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito al Director de División, al Jefe de Departamento y a la Delegación Sindical las observaciones que tuviere acerca del proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Consejo Divisional para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 77, 79, 99 y 100 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta lo comunicará al Director de División, al Jefe de Departamento, a la Delegación Sindical y al STAUS.	5. Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito al Jefe de Departamento y a la Delegación Sindical las observaciones que tuviere acerca del proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Colegio Departamental para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 77, 79, 99 y 100 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta lo comunicará al Jefe de Departamento, a la Delegación Sindical y al STAUS.	5. Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito la Jefatura de Departamento y a la Delegación Sindical las observaciones que tuviere acerca del proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Colegio Departamental para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 68, 69, 70 Y 71 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta lo comunicará a la Jefatura de Departamento, a la Delegación Sindical y al STAUS.
De no cumplirse con el procedimiento de elaboración de la convocatoria señalada en esta Cláusula, los pasos que con posterioridad a esto se realicen serán nulos. Declarada la nulidad por la CMGAA, no se dará curso a ninguna contratación resultante de tal situación.		=
CLÁUSULA 52. DE LA PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA		=
Una vez aprobada la convocatoria, el Director de División procederá a publicarla en los términos señalados en el EPA y en este CCT. La publicación de ésta también deberá hacerse en los tableros especiales y en la red computacional de la Universidad.	Una vez aprobada la convocatoria, el Jefe de Departamento procederá a publicarla en los términos señalados en el EPA y en este CCT. La publicación de ésta también deberá hacerse en los tableros especiales y en la red computacional de la Universidad.	Una vez aprobada la convocatoria, la Jefatura de Departamento procederá a publicarla en los términos señalados en el EPA y en este CCT. La publicación de ésta también deberá hacerse en los tableros especiales y en la red computacional de la Universidad.

Cuando el Director de División publique las convocatorias a puestos académicos de base, en el mismo día deberá entregar las copias de éstas y del dictamen del Consejo Divisional, al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA. Esta Comisión verificará que las convocatorias publicadas concuerden con el contenido autorizado por el Consejo Divisional.	Cuando el Jefe de Departamento publique las convocatorias a puestos académicos de base, en el mismo día deberá entregar las copias de éstas y del dictamen del Colegio Departamental , al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA. Esta Comisión verificará que las convocatorias publicadas concuerden con el contenido autorizado por el Colegio Departamental .	Cuando la Jefatura de Departamento publique las convocatorias a puestos académicos de base, en el mismo día deberá entregar las copias de éstas y del dictamen del Colegio Departamental, al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA. Esta Comisión verificará que las convocatorias publicadas concuerden con el contenido autorizado por el Colegio Departamental.
En caso de error, la CMGAA lo hará saber por escrito a la Unidad Académica correspondiente, la cual en su caso, de inmediato lo informará a los aspirantes a los puestos convocados y enviará copias de estos avisos a dicha Comisión.		En caso de error, la CMGAA lo hará saber por escrito al Departamento correspondiente, el cual en su caso, de inmediato lo informará a los aspirantes a los puestos convocados y enviará copias de estos avisos a dicha Comisión.
CLÁUSULA 53. NOMBRAMIENTO DE JURADOS		
Una vez aprobada la convocatoria por el Consejo Divisional, el Director de División la turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente para que ésta proceda a la integración del jurado. El jurado deberá constar de cinco miembros, uno de los cuales será representante de la Comisión Dictaminadora y los cuatro restantes los seleccionará del Banco de Jurados, atendiendo el área del concurso. Siempre que sea posible, al menos uno de los jurados será miembro de la Unidad Académica en donde se adscribirá la plaza, debiéndose respetar el criterio de rotatividad señalado en la presente cláusula.	Una vez aprobada la convocatoria por el Colegio Departamental , el Jefe de Departamento la turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente. El jurado será nombrado por el Colegio Departamental y deberá constar de cinco miembros, uno de los cuales será representante de la Comisión Dictaminadora y los cuatro restantes los seleccionará del Banco de Jurados, atendiendo el área del concurso. Siempre que sea posible, al menos uno de los jurados será miembro de la Unidad Académica en donde se adscribirá la plaza, debiéndose respetar el criterio de rotatividad señalado en la presente cláusula.	Una vez aprobada la convocatoria por el Colegio Departamental, la Jefatura de Departamento la turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente. El jurado será nombrado por el Colegio Departamental y deberá constar de cinco integrantes, incluyendo una representación de la Comisión Dictaminadora y cuatro personas seleccionadas del Banco de Jurados, atendiendo el área del concurso. Siempre que sea posible, al menos un/a integrante de los jurados estará adscrita al Departamento en donde se adscribirá la plaza, debiéndose respetar el criterio de rotatividad señalado en la presente cláusula.
En la selección de los miembros del jurado deberá observarse el principio de rotatividad en los mismos, para lo cual se sujetarán al siguiente criterio:		=
De los cuatro miembros que son seleccionados del banco de jurados, ninguno de ellos podrá repetir en dos concursos seguidos o simultáneos en una Unidad Académica, a menos que no pueda llevarse a cabo en virtud del universo de académicos que componen el Banco de Jurados, situación que deberá ser justificada por el Órgano encargado de su nombramiento.		De los cuatro miembros que son seleccionados del banco de jurados, ninguno de ellos podrá repetir en dos concursos seguidos o simultáneos en un Departamento, a menos que no pueda llevarse a cabo en virtud del universo de académicos que componen el Banco de Jurados, situación que deberá ser justificada por el Órgano encargado de su nombramiento.
El Presidente, el Secretario, Vocal y Suplente del Jurado, serán nombrados por la Comisión Dictaminadora. La Comisión Dictaminadora notificará el Jurado designado al Director de División, al Jefe del Departamento, a la CMGAA, a la Delegación Sindical y al STAUS.	El Presidente, el Secretario, Vocal y Suplente del Jurado, serán nombrados por la Comisión Dictaminadora. La Comisión Dictaminadora notificará el Jurado designado al Jefe del Departamento, a la CMGAA, a la Delegación Sindical y al STAUS.	La Presidencia, Secretaría, Vocalía y Suplencia del Jurado, serán nombradas por la Comisión Dictaminadora. La Comisión Dictaminadora notificará el Jurado designado a la Jefatura de Departamento, a la CMGAA, a la Delegación Sindical y al STAUS.

Asimismo, con la finalidad de contar con una base para la conformación de los Bancos de Jurados, la Universidad, a través del Secretario General Académico, elaborará un Banco General de Académicos de la Universidad de Sonora, el cual contendrá las características del personal académico, como son: grado académico, perfil del posgrado, nivel en el tabulador, área en la que labora, entre otros criterios similares. Esta información se pondrá en la red computacional de la Universidad para que pueda ser consultada por los Jefes de Departamento, así como por las diferentes instancias universitarias que lo requieran. La representación sindical podrá solicitar la información de ese banco general de académicos ante la Dirección de Recursos Humanos.		=
El Banco General de Académicos estará elaborado y puesto en la red computacional de la Universidad en los meses de junio y diciembre de cada año.		=
La iniciativa antes señalada, será el primer paso hacia la integración de un Banco General de Académicos de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Sonora que servirá, entre otros, para los fines previamente mencionados.		=
La no observancia de lo establecido en la presente cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso. El recurso de impugnación a la aplicación del principio de rotatividad deberá interponerse ante el Consejo Divisional, quien resolverá en definitiva. En caso de resultar procedente la inconformidad, el concurso deberá reiniciarse a partir del nombramiento del jurado.	La no observancia de lo establecido en la presente cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso. El recurso de impugnación a la aplicación del principio de rotatividad deberá interponerse ante el Colegio Departamental , quien resolverá en definitiva. En caso de resultar procedente la inconformidad, el concurso deberá reiniciarse a partir del nombramiento del jurado.	La no observancia de lo establecido en la presente cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso. El recurso de impugnación a la aplicación del principio de rotatividad deberá interponerse ante el Colegio Departamental, quien resolverá en definitiva. En caso de resultar procedente la inconformidad, el concurso deberá reiniciarse a partir del nombramiento del jurado.
CLÁUSULA 55. PUBLICACIÓN DE LISTA DE CONCURSANTES		=
En la calificación que realiza el jurado de los aspirantes a ocupar una plaza por tiempo indeterminado, mediante un concurso de oposición, se indicarán, además de los académicos que reúnen los requisitos mínimos de la categoría estipulada, los nombres de los aspirantes que no cumplen con dichos requisitos, indicándose para cada uno de ellos el o los requerimientos que no poseen.	En la calificación que realiza el jurado de los aspirantes a ocupar una plaza por tiempo indeterminado, mediante un concurso de oposición, se indicarán, además de los académicos que reúnen los requisitos mínimos de la categoría estipulada, los nombres de los aspirantes que no cumplen con dichos requisitos, indicándose para cada uno de ellos el o los requisitos que no cumplen .	En la calificación que realiza el jurado de los aspirantes a ocupar una plaza por tiempo indeterminado, mediante un concurso de oposición, se indicarán, además de los académicos que reúnen los requisitos mínimos de la categoría estipulada, los nombres de los aspirantes que no cumplen con dichos requisitos, indicándose para cada uno de ellos el o los requisitos que no cumplen.
El Jurado, una vez calificados a todos los aspirantes tal como se indica en el párrafo previo, lo notificará al Jefe de Departamento para que éste se encargue de publicarla en las fechas que indica el EPA. A	El Jurado, una vez calificados a todos los aspirantes tal como se indica en el párrafo previo, lo notificará al Jefe de Departamento para que éste se encargue de publicarla en las fechas que indica el EPA, entregando al mismo tiempo una copia a la Delegación Sindical.	El Jurado, una vez calificados a todos los aspirantes tal como se indica en el párrafo previo, lo notificará al Jefe de Departamento para que éste se encargue de publicarla en las fechas que indica el EPA, entregando al mismo tiempo una copia a la Delegación Sindical.

solicitud de la Delegación Sindical el Jefe del Departamento proporcionará copia de la lista de concursantes.		
CLÁUSULA 56. RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN		=
El Secretario del Jurado notificará la resolución del concurso al Director de División, a la Delegación Sindical, al STAUS y al Jefe de Departamento, anexándole a este último el expediente completo del concurso; y de forma simultánea, el mismo Secretario se encargará de publicar la resolución del jurado en los tableros del Departamento que se encuentran colocados para tal fin.	El Secretario del Jurado notificará la resolución del concurso al Jefe de Departamento , a la Delegación Sindical, y al STAUS, anexándole al Jefe de Departamento el expediente completo del concurso; y de forma simultánea, el mismo Secretario se encargará de publicar la resolución del jurado en los tableros del Departamento que se encuentran colocados para tal fin.	La Secretaría del Jurado notificará la resolución del concurso a la Jefatura de Departamento, a la Delegación Sindical, y al STAUS, anexándole a la primera el expediente completo del concurso; y de forma simultánea, la misma Secretaría se encargará de publicar la resolución del jurado en los tableros del Departamento que se encuentran colocados para tal fin.
En ningún caso el dictamen podrá ser favorable a una persona que no aparezca en la relación de aspirantes que cumplen con los requisitos.		=
El Director de División presentará la resolución del Jurado al Consejo Divisional y una vez que dicho Órgano Colegiado ratifique o, en su caso, rectifique la resolución del Jurado, la notificará al Jefe de Departamento, a la Comisión Dictaminadora Divisional, a la CMGAA, a la Delegación Sindical, al STAUS y a los concursantes. La resolución del Consejo Divisional en torno al concurso deberá ser publicada, de forma simultánea a su entrega a las diferentes instancias, en los tableros oficiales del Departamento correspondiente, por parte del Director de División.	El Jefe de Departamento presentará la resolución del Jurado al Colegio Departamental y una vez que dicho Órgano Colegiado ratifique o, en su caso, rectifique la resolución del Jurado, la notificará al Jefe de Departamento, a la Comisión Dictaminadora de la Facultad Interdisciplinaria , a la CMGAA, a la Delegación Sindical, al STAUS y a los concursantes. La resolución del Colegio Departamental en torno al concurso deberá ser publicada, de forma simultánea a su entrega a las diferentes instancias, en los tableros oficiales del Departamento correspondiente, por parte del Jefe de Departamento .	La Jefatura de Departamento presentará la resolución del Jurado al Colegio Departamental y una vez que dicho Órgano Colegiado ratifique o, en su caso, rectifique la resolución del Jurado, la notificará a la Jefatura de Departamento, a la Comisión Dictaminadora de la Facultad Interdisciplinaria, a la CMGAA, a la Delegación Sindical, al STAUS y a las personas concursantes. La resolución del Colegio Departamental en torno al concurso deberá ser publicada, de forma simultánea a su entrega a las diferentes instancias, en los tableros oficiales del Departamento correspondiente, por parte de la Jefatura de Departamento.
Una vez que el Jefe de Departamento reciba la resolución del Consejo Divisional en torno al resultado del concurso, sea este por oposición o por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura o de carrera, turnará la documentación del ganador y de todos los considerados aptos para ocupar la plaza a la Comisión Dictaminadora Divisional para que les asigne el nivel que les corresponda.	Una vez que el Jefe de Departamento reciba la resolución del Colegio Departamental en torno al resultado del concurso, sea este por oposición o por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura o de carrera, turnará la documentación del ganador y de todos los considerados aptos para ocupar la plaza a la Comisión Dictaminadora de la Facultad Interdisciplinaria para que les asigne el nivel que les corresponda.	Una vez que la Jefatura de Departamento reciba la resolución del Colegio Departamental en torno al resultado del concurso, sea este por oposición o por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura o de carrera, turnará la documentación de la persona ganadora y de todas las consideradas aptas para ocupar la plaza a la Comisión Dictaminadora de la Facultad Interdisciplinaria para que les asigne el nivel que les corresponda.
El envío de la documentación deberá realizarse a más tardar un día hábil después de la recepción de la resolución de los resultados del concurso que se indican en el párrafo previo.		Para el personal académico de asignatura que haya sido declarado apto en el concurso correspondiente y no sea programado con parte de la carga académica concursada, pero sí con otra carga académica, la asignación de nivel surtirá efecto en el mismo momento en que surta efectos para el concursante ganador. En caso de que no imparta carga académica en ese momento, la asignación de nivel surtirá efecto en el primer periodo en que sea programado

La asignación de nivel surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que el profesor haya ocupado la plaza concursada.		=
CLÁUSULA 57. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE UN CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR		=
En los concursos de evaluación curricular para ocupar una plaza temporal se procederá del siguiente modo:		=
1. El dictamen de los Jurados contendrá el orden de prioridad de los concursantes aptos para ocupar la plaza, así como la lista de los que no cumplen con los requisitos mínimos para ocuparla, señalándose el o los requisitos que no cumplen.		=
2. El Jurado publicará el dictamen del concurso y lo entregará al Jefe de Departamento, quien proporcionará copia al delegado sindical y a cada uno de los concursantes, en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores a la publicación de resultados. El dictamen deberá incluir como anexos las actas de evaluación con la información desglosada del resultado de las evaluaciones practicadas a cada concursante, indicándose el puntaje obtenido por actividad, por rubro y el total.	2. El Jurado publicará el dictamen del concurso y lo entregará al Jefe de Departamento, quien proporcionará copia al delegado sindical y a cada uno de los concursantes, en un plazo no mayor a un día hábil posterior a la publicación del dictamen del concurso . El dictamen deberá incluir como anexos las actas de evaluación con la información desglosada del resultado de las evaluaciones practicadas a cada concursante, indicándose el puntaje obtenido por actividad, por rubro y el total.	2. El Jurado publicará el dictamen del concurso y lo entregará al Jefe de Departamento, quien proporcionará copia al delegado sindical y a cada uno de los concursantes, en un plazo no mayor a un día hábil posterior a la publicación del dictamen del concurso. El dictamen deberá incluir como anexos las actas de evaluación con la información desglosada del resultado de las evaluaciones practicadas a cada concursante, indicándose el puntaje obtenido por actividad, por rubro y el total.
CLÁUSULA 61. FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA		=
Las Cláusulas del presente Contrato Colectivo que para su aplicación hagan referencia a los términos y mecanismos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, serán actualizadas cuando el mencionado Estatuto sea modificado.		=
La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las Cláusulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Académico apruebe las modificaciones al Estatuto.	La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las Cláusulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Universitario apruebe las modificaciones al Estatuto.	La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las Cláusulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Universitario apruebe las modificaciones al Estatuto.
La Universidad se compromete a entregar una copia al STAUS del proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico en el momento en que la Comisión correspondiente entregue su dictamen al Presidente del Colegio Académico.	La Universidad se compromete a discutir y acordar con el STAUS las propuestas de modificación al Estatuto de Personal Académico con anticipación a su aprobación por el Colegio Universitario .	La Universidad se compromete a discutir en la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos las propuestas de modificación al Estatuto de Personal Académico que presente la parte sindical y, en caso de consenso, turnarlas conjuntamente al Colegio Universitario. Asimismo, la Universidad canalizará, a través de la Secretaría Técnica del Colegio Universitario, las propuestas de modificación al EPA que reciba del STAUS.
	La Secretaría Técnica del Colegio Universitario proporcionará al STAUS una copia del proyecto de modificaciones al Estatuto de	En análisis. Pendiente.

	Personal Académico elaborado por el Colegiado Permanente correspondiente, en cuanto ello sea posible y sin afectar el calendario de dictaminación, previo a la entrega del dictamen a la Presidencia del Colegio Universitario, con el fin de que el Sindicato pueda formular observaciones y propuestas, las cuales serán entregadas por la vía institucional al órgano colegiado correspondiente para su consideración.	
Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Académico no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.	Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Universitario no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.	Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Universitario no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.
Los trabajadores académicos por tiempo indeterminado no perderán este carácter porque se modifique el Estatuto de Personal Académico.		=
CLÁUSULA 67. IMPUGNACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO POR TIEMPO INDETERMINADO Y A LA PROMOCIÓN		CLÁUSULA 67. IMPUGNACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO POR TIEMPO INDETERMINADO
Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado, de promoción y asignación de nivel previstas en el EPA, serán presentadas ante el Consejo Divisional a través del Director de División, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA, el Consejo Divisional resolverá en definitiva. Esto sin perjuicio de la presentación del recurso de impugnación ante la Comisión Dictaminadora en caso de promoción y asignación de nivel, como primera instancia, tal como lo dispone el artículo 137 del EPA.	Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado, de promoción y asignación de nivel previstas en el EPA, serán presentadas ante el Colegio Departamental a través del Jefe de Departamento , en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA, el Colegio Departamental resolverá en definitiva. Esto sin perjuicio de la presentación del recurso de impugnación ante la Comisión Dictaminadora en caso de promoción y asignación de nivel, como primera instancia, tal como lo dispone el artículo 137 del EPA.	Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado serán presentadas ante el Colegio Departamental a través de la Jefatura del Departamento, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA. Cuando la impugnación se refiere a la resolución del jurado, el Colegio Departamental emitirá la resolución definitiva. En caso de impugnación al procedimiento seguido, el Colegio Departamental será la primera instancia, mientras que el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria actuará segunda instancia. En todo momento, las resoluciones de los órganos colegiados deberán atender la Ley Orgánica, el Estatuto General, el EPA y demás normatividad aplicable
CLÁUSULA 68. IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN		CLÁUSULA 68. IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN Y ASIGNACIÓN DE NIVEL
En tanto el Colegio Académico revisa el Estatuto de Personal Académico, se acuerda que los Consejos Divisionales de la Universidad de Sonora contarán con 30 días hábiles, a partir de la fecha de recepción de la solicitud por parte del Director de División, para resolver en definitiva las impugnaciones al proceso de promoción, asignación o reasignación de nivel que interpongan los trabajadores académicos ante tales Órganos	Corresponde a las Comisiones Dictaminadoras resolver las impugnaciones a la promoción y asignación de nivel en primera instancia, siendo el Colegiado de Asuntos Normativos la última instancia.	Las impugnaciones a la asignación de nivel en el ingreso o a la categoría y/o nivel en la promoción, serán presentadas ante el Colegio Departamental a través de la Jefatura del Departamento, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA. El Colegio Departamental resolverá en primera instancia, mientras que el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria actuará como segunda instancia. En caso de persistir la inconformidad, pasará al Colegiado Permanente de Asuntos Académicos para su resolución definitiva.

CLÁUSULA 69. DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACIÓN		=
Como lo señala el EPA, en los artículos 126 y 127, tendrán derecho de interponer el recurso de impugnación si se considera que hubo irregularidades en el procedimiento de ingreso por tiempo indeterminado o de promoción en los términos señalados en el EPA y en este Contrato, los siguientes:		=
1. Para el procedimiento de ingreso:		=
1.1. Los aspirantes a formar parte del personal académico.		=
1.2. Los concursantes.		=
1.3. Los miembros del personal académico de la Unidad Académica correspondiente.		=
1.4. La CMGAA.		=
1.5. La Delegación Sindical.		=
2. Para los procedimientos de promoción y asignación de nivel:		=
2.1. Los solicitantes.		=
2.2. La CMGAA.		=
2.3. La Delegación Sindical.		=
Los concursos de evaluación curricular podrán ser impugnados en el procedimiento seguido en los mismos plazos y términos que los establecidos para los concursos de oposición de plazas indeterminadas.	Los concursos de evaluación curricular podrán ser impugnados en el procedimiento seguido y en el resultado , en los mismos plazos y términos que los establecidos para los concursos de oposición de plazas indeterminadas.	Los concursos de evaluación curricular podrán ser impugnados en cuanto al procedimiento y/o al resultado en caso de errores y/u omisiones en la asignación de puntaje, en los mismos plazos y términos que los establecidos para los concursos de oposición de plazas indeterminadas.
CLÁUSULA 73. HOMOGENIZACIÓN DE CRITERIOS A LA PROMOCIÓN		=
Con el objetivo de cumplir con lo que establece el Artículo 70 del EPA en el sentido de homogeneizar, en la medida de lo posible, su organización y método de trabajo, así como para intercambiar ideas y experiencias, la Universidad de Sonora, por conducto de la Secretaría General Académica, se compromete a llevar a cabo las reuniones conjuntas de las diferentes Comisiones Dictaminadoras Divisionales, antes del período vacacional de verano de cada año. La Institución entregará al STAUS, por escrito, los resultados de tal evento así como todos aquellos acuerdos de aplicación general que se tomen por las diferentes instancias involucradas en la promoción, en un plazo de diez días hábiles.	Con el objetivo de cumplir con lo que establece el Artículo 70 del EPA en el sentido de homogeneizar, en la medida de lo posible, su organización y método de trabajo, así como para intercambiar ideas y experiencias, la Universidad de Sonora, por conducto de la Secretaría General Académica, se compromete a llevar a cabo las reuniones conjuntas de las diferentes Comisiones Dictaminadoras de Facultades Interdisciplinarias , antes del período vacacional de verano de cada año. La Institución entregará al STAUS, por escrito, los resultados de tal evento, así como todos aquellos acuerdos de aplicación general que se tomen por las diferentes instancias involucradas en la promoción, en un plazo de diez días hábiles.	Con el objetivo de cumplir con lo que establece el Artículo 70 del EPA en el sentido de homogeneizar, en la medida de lo posible, su organización y método de trabajo, así como para intercambiar ideas y experiencias, la Universidad de Sonora, por conducto de la Secretaría General Académica, se compromete a llevar a cabo las reuniones conjuntas de las diferentes Comisiones Dictaminadoras de Facultades Interdisciplinarias, antes del período vacacional de verano de cada año. La Institución entregará al STAUS, por escrito, los resultados de tal evento, así como todos aquellos acuerdos de aplicación general que se tomen por las diferentes instancias involucradas en la promoción, en un plazo de diez días hábiles.
CLÁUSULA 74. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN		=

La Universidad se obliga a respetar el derecho de los trabajadores académicos a conservar su adscripción en:		=
1. El centro de trabajo en el que fue contratado.		=
2. El Área o Áreas de Trabajo Académico previamente definidas por el H. Consejo Divisional, en las cuales haya sido contratado el trabajador.	2. El Área o Áreas de Trabajo Académico previamente definidas por el Colegio Departamental , en las cuales haya sido contratado el trabajador.	2. El Área o Áreas de Trabajo Académico previamente definidas por el Colegio Departamental, en las cuales haya sido contratado el trabajador.
Los Consejos Divisionales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su formación y trayectoria académica. Los trabajadores académicos podrán adscribirse hasta en tres áreas de trabajo académico. En caso excepcional y por necesidades del Departamento, se permitirá hasta cuatro áreas. Asimismo serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.	Los Colegios Departamentales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su indeterminación, horas comprometidas y concursos de evaluación curricular ganados y derecho a prórroga , formación y trayectoria académica. Los trabajadores académicos podrán adscribirse hasta en tres áreas de trabajo académico. En caso excepcional y por necesidades del Departamento, se permitirá hasta cuatro áreas. Asimismo, serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.	Los Colegios Departamentales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el Jefe de Departamento y de acuerdo a su indeterminación, horas comprometidas y concursos de evaluación curricular ganados y derecho a prórroga, formación y trayectoria académica. Los trabajadores académicos podrán adscribirse hasta en tres áreas de trabajo académico. En caso excepcional y por necesidades del Departamento, se permitirá hasta cuatro áreas. Asimismo, serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.
La Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista respecto a la adscripción del personal académico a las Áreas de Trabajo Académico.	La representación de la Delegación Sindical presentará sus observaciones, las cuales serán remitidas al Colegio Departamental , respecto a la adscripción del personal académico a las Áreas de Trabajo Académico.	La representación de la Delegación Sindical presentará sus observaciones, las cuales serán remitidas al Colegio Departamental, respecto a la adscripción del personal académico a las Áreas de Trabajo Académico.
El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación. Así mismo, podrá adscribirse temporalmente en las áreas en que ha venido laborando que el Consejo Divisional acuerde.	El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación. Adicionalmente , podrá adscribirse temporalmente por un semestre, por acuerdo del Colegio Departamental , en las Áreas de Trabajo Académico en que ha venido laborando, siempre y cuando haya laborado en los últimos dos semestres pares o impares dependiendo de si el semestre de adscripción temporal es par o impar respectivamente .	El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación. Adicionalmente, podrá adscribirse temporalmente por un semestre, por acuerdo del Colegio Departamental, en las Áreas de Trabajo Académico en que ha venido laborando, siempre y cuando se cumpla lo siguiente: a) Haya laborado en los últimos dos semestres pares o impares dependiendo de si el semestre de adscripción temporal es par o impar respectivamente, y b) Se asegure que su adscripción no afecta derechos del personal académico ya adscrito a esa ATA, para lo cual se deberá seguir el procedimiento establecido en el último párrafo de esta cláusula.
El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito temporalmente a las Áreas de Trabajo Académico en las que ha sido programado producto de un concurso de evaluación curricular. Así mismo, podrá adscribirse temporalmente en las áreas en que ha venido laborando que el Consejo Divisional acuerde.	El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito temporalmente a las Áreas de Trabajo Académico en las que ha sido programado producto de un concurso de evaluación curricular. Adicionalmente , podrá adscribirse temporalmente por un semestre, por acuerdo del Colegio Departamental , en las Áreas de	El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito temporalmente a las Áreas de Trabajo Académico en las que ha sido programado producto de un concurso de evaluación curricular. Este mismo personal, que ha sido programado producto de concurso de evaluación curricular, podrá adscribirse temporalmente

	Trabajo Académico en que ha venido laborando, siempre y cuando haya laborado en los últimos dos semestres pares o impares dependiendo de si el semestre de adscripción temporal es par o impar respectivamente.	por un semestre, por acuerdo del Colegio Departamental, en las Áreas de Trabajo Académico en que ha venido laborando, siempre y cuando haya laborado en los últimos dos semestres pares o impares dependiendo de si el semestre de adscripción temporal es par o impar respectivamente. Para los concursos de evaluación curricular de Profesor Investigador de Tiempo Completo determinados, así como para las prórrogas correspondientes a dicho concurso, la adscripción del ATA será por la duración que tenga dicha contratación.
Para los técnicos académicos y el personal académico de tiempo completo que tenga contratación en Departamentos distintos al que se programa, serán adscritos al área de trabajo académico: i) Quién haya sido considerado en los dictámenes del proceso de regularización con carga comprometida, ii) Quién haya impartido materias pertenecientes al área de trabajo considerada por un lapso de 2 semestres.		=
Los conflictos derivados de la aplicación de la presente cláusula serán resueltos por la CMGAA.		=
Al menos una vez cada tres años, la Jefatura de Departamento en conjunto con las Academias y la Delegación Sindical revisarán las Áreas de Trabajo Académico del Departamento, y en caso de que se requieran modificarlas, se procederá como lo establece el CCT.		=
	Para la aprobación de la adscripción a un área de trabajo académico de un trabajador académico, por el Colegio Departamental, deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de adscripción con el fin de que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella. Para cumplir con lo anterior, se deberá de presentar al Colegio Departamental un análisis de carga académica en el área de trabajo académico, el cual debe de estar avalado por la representación de la Delegación Sindical y la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos.	Para la aprobación de la adscripción a un área de trabajo académico de un trabajador académico, por el Colegio Departamental, deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de adscripción con el fin de que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella. Para cumplir con lo anterior, se deberá de presentar al Colegio Departamental un análisis de carga académica en el área de trabajo académico, el cual debe de estar avalado por la representación de la Delegación Sindical y la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos.
CLÁUSULA 75. DERECHO A SER READSCRITO		=
Cuando se modifiquen o supriman áreas de trabajo académico de algún Departamento debido a reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón, los miembros del personal académico de la Universidad, independientemente del carácter de su		=

contratación, que resulten afectados en su materia de trabajo tendrán derecho a ser readscritos en áreas de trabajo académico equivalentes a las que tenían antes de la modificación o en otras áreas de acuerdo a su formación y trayectoria académica.		
Si la modificación de las áreas de trabajo académico incorpora materias que no son equivalentes a las que desaparecen, la Universidad, a través de los departamentos, implementará cursos de formación y actualización con base en lo establecido en la cláusula 175, con el objetivo de adscribir al área correspondiente al personal académico afectado.		Si la modificación de los planes o programas de estudio incorpora materias que no son equivalentes a las que desaparecen, la Universidad, a través de los departamentos y con apoyo de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del personal Académico, implementará cursos de formación y actualización con base en lo establecido en la cláusula 175, con el objetivo de adscribir al área correspondiente al personal académico afectado.
En caso de que se presente la situación indicada en los párrafos anteriores, los académicos afectados, de manera personal o a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar al Jefe de Departamento la revisión de la situación y se proceda a realizar un análisis que pueda derivar en una propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.	En caso de que se presente la situación indicada en los párrafos anteriores, los académicos afectados podrán solicitar al Jefe de Departamento, de manera personal o a través de la representación de la Delegación Sindical y/o el Comité Ejecutivo, la revisión de la situación, con el fin de que se proceda a realizar un análisis que pueda derivar en una propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.	En caso de que se presente la situación indicada en los párrafos anteriores, los académicos afectados podrán solicitar a la Jefatura de Departamento, de manera personal o a través de la representación de la Delegación Sindical y/o el Comité Ejecutivo, la revisión de la situación, con el fin de que se proceda a realizar un análisis que pueda derivar en una propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.
El análisis contemplado en el párrafo anterior se realizará por el jefe de departamento y el delegado sindical considerando la opinión del trabajador académico afectado, y debe considerar los criterios que como mínimo se exponen a continuación:	El análisis contemplado en el párrafo anterior se realizará por el Jefe de Departamento y la representación de la Delegación Sindical considerando la opinión del trabajador académico afectado, y debe considerar los criterios que como mínimo se exponen a continuación:	El análisis contemplado en el párrafo anterior se realizará por la Jefatura de Departamento y la representación de la Delegación Sindical considerando la opinión del trabajador académico afectado, y debe considerar los criterios que como mínimo se exponen a continuación:
1. Equivalencia de contenidos entre la materia impartida y las de nueva creación.		=
2. Afinidad en el área, cuando la equivalencia de contenido específico no se ajuste directamente.		=
En caso de que el Jefe de Departamento y/o Delegado Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitarán su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción, misma que, en caso de ser positiva la respuesta del trabajador, deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.	En caso de que el Jefe de Departamento y/o la representación de la Delegación Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitarán su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción. En caso de que el trabajador dé una respuesta positiva a la propuesta, esta respuesta deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.	En caso de que la Jefatura de Departamento y/o la representación de la Delegación Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitarán su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción. En caso de que el trabajador dé una respuesta positiva a la propuesta, esta respuesta deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.

En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con el Jefe del Departamento, los académicos afectados a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quién en un término de 30 días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.		En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con la Jefatura del Departamento, los académicos afectados a través de la representación de la Delegación Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quién en un término de 30 días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.
En todos los casos se respetarán íntegramente los derechos laborales y se actuará de acuerdo a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.	En todos los casos se respetarán íntegramente los derechos laborales y se actuará de acuerdo a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.	En todos los casos se respetarán íntegramente los derechos laborales y se actuará de acuerdo a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.
Todos los casos de readscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador afectado. Deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de readscripción para que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella.	Todos los casos de readscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador afectado.	En análisis. Pendiente.
	Para la aprobación de la readscripción de áreas de trabajo académico del personal académico por el Colegio Departamental deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de readscripción con el fin de que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella. Para cumplir con lo anterior, se deberá de presentar al Colegio Departamental un análisis de carga académica en el área de trabajo académico, el cual debe de estar avalado por la representación de la Delegación Sindical y la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos.	Para la aprobación de la readscripción de áreas de trabajo académico del personal académico por el Colegio Departamental deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de readscripción con el fin de que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella. Para cumplir con lo anterior, se deberá de presentar al Colegio Departamental un análisis de carga académica en el área de trabajo académico, el cual debe de estar avalado por la representación de la Delegación Sindical y la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos.
Para la contratación de nuevo personal deberán seguirse los procedimientos establecidos en la normatividad.		=
CLÁUSULA 76. MODIFICACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN AL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO		=
Para modificar la adscripción al área de trabajo académico a la que está adscrito el trabajador académico, en forma temporal o definitiva, debe haber acuerdo entre el interesado y la Unidad Académica respectiva, siempre y cuando la Universidad y el Sindicato previamente lo hayan acordado. De no llegar a un acuerdo entre las partes, se tendrá que plantear el conflicto para su resolución a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico.	Para modificar la adscripción al área de trabajo académico a la que está adscrito el trabajador académico, en forma temporal o definitiva, en casos distintos a los referidos en la cláusula 75, se debe de contar con una solicitud del trabajador académico, la cual deberá presentarse al Colegio Departamental.	Para modificar la adscripción al área de trabajo académico a la que está adscrito el trabajador académico, en forma temporal o definitiva, en casos distintos a los referidos en la cláusula 75, se debe de contar con una solicitud del trabajador académico, la cual deberá presentarse al Colegio Departamental, para su resolución.

Quando un trabajador considere que no se ha respetado su derecho a la adscripción, readscripción o área de trabajo académico, podrá solicitar ante el Consejo Divisional se reconsidere su caso, el cual deberá resolver en un plazo máximo de 30 días hábiles. Esta resolución puede ser recurrida ante la CMGCR para que defina su situación en los aspectos arriba señalados.	Quando un trabajador considere que no se ha respetado su derecho a la adscripción, readscripción a un área de trabajo académico, podrá solicitar ante el Colegio Departamental se reconsidere su caso, el cual deberá resolver en un plazo máximo de 30 días hábiles. En caso de inconformidad con la resolución emitida por el Colegio Departamental, se puede recurrir a la CMGCR para que defina su situación en los aspectos arriba señalados.	Quando un trabajador considere que no se ha respetado su derecho a la adscripción, readscripción a un área de trabajo académico, podrá solicitar ante el Colegio Departamental se reconsidere su caso, el cual deberá resolver en un plazo máximo de 30 días hábiles. En caso de inconformidad con la resolución emitida por el Colegio Departamental, se puede recurrir a la CMGCR para que defina su situación en los aspectos arriba señalados.
	En ningún momento se podrá aprobar adscripción, readscripción o modificación de adscripción en un área de trabajo académico si previamente no se ha demostrado mediante un análisis de carga de esa área de trabajo académico que no habrá afectación al personal académico que ya está adscrito a esa área de trabajo académico.	La aprobación para modificar la adscripción en un ATA quedará sujeta a la existencia de carga disponible, la cual será demostrada mediante un análisis de carga de esa ATA que compruebe que no habrá afectación al personal académico que ya está adscrito a esa ATA, en los términos indicados en el último párrafo de la cláusula 74. La excepción a lo anteriormente mencionado tendrá lugar en los casos de salud previamente diagnosticados y comprobados ante las instancias correspondientes. Lo anterior, siempre y cuando el personal académico cuente con el perfil del ATA solicitada.
CLÁUSULA 77. CAMBIO DE UNIDAD ACADÉMICA		CLÁUSULA 77. CAMBIO DE DEPARTAMENTO
Quando un trabajador académico desee hacer un cambio de adscripción de un departamento a otro dentro de la misma División, se requerirán los acuerdos de los Jefes de los Departamentos de que se trate y del Consejo Divisional.	Quando un trabajador académico desee hacer un cambio de adscripción de un departamento a otro, se requerirán los acuerdos de los Jefes de los Departamentos de que se trate y de los Colegios Departamentales correspondientes.	Quando un trabajador académico desee hacer un cambio de adscripción de un departamento a otro, se requerirán los acuerdos de las Jefaturas de Departamento de que se trate y de los Colegios Departamentales correspondientes.
En caso de que el cambio sea de un Departamento de una División a un Departamento de otra, deberá haber mutuo consentimiento de los respectivos Jefes de Departamento y Consejos Divisionales.	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar párrafo.
En el entendido que en los casos anteriores, el cambio de adscripción no genera plaza vacante.	El cambio de adscripción no genera plaza vacante	El cambio de adscripción no genera plaza vacante.
La solicitud del trabajador académico para cambio de adscripción a otro departamento deberá incluir el área de trabajo académico a la que pretende se le adscriba. Esta solicitud deberá dirigirse a los Consejos Divisionales con copia a los departamentos involucrados en el cambio.	La solicitud del trabajador académico para cambio de adscripción a otro departamento deberá incluir el o las áreas de trabajo académico a la que pretende se le adscriba. Esta solicitud deberá dirigirse a los Colegios Departamentales de los departamentos involucrados en el cambio.	La solicitud del personal académico para cambio de adscripción a otro departamento deberá incluir el o las áreas de trabajo académico a la que pretende se le adscriba. Esta solicitud deberá dirigirse a los Colegios Departamentales de los departamentos involucrados en el cambio.
Para la resolución de la solicitud referida, los Consejos Divisionales tendrán un máximo de tres meses después de recibida la solicitud. En esta resolución deberá incluirse el área de trabajo académico a la cual estará adscrito el trabajador académico.	Para la resolución de la solicitud referida, los Colegios Departamentales tendrán un máximo de tres meses después de recibida la solicitud. En esta resolución deberá incluirse el o las áreas de trabajo académico a la cual estará adscrito el trabajador académico.	Para la resolución de la solicitud referida, los Colegios Departamentales tendrán un máximo de tres meses después de recibida la solicitud. En esta resolución deberá incluirse el o las áreas de trabajo académico a la cual estará adscrito el personal académico.

La Universidad se obliga a otorgar el cambio de adscripción a un trabajador académico cuando se cumplan los siguientes requisitos:		=
1. Solicitud de cambio del trabajador académico.		=
2. Informes del Jefe del Departamento en que está adscrito el trabajador académico y del Consejo Divisional correspondiente, en los cuales se acepte dicho cambio. Dentro de estos informes se incluirán las funciones del puesto que pretende dejar en su Unidad Académica.	2. Informes del Jefe del Departamento en que está adscrito el trabajador académico y del Colegio Departamental correspondiente, en los cuales se acepte dicho cambio. Dentro de estos informes se incluirán las funciones del puesto que pretende dejar en su Unidad Académica.	2. Informes de la Jefatura del Departamento en que está adscrito el personal académico y del Colegio Departamental correspondiente, en los cuales se acepte dicho cambio. Dentro de estos informes se incluirán las funciones del puesto que pretende dejar en su Departamento.
3. Informes del Jefe de Departamento al que se pretende adscribir el trabajador académico y del Consejo Divisional correspondiente, en los cuales se acepte el cambio. Dentro de estos informes se señalarán las funciones del puesto a desempeñar en la Unidad Académica de nueva adscripción.	3. Informes del Jefe de Departamento al que se pretende adscribir el trabajador académico y del Colegio Departamental correspondiente, en los cuales se acepte el cambio. Dentro de estos informes se señalarán las funciones del puesto a desempeñar en la Unidad Académica de nueva adscripción.	3. Informes de la Jefatura de Departamento al que se pretende adscribir el personal académico y del Colegio Departamental correspondiente, en los cuales se acepte el cambio. Dentro de estos informes se señalarán las funciones del puesto a desempeñar en el Departamento de nueva adscripción.
4. Resolución del Consejo Divisional o, en su caso, de los Consejos Divisionales involucrados.	4. Resoluciones de los Colegios Departamentales involucrados.	4. Resoluciones de los Colegios Departamentales involucrados.
A partir de la aprobación del cambio de adscripción del trabajador académico, la Universidad se obliga a presentar en un lapso de 15 días hábiles a la CMGAA, copia del expediente respectivo.		=
CLÁUSULA 78. DEL REINGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO		=
Con apego a lo establecido en el artículo 72 bis del EPA, se establece que para que pueda operar el derecho a la reincorporación de exmiembros del personal académico, el Consejo Divisional deberá observar los siguientes criterios para resolver si aprueba o no la reincorporación.	Con apego a lo establecido en el artículo 72 bis del EPA, se establece que para que pueda operar el derecho a la reincorporación de exmiembros del personal académico, el Colegio Departamental deberá observar los siguientes criterios para resolver si aprueba o no la reincorporación.	Con apego a lo establecido en el artículo 72 bis del EPA, se establece que para que pueda operar el derecho a la reincorporación de exmiembros del personal académico, el Colegio Departamental deberá observar los siguientes criterios para resolver si aprueba o no la reincorporación.
1. Los antecedentes laborales del solicitante.		=
2. Que no haya recibido pago por liquidación o indemnización por la terminación de la relación laboral con la Universidad.		=
3. Que no se afecten derechos del personal académico.		=
CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS		=
La programación semestral de la carga académica, incluyendo la carga de trabajo de los Espacios Educativos del Eje de Formación Común, las materias que se impartan en la modalidad virtual, en línea o a distancia y los horarios de trabajo será realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la presente cláusula, y demás normatividad aplicable.	La programación semestral de la carga académica, incluyendo la carga de trabajo de los Espacios Educativos del Eje de Formación Común, las materias de posgrado , las materias que se impartan en la modalidad virtual, en línea o a distancia y los horarios de trabajo será realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la presente cláusula, y demás normatividad aplicable.	La programación semestral de la carga académica, incluyendo la carga de trabajo de los Espacios Educativos del Eje de Formación Común, las materias que se impartan en la modalidad virtual, en línea o a distancia y los horarios de trabajo será realizada por las Jefaturas de Departamento de acuerdo con el procedimiento establecido en la presente cláusula, y demás normatividad aplicable. Asimismo, la

		programación semestral de la carga académica de las materias de posgrado y los correspondientes horarios de trabajo será realizada simultáneamente a la programación de la carga de licenciatura, por las Jefaturas de Departamento de acuerdo con el Reglamento de Estudios de Posgrado.
Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:		=
a. La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los H. Consejos Divisionales.	a. La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los Colegios Departamentales.	a. La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los Colegios Departamentales.
b. El Jefe de Departamento determinará primeramente la carga académica a impartirse en el semestre por cada una de las Áreas de Trabajo Académico.		=
c. Posteriormente, el Jefe de Departamento asignará la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del académico o académica de mayor antigüedad académica en el Departamento, programando su carga previamente acordada con la o el académico en las Áreas de Trabajo Académico en las que esté indeterminado o adscrito, y así sucesivamente en orden de antigüedad académica.		=
d. En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad académica en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA.		=
I. EL ORDEN DE PROGRAMACIÓN EN CADA ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO SERÁ EL SIGUIENTE:		=
PRIMERA ETAPA		=
1. Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento.	1. Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento y profesores de asignatura adscritos a otros Departamentos, indeterminados en alguna ATA del Departamento que se programa.	1. Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento y profesores de asignatura adscritos a otros Departamentos, indeterminados en alguna ATA del Departamento que se programa.
1.1. Para la asignación de materias se atenderá inicialmente lo señalado en los incisos c) y d).		=
1.2. Para la asignación de horarios se considerarán los horarios en los que hayan venido impartiendo clases, pudiéndose acordar posibles cambios entre el Jefe de Departamento y el académico, notificando al Delegado Sindical.		=
Para asignar la carga académica a los profesores de asignatura de tiempo indeterminado, los Jefes de Departamento correspondientes,		=

los profesores involucrados y los Delegados Sindicales acordarán franjas de horarios, que permitan asegurar su programación en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados. Los posibles cambios deberán realizarse dentro de las franjas de horarios que previamente ha definido cada trabajador académico.		
2. Personal académico visitante y extraordinario.		
3. Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el H. Colegio Académico.	3. Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el Colegio Universitario .	3. Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el Colegio Académico, y dictaminado por el Colegio Departamental correspondiente.
4. Profesores y profesores investigadores que hayan ingresado por medio de Concurso de Evaluación Curricular con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT. En el caso particular del personal de asignatura, la carga académica que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara su plaza, solo en caso de que la cantidad de horas disponibles en el ATA en la que se le declaró ganador no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado emitido por el jurado para la asignación de carga académica.	4. Profesores y profesores investigadores que hayan ingresado por medio de Concurso de Evaluación Curricular con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT. En el caso particular del personal de asignatura, la carga académica que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara su plaza, solo en caso de que la cantidad de horas disponibles en el ATA en la que se le declaró ganador no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado emitido por el jurado para la asignación de carga académica. En el caso de que haya varios concursos de evaluación curricular en la misma ATA, tendrá prioridad el que corresponda a la fecha más antigua.	4. Profesores y profesores investigadores que hayan ingresado por medio de Concurso de Evaluación Curricular con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT. En el caso particular del personal de asignatura, la carga académica que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara su plaza, solo en caso de que la cantidad de horas disponibles en el ATA en la que se le declaró ganador no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado emitido por el jurado para la asignación de carga académica. En el caso de que haya varios concursos de evaluación curricular en la misma ATA, tendrá prioridad el que corresponda a la fecha más antigua.
5. Profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos, adscritos al Área de Trabajo Académico correspondiente. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.		5. Profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos, adscritos al Área de Trabajo Académico correspondiente, siempre y cuando no alcancen a cubrir su carga académica ordinaria en su departamento. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.
SEGUNDA ETAPA		=
Antes de iniciar con la programación de la Segunda Etapa, todo el personal académico deberá tener asignada la carga académica que a derecho le corresponda con base en lo establecido en la Primera Etapa de la Programación.		=
Si agotada la Primera Etapa aún existe carga académica disponible, se procederá a la asignación de carga académica adicional en las Áreas de Trabajo Académico en las que esté indeterminado o adscrito, en el siguiente orden de prioridad:		=

1. Personal de asignatura de tiempo indeterminado, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.		=
2. Personal de asignatura con horas determinadas comprometidas, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.		=
3. Personal de asignatura de tiempo determinado, que haya ingresado por concurso de evaluación curricular y con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.		=
3Bis: Profesores de asignatura determinados en el semestre que se está programando, pero indeterminados en el otro semestre, con prioridad al de mayor antigüedad, a lo más en la carga promedio que han venido impartiendo en el semestre que tienen indeterminación.	4: Profesores de asignatura determinados en el semestre que se está programando, pero indeterminados en el otro semestre, con prioridad al de mayor antigüedad, a lo más en la carga promedio que han venido impartiendo en el semestre que tienen indeterminación.	4. Profesores de asignatura determinados en el semestre que se está programando, pero indeterminados en el otro semestre, con prioridad al de mayor antigüedad, a lo más en la carga promedio que han venido impartiendo en el semestre que tienen indeterminación
4. Personal de carrera con carácter indeterminado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	5. Profesores y profesores investigadores de tiempo completo con carácter indeterminado, que deseen sobrecarga y técnicos académicos con carácter indeterminado que deseen carga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	No se acepta.
5. Personal de carrera con carácter indeterminado adscrito a otros Departamentos, con prioridad al de mayor antigüedad académica; previa solicitud por escrito ante la Jefatura de Departamento que programa.		
6. Personal de carrera con carácter determinado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	7. Profesores y profesores investigadores de tiempo completo con carácter determinado, que deseen sobrecarga y técnicos académicos con carácter determinado que deseen carga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.	Personal de carrera con carácter Indeterminado adscrito a otros Departamentos, con prioridad al de mayor antigüedad académica; previa solicitud ante la Jefatura de Departamento que programa. Lo anterior siempre y cuando el personal solicitante: a) esté adscrito en el ATA, y b) su carga académica ordinaria no esté completa en su departamento.
TERCERA ETAPA		=
Antes de iniciar con la programación de la Tercera Etapa, todo el personal académico deberá tener asignada la carga académica que a derecho le corresponda con base en lo establecido en la Primera y Segunda Etapa de la Programación.		=
Si agotada la Segunda Etapa aún existe carga académica disponible, se procederá a efectuar el siguiente mecanismo:		=

1. Se convocará a concursos de evaluación curricular, por Área de Trabajo Académico, la materia de trabajo disponible. La programación de la carga académica concursada se hará respetando el orden establecido por el Jurado hasta agotar las Horas Semana Mes concursadas.		=
2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, ésta se procederá a programarse siguiendo el orden establecido en este numeral 2, partiendo del 2.1 hasta el 2.4, y si es necesario el numeral 3. Asimismo, esta carga podrá ser utilizada para realizar cambios de grupos o/y horarios sí así le conviene a los académicos.	2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, ésta se procederá a programarse siguiendo el orden establecido en este numeral 2, partiendo del 2.1 hasta el 2.4, y si es necesario los numerales 3 y 4 . Asimismo, esta carga podrá ser utilizada para realizar cambios de grupos o/y horarios sí así le conviene a los académicos.	2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, ésta se procederá a programarse siguiendo el orden establecido en este numeral 2, partiendo del 2.1 hasta el 2.4, y si es necesario los numerales 3 y 4. Asimismo, esta carga podrá ser utilizada para realizar cambios de grupos o/y horarios sí así le conviene a los académicos.
2.1 Se consultará de nueva cuenta al personal académico sobre su disposición de cubrir los grupos en las Áreas de Trabajo Académico en las que están adscritos. La consulta se hará en el orden de prioridad previsto en la Segunda Etapa.		=
2.2 Se consultará a profesores del Departamento con carga académica programada en las etapas anteriores, no adscritos al Área de Trabajo Académico y que, por su perfil académico, puedan impartir la materia.		=
2.3 Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa y que hayan cumplido con los requisitos mínimos de la convocatoria para participar en el concurso, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado.		=
2.4 Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que no haya participado en los concursos de evaluación curricular, con prioridad al de mayor antigüedad académica.		=
	3. Se procederá a consultar al personal de asignatura indeterminado en el ATA, y por antigüedad, su disposición a impartir un grupo adicional hasta completar un máximo de 30 hsm.	3. Se procederá a consultar al personal de asignatura indeterminado en el ATA, y por antigüedad, su disposición a impartir un grupo adicional hasta completar un máximo de 30 hsm.
3. En caso de no poder cubrir la programación de los grupos disponibles con el personal adscrito al Departamento, la CDVP	4. En caso de no poder cubrir la programación de los grupos disponibles con el personal adscrito al Departamento, la CDVP	

analizará y en su caso aprobará la propuesta de contratación de nuevo personal académico por asignación, que haga llegar el Jefe de Departamento, previa consulta con el Delegado Sindical, tomando como base el perfil académico de los propuestos. La CDVP emitirá un dictamen que establezca explícitamente la necesidad de contratación de nuevo personal académico, por haberse cumplido las primeras dos etapas y los puntos 1 y 2 de la Tercera Etapa previstas en la presente cláusula. Los H. Consejos Divisionales aprobarán en definitiva la contratación del personal de nuevo ingreso, la cual no deberá exceder de un semestre.	analizará y en su caso aprobará la propuesta de contratación de nuevo personal académico por asignación, que haga llegar el Jefe de Departamento, previa consulta con el Delegado Sindical, tomando como base el perfil académico de los propuestos. La CDVP emitirá un dictamen que establezca explícitamente la necesidad de contratación de nuevo personal académico, por haberse cumplido las primeras dos etapas y los puntos 1 y 2 de la Tercera Etapa previstas en la presente cláusula. Los Colegios Departamentales aprobarán en definitiva la contratación del personal de nuevo ingreso, la cual no deberá exceder de un semestre.	
4. Si una vez concluida la verificación de la programación existiera carga académica disponible, independientemente del motivo que la genera, la Jefatura de Departamento deberá publicarla y notificar a la representación sindical, y la programación de la carga académica debe de hacerse atendiendo lo establecido en los numerales 2 y 3 de la Tercera Etapa de la programación.	5. Si una vez concluida la verificación de la programación existiera carga académica disponible, independientemente del motivo que la genera, la Jefatura de Departamento deberá publicarla y notificar a la representación sindical, y la programación de la carga académica debe de hacerse atendiendo lo establecido en los numerales 2, 3 y 4 de la Tercera Etapa de la programación.	
La programación de la carga académica establecida en la presente cláusula atenderá en todo momento los límites establecidos en las Cláusulas 87, 88 y 89. Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos el vigilar el que estos límites sean respetados, aún en caso de académicos programados en diferentes Departamentos y Programas, debiendo atender las observaciones que en este marco haga el STAUS. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos, dará seguimiento a los procesos de ocupación de plazas vacantes que los jefes de departamento hayan declarado y queden establecidos en las minutas de la CDVP.	La programación de la carga académica establecida en la presente cláusula atenderá en todo momento los límites establecidos en las Cláusulas 87, 88, 88 bis y 89. Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos el vigilar el que estos límites sean respetados, aún en caso de académicos programados en diferentes Departamentos y Programas, debiendo atender las observaciones que en este marco haga el STAUS. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos, dará seguimiento a los procesos de ocupación de plazas vacantes que los jefes de departamento hayan declarado y queden establecidos en las minutas de la CDVP.	
Cualquier contratación que se realice por fuera de lo establecido en esta cláusula, será improcedente.		=
II. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA		=
La programación semestral de la carga académica y horarios de trabajo de los Programas de Posgrado de la Universidad de Sonora corresponde ser realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula XLI transitoria, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, el CCT y las disposiciones	La programación semestral de la carga académica y horarios de trabajo de los Programas de Posgrado de la Universidad de Sonora corresponde ser realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula XLI transitoria, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, el CCT y las disposiciones	La programación semestral de la carga académica y horarios de trabajo de los Programas de Posgrado de la Universidad de Sonora corresponde ser realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula XLI transitoria, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, el CCT y las disposiciones

reglamentarias emitidas por el H. Colegio Académico, respetando los tiempos establecidos en la cláusula 83 del CCT.	reglamentarias emitidas por el Colegio Universitario , respetando los tiempos establecidos en la cláusula 83 del CCT.	reglamentarias emitidas por el Colegio Universitario, respetando los tiempos establecidos en la cláusula 83 del CCT.
La revisión y aprobación de la programación de los programas de posgrado formará parte integral del procedimiento descrito en la Cláusula 83 del presente Contrato Colectivo.		=
III. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN DE LOS CURSOS DE VERANO		=
La programación de los cursos de verano se realizará siguiendo lo establecido en las Cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los cursos de verano podrán considerarse como carga impartida durante el semestre impar previo o el semestre par posterior, según acuerdo con el trabajador académico. En este último caso, de resultar alguna sobrecarga para el personal de carrera, dentro de los límites establecidos según su tipo de plaza, categoría y nivel, se le pagará conforme a lo establecido en este contrato, mientras que para los profesores de asignatura con los que se acuerde esta opción, se acumulará a su carga, que solo podrá ser en total hasta 25 H.S.M., pagándose con el nivel tabular del trabajador incluyendo las prestaciones correspondientes.	La programación de los cursos de verano se realizará siguiendo lo establecido en las Cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los cursos de verano podrán considerarse como carga impartida durante el semestre impar previo o el semestre par posterior, según acuerdo con el trabajador académico. En este último caso, de resultar alguna sobrecarga para profesores o profesores investigadores de tiempo completo, o carga para técnicos académicos , dentro de los límites establecidos según su tipo de plaza, categoría y nivel, se le pagará conforme a lo establecido en este contrato, mientras que para los profesores de asignatura con los que se acuerde esta opción, se acumulará a su carga, que solo podrá ser en total hasta 25 H.S.M., pagándose con el nivel tabular del trabajador incluyendo las prestaciones correspondientes.	
CLÁUSULA 83. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN		=
La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. En la CDVP, se revisará la programación de los posgrados, verificando que se ajuste a los lineamientos que para tal efecto estableció el H. Colegio Académico. La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, el Director de División y un representante de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.	La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. En la CDVP, se revisará la programación de los posgrados, verificando que se ajuste a los lineamientos que para tal efecto estableció el Colegio Universitario . La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.	La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. En la CDVP, se revisará la programación de los posgrados, verificando que se ajuste a los lineamientos que para tal efecto estableció el Colegio Universitario. La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.
Aplicando las prioridades de la Cláusula 82, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, estableciéndose el siguiente procedimiento para su revisión y aprobación:		Aplicando las prioridades de la Cláusula 82, la Jefatura de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, para lo cual recibirá de las Coordinaciones de Programa el listado de grupos a ofertar con los

		horarios, estableciéndose el siguiente procedimiento para su revisión y aprobación:
Con el fin de llevar a cabo de la mejor manera el proyecto de programación, antes de iniciar las etapas de programación, el Jefe de Departamento publicará y entregará al delegado y subdelegado la siguiente información:		=
1. Listado de Personal de Carrera indeterminados con su categoría y con especificación de las ATA en las cuales están adscritos.	1. Listado de Personal de Carrera indeterminados con su antigüedad , categoría y con especificación de las ATA en las cuales están adscritos, en formato de archivo de hoja de cálculo.	1. Listado de Personal de Carrera indeterminados con su antigüedad, categoría y con especificación de las ATA en las cuales están adscritos, en formato de archivo de hoja de cálculo.
2. Listado de profesores de asignatura indeterminados con especificación de las horas indeterminadas en cada una de las ATA.	2. Listado de profesores de asignatura indeterminados con especificación de la antigüedad y las horas indeterminadas en cada una de las ATA, en formato de archivo de hoja de cálculo.	2. Listado de profesores de asignatura indeterminados con especificación de la antigüedad y las horas indeterminadas en cada una de las ATA, en formato de archivo de hoja de cálculo.
3. Listado de académicos ganadores de concursos curriculares y académicos que cuenten con prórroga con sus respectivas ATA en las que ganaron.	3. Listado de académicos ganadores de concursos curriculares y académicos que cuenten con prórroga con sus respectivas ATA en las que ganaron, especificando la antigüedad del académico y la fecha del concurso, en formato de archivo de hoja de cálculo.	3. Listado de académicos ganadores de concursos curriculares y académicos que cuenten con prórroga con sus respectivas ATA en las que ganaron, especificando la antigüedad del académico y la fecha del concurso, en formato de archivo de hoja de cálculo.
4. Listado de profesores con horas comprometidas con sus respectivas ATA.	4. Listado de profesores con horas comprometidas con sus antigüedades y respectivas ATA, en formato de archivo de hoja de cálculo.	4. Listado de profesores con horas comprometidas con sus antigüedades y respectivas ATA, en formato de archivo de hoja de cálculo.
5. Listado de académicos con incapacidad, licencia y sabático	5. Listado de académicos con incapacidad, licencia, beca de posgrado y sabático, especificando su tipo de contratación, categoría y antigüedad, en formato de archivo de hoja de cálculo.	5. Listado de académicos con incapacidad, licencia, beca de posgrado y sabático, especificando su tipo de contratación, categoría y antigüedad, en formato de archivo de hoja de cálculo.
6. Listado de grupos que se ofertarán.	6. Listado de grupos que se ofertarán, en formato de archivo de hoja de cálculo.	6. Listado de grupos que se ofertarán, en formato de archivo de hoja de cálculo.
Además, el personal académico podrá consultar en línea y en tiempo real la programación de los departamentos que integran su División.	Además, el personal académico podrá consultar en línea y en tiempo real la programación de los departamentos que integran su Facultad. Por su parte, el Delegado Sindical tendrá acceso al sistema SIIAA para consultar la programación y los grupos disponibles.	La Administración Institucional se compromete, en todo momento, a entregar de manera oportuna, a cada una de las representaciones delegacionales, toda la información requerida para verificar que la programación académica se realiza con base en lo establecido en este contrato colectivo de trabajo, incluyendo la información de los grupos por programar o programados en espera de autorización por parte Recursos Humanos. Lo anterior de acuerdo con los plazos establecidos en la cláusula 83 de este CCT.
	1. Los coordinadores de programa deberán de entregar a los Jefes de Departamento el listado de grupos a ofertar con los horarios al menos 60 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	

1. El Jefe de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos 45 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	2. El Jefe de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos 50 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	1. La Jefatura de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos cincuenta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
2. En caso de existir carga académica disponible para la Segunda Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma, en los formatos oficiales, la cual deberá incluir toda la carga académica aún disponible, sin titular, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 35 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	3. En caso de existir carga académica disponible para la Segunda Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma, en los formatos oficiales, la cual deberá incluir toda la carga académica aún disponible, sin titular, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 40 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	2. En caso de existir carga académica disponible para la Segunda Etapa de la programación, la Jefatura de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma, en los formatos oficiales, la cual deberá incluir toda la carga académica aún disponible, sin titular, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, cuarenta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
3. Los docentes deberán ser notificados de su programación académica o modificaciones de la misma por parte del Jefe de Departamento, en cada una de las etapas, al menos tres días hábiles previos a la entrega de la programación a los miembros de la CDVP correspondiente. Así mismo, el Jefe de Departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga académica aún disponible. Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación podrán presentar por escrito, si es el caso, su inconformidad ante la CDVP, quien resolverá sobre el particular. En caso de no existir acuerdo en la CDVP, se turnará para la resolución definitiva al H. Consejo Divisional correspondiente.	4. Los docentes deberán ser notificados de su programación académica o modificaciones de la misma por parte del Jefe de Departamento, en cada una de las etapas, al menos tres días hábiles previos a la entrega de la programación a los miembros de la CDVP correspondiente. Así mismo, el Jefe de Departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga académica aún disponible. Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación podrán presentar por escrito, si es el caso, su inconformidad ante la CDVP, quien resolverá sobre el particular. En caso de no existir acuerdo en la CDVP, se turnará para la resolución definitiva al Colegio Departamental correspondiente.	3. Los docentes deberán ser notificados de su programación académica o modificaciones de la misma por parte de la Jefatura de Departamento, en cada una de las etapas, al menos tres días hábiles previos a la entrega de la programación a los miembros de la CDVP correspondiente. Así mismo, la Jefatura de Departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga académica aún disponible. Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación podrán presentar por escrito, si es el caso, su inconformidad ante la CDVP, quien resolverá sobre el particular. En caso de no existir acuerdo en la CDVP, se turnará para la resolución definitiva al Colegio Departamental correspondiente.
La carga académica disponible que surja posterior a la programación de cada una de la Etapas de Programación, deberá ser notificada a todo el personal académico adscrito al Departamento, quienes tendrán derecho a solicitar, por escrito, al titular de la jefatura de departamento modificación de su programación, la cual se hará en estricto apego a lo establecido en la cláusula 82.		=
4. Buscando asegurar lo establecido en el párrafo anterior, si existiera personal académico, que, en la Primera, en la Segunda o en la Tercera Etapa, según corresponda, no fue programado en	6. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos 30 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Para que esto sea posible debe	=

el total de la carga académica a la que tiene derecho, se procederá inicialmente a ofrecer la carga disponible según el orden establecido en esa etapa, el personal académico podrá hacer cambios de horarios y/o materias en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados o adscritos. Por otra parte, el personal académico que fue programado en el total de su carga académica a la que tiene derecho, solo podrán modificar su programación para mejorar su horario o cambiar una materia por otra de la misma Área de Trabajo Académico	asegurarse que la CMGAA realice las observaciones a la convocatoria, si las hubiere, así como la aprobación de las mismas por parte del Colegio Departamental correspondiente.	
5. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos 25 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Para que esto sea posible debe asegurarse que la CMGAA realice las observaciones a la convocatoria, si las hubiere, así como la aprobación de las mismas por parte del H. Consejo Divisional correspondiente.	7. En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 15 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	5. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos treinta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Para que esto sea posible debe asegurarse que la CMGAA realice las observaciones a la convocatoria, si las hubiere, así como la aprobación de las mismas por parte del Colegio Departamental correspondiente.
6. En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 10 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.	8. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo 35 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo 10 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones que se consideren necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.	6. En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, la Jefatura de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, quince días hábiles antes del inicio del semestre que se programa
7. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo 30 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo 5 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones		7. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo treinta y cinco días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo diez días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones que se consideren

que se consideren necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.		necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.
8. El Jefe de Departamento, el Delegado y Subdelegado Sindical analizarán conjuntamente la programación de cada una de las etapas, cuatro días hábiles posteriores a la entrega de la programación. Se elaborará un acta de acuerdo firmada por las partes y se entregará a cada uno de los miembros de la CDVP para su revisión en las reuniones correspondientes.		=
Es obligación de la Jefatura de Departamento informar, en todo momento, a la representación sindical de la carga académica disponible que surja y de todas las modificaciones que se generen en la programación académica.		=
9. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, el Jefe de Departamento enviará a los H. Consejos Divisionales la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP. Dicha programación definitiva se publicará y se entregará copia a cada uno de los miembros de la CDVP.	9. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, el Jefe de Departamento enviará al Colegio Departamental la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP. Dicha programación definitiva se publicará y se entregará copia a cada uno de los miembros de la CDVP.	9. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, la Jefatura de Departamento enviará al Colegio Departamental la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP. Dicha programación definitiva se publicará y se entregará copia a cada uno de los miembros de la CDVP.
10. Para concluir el proceso de programación en los tiempos establecidos, se procurará establecer un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.	10. Para concluir el proceso de programación en los tiempos establecidos, se establecerá un intervalo de una semana entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.	=
11. Los H. Consejos Divisionales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán, en definitiva, a lo más 10 hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa.	11. Los Colegios Departamentales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán, en definitiva, a lo más 10 hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa.	11. Los Colegios Departamentales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán, en definitiva, a lo más diez días hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa.
En caso de que se detecten omisiones o diferencias entre la programación semestral verificada y la programación con la que se está trabajando en el ciclo escolar en cuestión, podrá solicitarse la realización de una reunión de la CDVP para analizar y acordar lo que proceda sobre el particular. Dicha reunión deberá ser solicitada por escrito por cualquiera de las partes, y se llevará a cabo a más tardar cinco días hábiles posteriores a la solicitud.		=
Los Formatos Oficiales de Programación y Banco de Jurados acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, serán entregados a los Jefes de Departamento en formato electrónico.		=

En todos los casos se observarán los plazos establecidos en la presente cláusula.		=
CLÁUSULA 87. CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA		
La carga académica del Personal de Carrera se establecerá de acuerdo a las actividades a desarrollar y deberá ser aprobadas por los Consejos Divisionales correspondientes a los Departamentos en los que estén adscritos, teniendo los siguientes límites para impartir clase:	La carga académica del Personal de Carrera se establecerá de acuerdo a las actividades a desarrollar y deberá ser aprobadas por los Colegios Departamentales correspondientes a los Departamentos en los que estén adscritos, teniendo los siguientes límites para impartir clase:	La carga académica del Personal de Carrera se establecerá de acuerdo a las actividades a desarrollar y deberá ser aprobadas por los Colegios Departamentales correspondientes a los Departamentos en los que estén adscritos, teniendo los siguientes límites para impartir clase:
1. Para Profesores de Tiempo Completo:	1. Para Profesores y Profesores Investigadores de Tiempo Completo:	1. Para Profesores Investigadores de Tiempo Completo:
1.1. Los Profesores Asistentes tendrán una carga académica de 14 horas aula a la semana.		=
1.2. Los Profesores Asociados tendrán una carga académica de 10 a 12 horas aula a la semana.	1.2. Los Profesores y Profesores Investigadores Asociados tendrán una carga académica de 10 a 12 horas aula a la semana.	1.2. Los Profesores Investigadores Asociados tendrán una carga académica de 10 a 12 horas aula a la semana.
1.3. Los Profesores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.	1.3. Los Profesores y Profesores Investigadores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.	1.3. Los Profesores Investigadores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.
2. Para los Profesores de Medio Tiempo:		2. Para los Profesores Investigadores de Medio Tiempo:
2.1. Los Profesores Asistentes tendrán una carga académica de 12 horas aula a la semana.		=
2.2. Los Profesores Asociados tendrán una carga académica de 10 horas aula a la semana.		2.2. Los Profesores Investigadores Asociados tendrán una carga académica de 10 horas aula a la semana.
2.3. Los Profesores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.		2.3. Los Profesores Investigadores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.
3. Los Profesores-Investigadores cualquiera que sea su categoría y nivel, tendrán una carga académica de 3 a 6 horas aula a la semana.	3. Los Investigadores cualquiera que sea su categoría y nivel, tendrán una carga académica de 3 a 6 horas aula a la semana.	3. Los Investigadores cualquiera que sea su categoría y nivel, tendrán una carga académica de 3 a 6 horas aula a la semana.
4. Los Técnicos Académicos, cualquiera que sea su categoría, solo tendrán sobrecarga académica.	4. Los Técnicos Académicos, cualquiera que sea su categoría, solo podrán tener carga académica adicional a su jornada laboral de acuerdo con lo que establece la cláusula 88 bis.	=
La carga académica señalada en los puntos anteriores, que debe impartir el Personal Académico de Carrera, se considera como parte inherente a su nombramiento y no tendrá remuneración adicional.		=
CLÁUSULA 88. SOBRECARGA ACADÉMICA		=
Para que un trabajador académico de carrera adquiera carga académica adicional a la señalada en la Cláusula 87 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se atenderán las prioridades de programación establecidas en la cláusula 82 del presente contrato.	Para que un profesor o profesor investigador de tiempo completo adquiera carga académica adicional a la señalada en la Cláusula 87 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se atenderán las prioridades de programación establecidas en la cláusula 82 del	=

Solo procederá esta contratación con el acuerdo de las instancias participantes en la CVDP	presente contrato. Solo procederá esta contratación con el acuerdo de las instancias participantes en la CVDP.	
1. Los Profesores-Investigadores y los Profesores de Carrera de tiempo completo, podrán tener una sobrecarga dentro de la Universidad, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten de hasta 4 hsm.		=
2. Bajo las mismas condiciones señaladas en el punto 1 de esta Cláusula, los Profesores-Investigadores y los Profesores de Carrera de medio tiempo podrán tener una sobrecarga de hasta 6 hsm.		=
3. Los Técnicos Académicos, siempre que cumplan con los requisitos señalados en el EPA y el CCT podrán laborar tiempo adicional, bajo las siguientes consideraciones: cuando se contraten además como Profesores de Asignatura, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten podrán tener esta contratación hasta por 10 hsm o dos grupos, lo que más le beneficie al trabajador, siempre y cuando se programen fuera de su horario normal de trabajo como Técnico Académico. Esta sobre carga se pagará de acuerdo al nivel que se le asigne como profesor de asignatura, para lo cual la comisión dictaminadora deberá emitir un dictamen con el nivel correspondiente.	SE ELIMINA	
En todos los casos el tiempo de permanencia del trabajador académico en la Institución, deberá ser igual a la suma del tiempo de contratación más las horas de carga adicional y el horario del trabajador académico deberá contemplarlo de esa manera.		=
	CLÁUSULA 88 Bis. CARGA ACADÉMICA DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS	
	Los Técnicos Académicos podrán laborar tiempo adicional, bajo las siguientes consideraciones: cuando se contraten además como Profesores de Asignatura, podrán tener esta contratación hasta por 10 hsm o dos grupos, lo que más le beneficie al trabajador, siempre y cuando se programen fuera de su horario normal de trabajo como Técnico Académico. Esta carga se pagará de acuerdo con el nivel asignado como profesor de asignatura por la comisión dictaminadora.	
	Los técnicos académicos podrán indeterminarse como profesores de asignatura en la carga adicional, siempre y cuando cumplan con	

	los requisitos que se establezcan como indeterminación de carga de los profesores de asignatura.	
CLÁUSULA 89. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA		
Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. Por motivos académicos estrictamente excepcionales, los profesores de asignatura indeterminados en 25 HSM y los determinados que hayan ingresado mediante concursos de evaluación curricular y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM podrán impartir una carga mayor a 25 HSM, cuando por las características del número de HSM por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 HSM, teniendo como máximo tres horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación y autorizarse por el H. Consejo Divisional. Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes.	Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. Por motivos académicos estrictamente excepcionales, los profesores de asignatura indeterminados en 25 HSM y los determinados que hayan ingresado mediante concursos de evaluación curricular y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM podrán impartir una carga mayor a 25 HSM, cuando por las características del número de HSM por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 HSM, teniendo como máximo tres horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación y autorizarse por el Colegio Departamental . Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes.	Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. Por motivos académicos estrictamente excepcionales, los profesores de asignatura indeterminados en 25 HSM y los determinados que hayan ingresado mediante concursos de evaluación curricular y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM podrán impartir una carga mayor a 25 HSM, cuando por las características del número de HSM por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 HSM, teniendo como máximo tres horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación y autorizarse por el Colegio Departamental. Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes.
Agotado el supuesto anterior, en caso de subsistir la necesidad de un grupo adicional y ya no se cuente con personal académico que pueda impartirlo, la carga máxima para personal de asignatura será de cinco horas adicionales.	Agotado el numeral 2 de la tercera etapa de la programación de la cláusula 82 , en caso de subsistir la necesidad de un grupo adicional y ya no se cuente con personal académico que pueda impartirlo, la carga máxima para personal de asignatura será de cinco horas adicionales.	
CLÁUSULA 90. TRABAJO EXTRAORDINARIO		=
En relación a las necesidades de trabajo extraordinario solicitado por escrito por la autoridad correspondiente, las condiciones de prestación serán las que marque la Ley.		=
CLÁUSULA 94. SERVICIOS DE APOYO EN VACACIONES		=
La Universidad proporcionará durante el período de vacaciones los servicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de los trabajos académicos programados por la Institución, como son: proyectos de investigación, cursos regulares de verano, eventos de difusión, entre otros. La solicitud de los servicios requeridos y su justificación deberán hacerse ante la Dirección de Recursos Humanos, con al menos treinta días de anticipación, por parte de los órganos responsables como son Jefes de Departamento, Directores de División, entre otros.	La Universidad proporcionará durante el período de vacaciones los servicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de los trabajos académicos programados por la Institución, como son: proyectos de investigación, cursos regulares de verano, eventos de difusión, entre otros. La solicitud de los servicios requeridos y su justificación deberán hacerse ante la Dirección de Recursos Humanos, con al menos treinta días de anticipación, por parte de los órganos responsables como son Jefes de Departamento, entre otros.	La Universidad proporcionará durante el período de vacaciones los servicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de los trabajos académicos programados por la Institución, como son: proyectos de investigación, cursos regulares de verano, eventos de difusión, entre otros. La solicitud de los servicios requeridos y su justificación deberán hacerse ante la Dirección de Recursos Humanos, con al menos treinta días de anticipación, por parte de los órganos responsables como son Jefaturas de Departamento y Coordinaciones Generales de Facultad Interdisciplinaria, entre otros.
CLÁUSULA 97. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO		=
El personal académico tendrá derecho a disfrutar de licencias con goce de sueldo, en los siguientes casos:		=

1. Hasta por ocho días hábiles en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, debidamente comprobada.		=
Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, anexando la comprobación señalada, al Jefe de Departamento, quien, con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que el jefe recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.		Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través de la representación de la Delegación Sindical respectiva, anexando la comprobación señalada, a la Jefatura de Departamento, quien, con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que el jefe recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte de la Jefatura de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.
2. Hasta por diez días hábiles por semestre, distribuidos en un máximo de tres solicitudes que no podrán ser consecutivas. En ningún caso la solicitud excederá de 5 días hábiles. Esta licencia es para asuntos particulares debiéndose tramitar por el Jefe de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atienda en forma oportuna.	2. Hasta por diez días hábiles por semestre, distribuidos en un máximo de cinco solicitudes que no podrán ser consecutivas. En ningún caso la solicitud excederá de 5 días hábiles. Esta licencia es para asuntos particulares debiéndose tramitar por el Jefe de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atienda en forma oportuna.	2. Hasta por diez días hábiles por semestre, distribuidos en un máximo de cuatro solicitudes que no podrán ser consecutivas. En ningún caso la solicitud excederá de 5 días hábiles. Esta licencia es para asuntos particulares debiéndose tramitar por la Jefatura de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir a la Dirección de Recursos Humanos, en caso de que no se le atienda en forma oportuna.
Esta licencia se solicitará por escrito o por correo institucional por el interesado o el delegado sindical respectivo, ante el Jefe de Departamento, quien decidirá y comunicará por escrito o por correo institucional al interesado y a la Dirección de Recursos Humano sobre la procedencia del permiso en un plazo máximo de dos días hábiles, contados a partir de que el jefe de departamento recibió la petición. En caso de que no exista respuesta por parte del jefe de departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.		Esta licencia se solicitará por escrito o por correo institucional por la persona interesada o la representación delegación sindical respectiva, ante la Jefatura de Departamento, quien decidirá y comunicará por escrito o por correo institucional a la persona solicitante y a la Dirección de Recursos Humano sobre la procedencia del permiso en un plazo máximo de dos días hábiles, contados a partir de que la Jefatura de Departamento recibió la petición. En caso de que no exista respuesta por parte de la Jefatura de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.
	Los días de licencia con goce de salario no utilizados durante el semestre se pagarán junto con la segunda quincena de junio para el semestre impar, y en la segunda quincena de diciembre en el semestre par.	
3. Hasta por dos meses para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Consejo Divisional y estará	3. Hasta por dos meses para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Colegio Departamental y estará sujeta al Reglamento que	3. Hasta por dos meses para personal académico por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Colegio Departamental y estará sujeta al Reglamento que

sujeta al Reglamento que para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, de la Universidad.	para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, de la Universidad.	para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, de la Universidad.
4. Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado hasta por un semestre para la conclusión de la Tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado. Esta licencia podrá ser por un año en caso de que la descarga sea del 50% de la jornada completa en cada semestre.		=
Esta licencia será concedida una sola vez por cada grado, siempre que demuestre que la tesis y el examen de grado se concluyeron en dicho período. Esta licencia será disfrutada por el maestro, del inicio de un semestre al inicio del siguiente, con el fin de no afectar los cursos de su Departamento. De no concluirse el trabajo para el cual se otorga la licencia, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia, excepto que medie causa justificada, la cual deberá ser analizada y dictaminada por CMGFSPA.		=
	Para profesores de asignatura la licencia se pagará considerando su carga indeterminada o la carga promedio que ha impartido en los últimos cuatro semestres previos al inicio de sus estudios, la que resulte mayor.	Para personal de asignatura la licencia se pagará considerando su carga indeterminada o la carga promedio que ha impartido en los últimos cuatro semestres previos al inicio de sus estudios, la que resulte mayor.
5. Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor. El Consejo Divisional decidirá sobre la solicitud que realice el interesado basado en el cumplimiento de los siguientes requisitos que serán avalados por la Comisión de Presidentes de academias del Departamento de Adscripción del trabajador:	5. Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor. El Colegio Departamental decidirá sobre la solicitud que realice el interesado basado en el cumplimiento de los siguientes requisitos que serán avalados por la Comisión de Presidentes de academias del Departamento de Adscripción del trabajador:	5. Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor. El Colegio Departamental decidirá sobre la solicitud que realice el interesado basado en el cumplimiento de los siguientes requisitos que serán avalados por la Comisión de Presidentes de academias del Departamento de Adscripción del trabajador:
5.1. Exista congruencia disciplinaria entre el área de trabajo del investigador y la investigación que realizará en su estancia.		=
5.2. Exista un proyecto de investigación avalado por la Institución receptora, del o los investigadores con los que trabajará el académico de la Universidad de Sonora, otorgándosele los créditos correspondientes a la Universidad de Sonora.		=
5.3. Se presente un plan de trabajo por parte del académico, avalado por el o los investigadores con los que laborará y la Institución receptora.		=

5.4. Exista aceptación de la Institución receptora para que el trabajador académico realice su estancia de investigación.		=
5.5. Hayan transcurrido tres años o más de haber obtenido el grado de Doctor y haya laborado tres años consecutivos como académico, posteriores a la obtención de su grado de doctor. En caso de haber sido becado para la obtención de este grado, ya sea por la Universidad de Sonora u otro organismo que requiera el aval de la Institución, por ser miembro de la misma, para el disfrute de esta licencia deberá laborar en la Institución un tiempo igual al del disfrute de su beca, de acuerdo a los convenios suscritos para tal fin.		=
La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico elaborará los lineamientos para la asignación de las licencias establecidas en los puntos 3 y 4 de la presente Cláusula, en un plazo que no exceda 30 días hábiles, contados a partir de la firma de Convenio de la presente Revisión Contractual.		=
Durante el goce de estas licencias el trabajador académico mantendrá todos los derechos y prestaciones.		=
En caso de que se presenten diferencias entre el interesado y la instancia que decidirá sobre las licencias, el STAUS y la Universidad tratarán de llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes.		=
6. Hasta por cinco días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, debidamente comprobada.		=
Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, anexando la comprobación señalada, al Jefe de Departamento, quien, con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que el jefe recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.		=
7. Licencia con goce de salario a la madre trabajadora o padre trabajador con hijos cuyas edades fluctúen entre cero y seis años. Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, en un plazo no mayor a tres días, anexando la constancia de cuidados maternos expedida por		=

ISSSTESON, a la Jefatura de Departamento, quien la deberá turnar a la Dirección de Recursos Humanos para su registro.		
	8. Licencia con goce de salario a la madre trabajadora o padre trabajador con hijo o hija en el Centro de Desarrollo Infantil de la UNISON, cuando no preste servicio por cualquier motivo.	8.Cuando el Centro de Desarrollo Infantil de la UNISON no preste servicio, por cualquier motivo, el padre o madre trabajador académico podrá hacer uso de un día de permiso con goce de salario del numeral 2 de la Cláusula 97, sin que se considere dentro de las cuatro solicitudes que establece dicha cláusula.
CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES		=
Para el mejor desempeño de sus actividades académicas, el trabajador académico tendrá derecho a:		=
1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.		=
2. Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad para mejorar su preparación.		=
3. Que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.		=
4. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.		=
5. Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e inconformarse con ellas, cuando así lo crea conveniente.		=
6. Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial. Asimismo a que la Institución financie los trámites para el registro de patentes generadas por el trabajo del académico, atendiendo a la normatividad aplicable.		=
7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Consejo Divisional u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del trabajador académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del interesado.	7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Colegio Departamental u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del trabajador académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del interesado.	7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Colegio Departamental u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del personal académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del personal interesado.

8. Solicitar le sea asignado un Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique, una vez aprobada la solicitud por el Consejo Divisional.	8. Solicitar le sea asignado un Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique, una vez aprobada la solicitud por el Colegio Departamental .	8. Solicitar le sea asignado un/a Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique, una vez aprobada la solicitud por el Colegio Departamental.
9. Que la Universidad le proporcione un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres).		=
10. Que le sean asignadas sus cargas académicas y horarios de trabajo de acuerdo a este Contrato, al Reglamento Interior de Trabajo u otra reglamentación que acuerden la Universidad y el Sindicato.		=
11. Que el número máximo de alumnos inscritos por grupo sea de 40. Para verificar el cumplimiento de lo anterior, se procederá a llevar a cabo el siguiente mecanismo:		=
11.1 Se conformará una Comisión Mixta integrada por el Delegado Sindical, el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS, el Jefe de Departamento y el Coordinador de Programa correspondiente, que se reunirá a más tardar una semana después de concluido el proceso de reinscripción, para tratar los casos de los grupos que excedan el límite, la necesidad de creación de nuevos grupos u otras alternativas de solución. Los Jefes de Departamento se comprometen a entregar las listas de los alumnos de primer ingreso inscritos. La Dirección de Servicios Escolares entregará la información correspondiente a dicha comisión, para que ésta pueda llevar a cabo el trabajo antes señalado.		=
11.2 En los primeros 2 días hábiles de inicio del semestre, el Jefe de Departamento entregará a los Profesores las prelistas de los grupos a su cargo.		=
11.3 Los Profesores que mediante las prelistas u otro medio detecten grupos con más de 40 alumnos, acudirán y entregarán la información al Delegado y/o al Comité Ejecutivo, para que la presenten ante el Coordinador de Programa correspondiente y éste a su vez regularice la situación antes descrita.		=
En el caso particular de materias que requieran atención individualizada como son talleres, laboratorios y seminarios, o cuando las limitaciones de infraestructura (equipo, materiales, espacios, etc.) no permitan el adecuado desempeño de las actividades académicas, el número de alumnos por grupo será de acuerdo a las condiciones existentes. Para el caso antes descrito, los Consejos Divisionales	En el caso particular de materias que requieran atención individualizada como son talleres, laboratorios y seminarios, o cuando las limitaciones de infraestructura (equipo, materiales, espacios, etc.) no permitan el adecuado desempeño de las actividades académicas, el número de alumnos por grupo será de acuerdo a las condiciones existentes. Para el caso antes descrito, los	En el caso particular de materias que requieran atención individualizada como son talleres, laboratorios y seminarios, o cuando las limitaciones de infraestructura (equipo, materiales, espacios, etc.) no permitan el adecuado desempeño de las actividades académicas, el número de estudiantes por grupo será de acuerdo a las condiciones existentes. Para el caso antes descrito, los Colegios Departamentales

analizarán la situación de la infraestructura existente y las materias a cargo de cada uno de los departamentos que componen la División y determinarán el número máximo de alumnos por grupo para cada una de ellas, los que en ningún caso deberán sobrepasar la cantidad de 25 alumnos inscritos.	Colegios Departamentales analizarán la situación de la infraestructura existente y las materias y determinarán el número máximo de alumnos por grupo para cada una de ellas, los que en ningún caso deberán sobrepasar la cantidad de 25 alumnos inscritos.	analizarán la situación de la infraestructura existente y las materias y determinarán el número máximo de estudiantes por grupo para cada una de ellas, los que en ningún caso deberán sobrepasar la cantidad de 25 estudiantes inscritos.
12. Que se le proporcione, si el desempeño normal de su trabajo lo requiere, ropa, uniformes y el equipo necesario.		=
Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la Cláusula 101 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.		=
13. Que cada Departamento de la Universidad cuente, en cada una de sus aulas, con un proyector y una computadora con conexión a internet, en perfectas condiciones de uso y en concordancia con los avances tecnológicos.		=
14. Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.		=
15. Que la Universidad asigne estacionamientos exclusivos para el personal académico y administrativo. Para el cumplimiento de este punto, las partes se sujetarán a lo que establece el Anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003 y Anexo 5 del Convenio de la Revisión Salarial del año 2002, correspondiente al Programa de Estacionamientos.		=
16. Que la Universidad le proporcione el acceso a los servicios de Internet en su centro de trabajo. En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Unidad Regional Centro, deberá contarse con acceso al servicio de internet en todas sus instalaciones.	16. Que la Universidad le proporcione el acceso a los servicios de Internet en su centro de trabajo. En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería del campus Hermosillo , deberá contarse con acceso al servicio de internet en todas sus instalaciones.	16. Que la Universidad le proporcione el acceso a los servicios de Internet en su centro de trabajo. En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería del campus Hermosillo, deberá contarse con acceso al servicio de internet en todas sus instalaciones.
17. Que la Universidad le proporcione el servicio de internet en su domicilio particular con un descuento del 20% del precio del servicio comercial y descontable por nómina.		=
18. La Universidad le proporcionará gratuitamente la credencial de maestro al trabajador académico desde su ingreso a la Institución, y en caso de que tuviera que realizar alguna renovación por deterioro o extravío, ésta será sin costo para el trabajador por una sola ocasión. Dicha credencial deberá expresar el nivel y la categoría tabular de que se trate, tal y como se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo.		=

19. Que la Universidad le proporcione una dirección de correo electrónico en servidores de la Institución.		=
20. Recibir el apoyo del personal administrativo y de confianza para la realización de sus trámites administrativos.		=
CLÁUSULA 100. CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS		=
1. Programa de Cubículos y Salas de Maestros.		=
La Universidad y el Sindicato, en el mes de enero de cada año, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, revisarán las necesidades existentes de cubículos y salas de maestros, tanto en lo que se refiere a su cantidad como a las condiciones en las que se encuentran. La Universidad adquiere el compromiso de ejecutar las acciones derivadas de los acuerdos de dicha Comisión.		=
Con base en el diagnóstico elaborado por la CMGHS en el semestre 2013-2, sobre los cubículos y salas de profesores en cada Unidad Académica así como de las condiciones en las que se encuentran, la Universidad se obliga al cumplimiento de los resultados obtenidos, a más tardar el semestre 2014-2. Ello sin detrimento de lo establecido en el primer párrafo de esta cláusula.	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar párrafo.
2. Características y Criterios de Asignación de los Cubículos.		=
2.1. La Universidad le proporcionará un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres). Dicho cubículo deberá encontrarse en buenas condiciones, con equipo de aire acondicionado, escritorio, silla y otros instrumentos y mobiliario necesario para el buen desempeño de las actividades. En los cubículos no deberá haber más de dos trabajadores académicos y el área mínima por trabajador será de cinco metros cuadrados. Bilateralmente se asignarán los cubículos de acuerdo a los siguientes criterios de priorización: primero antigüedad, segundo categoría, tercero carga de trabajo; si habiéndose aplicado los anteriores subsistiera conflicto, se podrán aplicar otros acordados por la delegación y el Jefe de Departamento. Los aspectos particulares se revisarán bilateralmente. Para el Personal de Asignatura con carga de al menos 15 horas, se realizará un estudio que será la base para la gestión de		=

cubículos y mientras tanto se les proporcionarán lockers en las salas de maestros de asignatura de cada Departamento.		
En caso de que al distribuir los cubículos entre el Personal de Carrera queden aún disponibles, se asignarán al Personal Académico de Asignatura con al menos 20 horas indeterminadas, empleando los criterios antes señalados.		=
Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la presente Cláusula.		=
2.2. Cubículos que se desocupan en forma temporal.		=
En relación a los cubículos que desocupan de forma temporal los trabajadores académicos de la Universidad, que se separan de la misma por un período no menor de seis meses, las partes se sujetarán a los acuerdos establecidos en el Anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo.		=
3. Salas de Profesores de Asignatura.		=
La Universidad se obliga a acondicionar espacios para salas de profesores de asignatura en cada uno de los departamentos.		=
Los profesores de asignatura con carga indeterminada que posean al menos 15 horas-semana-mes en promedio, a la fecha de la firma del presente Convenio, contarán en las Salas de Profesores de Asignatura con un espacio propio (reservado y locker), de acuerdo a los plazos establecidos en el programa señalado en el punto 4 de la presente Cláusula.		=
En particular para los profesores de asignatura de los Departamentos de Derecho, Matemáticas y Contabilidad de la Unidad Regional Centro, el plazo máximo para que cuenten con el espacio propio será: diciembre de 2004, si poseen carga indeterminada en promedio de 20 horas-semana mes o más. Julio de 2005, si poseen carga indeterminada promedio entre 15 y 19 horas-semana-mes.	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar párrafo.
El espacio propio será seleccionado por los profesores de asignatura contemplados en esta Cláusula, con base en el siguiente orden de prioridad:		=
3.1. Carga académica indeterminada promedio.		=
3.2. Antigüedad académica en el Departamento.		=

4. Con respecto a los cubículos y salas de maestros de asignatura, se instrumentará el siguiente programa:		=
4.1. CMGHS realizará un diagnóstico de necesidades de cubículos y salas de profesores de asignatura que estará culminado a más tardar en el mes de septiembre del presente año.	4.1. CMGHS realizará un diagnóstico de necesidades de cubículos y salas de profesores de asignatura que estará culminado a más tardar en el mes enero de cada año.	4.1. CMGHS realizará un diagnóstico de necesidades de cubículos y salas de profesores de asignatura que estará culminado a más tardar en el mes enero de cada año.
4.2. Tomando como base el diagnóstico señalado en el punto previo, en el mes de octubre de 2003 se elaborará el calendario de acciones considerando las prioridades en cada uno de los casos.	4.2. Tomando como base el diagnóstico señalado en el punto previo, en el mes de febrero de cada año se elaborará el calendario de acciones considerando las prioridades en cada uno de los casos.	4.2. Tomando como base el diagnóstico señalado en el punto previo, en el mes de febrero de cada año se elaborará el calendario de acciones considerando las prioridades en cada uno de los casos.
4.3. En dicha calendarización se dejará previsto que los trabajos se llevarán a cabo a partir del mes de diciembre de 2003 para terminar en diciembre de 2004.	4.3. En dicha calendarización se dejará previsto que los trabajos se llevarán a cabo a partir del mes de marzo para terminar en diciembre de cada año .	4.3. En dicha calendarización se dejará previsto que los trabajos se llevarán a cabo a partir del mes de marzo para terminar en diciembre de cada año.
El objeto de este programa es que al culminar el mismo, todo el Personal de Carrera tenga un cubículo y los maestros de asignatura dispongan de una sala de profesores en los Departamentos correspondientes. La CMGHS definirá la Sala Tipo requerida para profesores de asignatura, tomando como base la propuesta presentada por el STAUS en la Revisión Contractual 2003 que se incluye en el Anexo 2 del presente Contrato.	El objeto de este programa es que al culminar el mismo, todo el Personal de Carrera tenga un cubículo y los maestros de asignatura dispongan de una sala de profesores en los Departamentos correspondientes. La CMGHS definirá la Sala Tipo requerida para profesores de asignatura, tomando como base la que se incluye en el Anexo 2 del presente Contrato.	El objeto de este programa es que al culminar el mismo, todo el Personal de Carrera tenga un cubículo y los maestros de asignatura dispongan de una sala de profesores en los Departamentos correspondientes. La CMGHS definirá la Sala Tipo requerida para profesores de asignatura, tomando como base la que se incluye en el Anexo 2 del presente Contrato.
Todos los aspectos particulares o situaciones no previstos, serán revisados y acordados bilateralmente.		=
CLÁUSULA 102. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA		=
Con el objeto de realizar organizadamente el desarrollo del trabajo académico de los Departamentos, el personal académico, tanto de carrera como de asignatura, tiene el derecho de pertenecer a una academia acorde con el área de trabajo académico para la cual fue contratado. Esta pertenencia se ajustará a las disposiciones reglamentarias que establezca el H. Colegio Académico y a los lineamientos particulares que emitan los Consejos Divisionales.	Con el objeto de realizar organizadamente el desarrollo del trabajo académico de los Departamentos, el personal académico, tanto de carrera como de asignatura, tiene el derecho de pertenecer a una academia acorde con el área de trabajo académico para la cual fue contratado. Esta pertenencia se ajustará a las disposiciones reglamentarias que establezca el Colegio Universitario .	Con el objeto de realizar organizadamente el desarrollo del trabajo académico de los Departamentos, el personal académico, tanto de carrera como de asignatura, tiene el derecho de pertenecer a una academia acorde con el área de trabajo académico para la cual fue contratado. Esta pertenencia se ajustará a las disposiciones reglamentarias que establezca el Colegio Universitario.
Los Consejos Divisionales aprobarán la creación de academias en los departamentos, de acuerdo a la Ley Orgánica, señalando las ramas de la disciplina de que se trate y, en función de ello, identificarán las áreas de trabajo académico que correspondan.	Los Colegios Departamentales aprobarán la creación de academias en los departamentos, de acuerdo a la Ley Orgánica, señalando las ramas de la disciplina de que se trate y, en función de ello, identificarán las áreas de trabajo académico que correspondan.	Los Colegios Departamentales aprobarán la creación de academias en los departamentos, de acuerdo a la Ley Orgánica, señalando las ramas de la disciplina de que se trate y, en función de ello, identificarán las áreas de trabajo académico que correspondan.
Los Jefes de Departamentos entregarán por escrito a los trabajadores académicos de la Unidad Académica respectiva, una constancia oficial donde se especifique la academia en la que se encuentra	Los Jefes de Departamentos entregarán por escrito a los trabajadores académicos de la Unidad Académica respectiva, una constancia oficial donde se especifique la academia en la que se encuentra	Las Jefaturas de Departamentos entregarán por escrito al personal académico del Departamento, una constancia oficial donde se

adscrito, a más tardar 90 días después de que el Colegio Académico apruebe el Reglamento de Academias de la Universidad de Sonora.	adscrito, a más tardar 5 días después de que el trabajador académico lo solicite .	especifique la academia en la que se encuentra adscrita/o, a más tardar 5 días después de que el personal académico lo solicite.
CLÁUSULA 103. DERECHO A CAMBIO DE ACADEMIA		
Cuando los Consejos Divisionales modifiquen o supriman academias de algún departamento, por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico afectado tendrá el derecho de pertenecer a otra academia de las existentes que sea afín al área de trabajo académico para la cual fue contratado.	Cuando los Colegios Departamentales modifiquen o supriman academias de algún departamento, por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico afectado tendrá el derecho de pertenecer a otra academia de las existentes que sea afín al área de trabajo académico para la cual fue contratado.	Cuando los Colegios Departamentales modifiquen o supriman academias de algún departamento, por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico afectado tendrá el derecho de pertenecer a otra academia de las existentes que sea afín al área de trabajo académico para la cual fue contratado.
CLÁUSULA 108. APOYO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO INDETERMINADO		=
1. Cuando un trabajador académico de carrera (Técnico Académico o Profesor), cuya contratación tenga carácter de indeterminado, presente un proyecto de investigación ante el Consejo de la División de la que forma parte el Departamento al que esté adscrito y el propio Consejo acuerde su aprobación, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, la Universidad se obliga a otorgarle al trabajador académico de carrera de que se trate, el nombramiento de Profesor-Investigador por el tiempo y forma que se establezca en el acuerdo. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder de dos años a partir del momento en que se apruebe.	1. Cuando un trabajador académico de carrera (Técnico Académico o Profesor), cuya contratación tenga carácter de indeterminado, presente un proyecto de investigación ante el Colegio Departamental del Departamento al que esté adscrito y el propio Colegio lo apruebe , lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, la Universidad se obliga a otorgarle al trabajador académico de carrera de que se trate, el nombramiento de Profesor-Investigador por el tiempo y forma que se establezca en el acuerdo. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder de dos años a partir del momento en que se apruebe.	1. Cuando un trabajador académico de carrera (Técnico Académico o Profesor), cuya contratación tenga carácter de indeterminado, presente un proyecto de investigación ante el Colegio Departamental del Departamento al que esté adscrito y el propio Colegio lo apruebe, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, la Universidad se obliga a otorgarle al trabajador académico de carrera de que se trate, el nombramiento de Profesor-Investigador por el tiempo y forma que se establezca en el acuerdo. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder de dos años a partir del momento en que se apruebe.
2. Cuando un Profesor de Asignatura, contratado por tiempo indeterminado en 15 o más hsm, presente un proyecto de investigación ante el Consejo de la División de la que forma parte el Departamento al que esté adscrito y el propio Consejo acuerde su aprobación, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, determinará la descarga que corresponda al docente, considerando la propuesta del Consejo Divisional, en cuyo caso, la Universidad se obliga a otorgarle la descarga por el número de	2. Cuando un Profesor de Asignatura, contratado por tiempo indeterminado en 15 o más hsm, presente un proyecto de investigación ante el Colegio Departamental del Departamento al que esté adscrito y el propio Colegio lo apruebe , lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, determinará la descarga que corresponda al docente, considerando la propuesta del Colegio Departamental , en cuyo caso, la Universidad se obliga a otorgarle la descarga por el número de hsm que resulte. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder a dos años a partir del momento en que se apruebe.	2. Cuando un Profesor de Asignatura, contratado por tiempo indeterminado en 15 o más hsm, presente un proyecto de investigación ante el Colegio Departamental del Departamento al que esté adscrito y el propio Colegio lo apruebe, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, determinará la descarga que corresponda al docente, considerando la propuesta del Colegio Departamental, en cuyo caso, la Universidad se obliga a otorgarle la descarga por el número de hsm que resulte. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder a dos años a partir del momento en que se apruebe.

hsm que resulte. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder a dos años a partir del momento en que se apruebe.		
3. El acuerdo de un Consejo Divisional para aprobar un proyecto de investigación con las características antes planteadas, incluirá:	3. El acuerdo de un Colegio Departamental para aprobar un proyecto de investigación con las características antes planteadas, incluirá:	3. El acuerdo de un Colegio Departamental para aprobar un proyecto de investigación con las características antes planteadas, incluirá:
3.1. La solicitud del trabajador académico, integrada por:		=
3.1.1. Constancia de contratación por tiempo indeterminado expedida por la Dirección de Recursos Humanos.		=
3.1.2. Apoyo del Jefe de Departamento y de la academia de la que forma parte el área de trabajo académico de su adscripción.		=
3.1.3. Tiempo que solicita para desarrollar el proyecto.		=
3.1.4. Tiempo y forma de dedicación de su jornada que requiere para desarrollar el proyecto.		=
3.1.5. Los apoyos con los que cuenta y /o los que requiera de la Universidad.		=
3.1.6. Cronograma de actividades a desarrollar durante el tiempo que dure el proyecto.		=
3.2. Propuesta de proyecto de Investigación.		=
3.3. Tiempo aprobado de duración del proyecto, cuyo inicio deberá coincidir con el del período escolar que corresponda.		=
3.4. Tiempo y forma aprobado de dedicación de la jornada del trabajador al desarrollo del proyecto. Cuando se trate de un Profesor de Asignatura, número de hsm.		=
3.5. Apoyos aprobados para el desarrollo del proyecto.		=
3.6. Designación de la comisión que corresponda para la evaluación del proyecto de investigación de que se trate.		=
3.7. Forma en que se sustituirán las labores académicas que resulten vacantes por la aprobación del proyecto, apegándose a la reglamentación aplicable.		=
4. Cuando un Técnico Académico resulte apoyado para el desarrollo de un proyecto de investigación con el nombramiento de Profesor-Investigador, la Comisión Dictaminadora correspondiente deberá determinar el nivel y categoría que tendrá provisionalmente.		=

Los trabajadores académicos que desarrollen proyectos de investigación de acuerdo con esta Cláusula, deberán presentar informes del avance del proyecto aprobado y de su conclusión. Los informes de los avances de los proyectos serán presentados en los meses de mayo y de diciembre, ante el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto, quienes vigilarán el cumplimiento del desarrollo y conclusión del propio proyecto, en los términos aprobados.		=
5. En caso de que el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto no aprueben un informe de avance del proyecto, se suspenderá el desarrollo del mismo y el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.		=
De no existir acuerdo entre el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación en el sentido de que ambos aprueben el informe de avance de un proyecto, lo harán del conocimiento del Consejo Divisional para que éste resuelva lo que estime procedente. En este caso de controversia, el trabajador académico continuará en el desarrollo del proyecto mientras el Consejo Divisional emite su resolución.	De no existir acuerdo entre el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación en el sentido de que ambos aprueben el informe de avance de un proyecto, lo harán del conocimiento del Colegio Departamental para que éste resuelva lo que estime procedente. En este caso de controversia, el trabajador académico continuará en el desarrollo del proyecto mientras el Colegio Departamental emite su resolución.	De no existir acuerdo entre la Jefatura de Departamento y la Comisión de Evaluación en el sentido de que ambos aprueben el informe de avance de un proyecto, lo harán del conocimiento del Colegio Departamental para que éste resuelva lo que estime procedente. En este caso de controversia, el personal académico continuará en el desarrollo del proyecto mientras el Colegio Departamental emite su resolución.
6. Una vez concluido el proyecto de investigación, el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.		=
Los Consejos Divisionales deberán establecer lineamientos académicos mínimos para los proyectos de investigación, a partir de los cuales se elaborarán los formatos para la presentación de los mismos.	Los Colegios Departamentales deberán establecer lineamientos académicos mínimos para los proyectos de investigación, a partir de los cuales se elaborarán los formatos para la presentación de los mismos.	Los Colegios Departamentales deberán establecer lineamientos académicos mínimos para los proyectos de investigación, a partir de los cuales se elaborarán los formatos para la presentación de los mismos.
Los Consejos Divisionales podrán asesorarse de los especialistas que consideren necesarios para evaluar la viabilidad y desarrollo de los proyectos que se les presenten.	Los Colegios Departamentales podrán asesorarse de los especialistas que consideren necesarios para evaluar la viabilidad y desarrollo de los proyectos que se les presenten.	Los Colegios Departamentales podrán asesorarse de los especialistas que consideren necesarios para evaluar la viabilidad y desarrollo de los proyectos que se les presenten.
7. Los Consejos Divisionales podrán recomendar ante las instancias administrativas de la Universidad el apoyo a la publicación de proyectos de investigación realizados, cuando lo consideren conveniente.	7. Los Colegios Departamentales podrán recomendar ante las instancias administrativas de la Universidad el apoyo a la publicación de proyectos de investigación realizados, cuando lo consideren conveniente.	7. Los Colegios Departamentales podrán recomendar ante las instancias administrativas de la Universidad el apoyo a la publicación de proyectos de investigación realizados, cuando lo consideren conveniente.
En el caso de que un miembro del personal académico de la Universidad, que no tenga nombramiento de Profesor-Investigador, reciba la aprobación y financiamiento para un proyecto de	En el caso de que un miembro del personal académico de la Universidad, que no tenga nombramiento de Profesor-Investigador, reciba la aprobación y financiamiento para un proyecto de	En el caso de que un miembro del personal académico de la Universidad, que no tenga nombramiento de Profesor-Investigador, reciba la aprobación y financiamiento para un proyecto de

investigación por un organismo externo a la Universidad, una vez verificado el beneficio y la pertinencia institucional por la Dirección de Investigación y Posgrado, se considerará cumplido el trámite de aprobación del proyecto contenido en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula. Entonces procederá ser presentado al Consejo Divisional para efectos de la definición del tiempo de duración y cantidad de descarga que proceda.	investigación por un organismo externo a la Universidad, una vez verificado el beneficio y la pertinencia institucional por la Dirección de Apoyo a la Docencia Investigación y Posgrado, se considerará cumplido el trámite de aprobación del proyecto contenido en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula. Entonces procederá ser presentado al Colegio Departamental para efectos de la definición del tiempo de duración y cantidad de descarga que proceda.	investigación por un organismo externo a la Universidad, una vez verificado el beneficio y la pertinencia institucional por la Dirección de Apoyo a Docentes Investigación y Posgrado, se considerará cumplido el trámite de aprobación del proyecto contenido en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula. Entonces procederá ser presentado al Colegio Departamental para efectos de la definición del tiempo de duración y cantidad de descarga que proceda
Además, la Dirección de Investigación y Posgrado se obliga a mantener la información actualizada sobre los requisitos mínimos para los proyectos de investigación, en la página electrónica de dicha Dirección.	Además, la Dirección de Apoyo a la Docencia Investigación y Posgrado se obliga a mantener la información actualizada sobre los requisitos mínimos para los proyectos de investigación, en la página electrónica de dicha Dirección.	Además, la Dirección de Apoyo a Docentes Investigación y Posgrado se obliga a mantener la información actualizada sobre los requisitos mínimos para los proyectos de investigación, en la página electrónica de dicha Dirección.
CLÁUSULA 110. ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO		=
Cuando el trabajador académico sea comisionado por el Jefe de Departamento, previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, para realizar actividades académicas fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrá derecho a:		=
1. Recibir notificación por escrito.		=
2. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.		=
3. Recibir los viáticos diarios correspondientes, de acuerdo a la zona y el tiempo de que se trate.		3, Recibir los viáticos diarios correspondientes, de acuerdo con la zona y el tiempo de que se trate.
4. Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos.		=
5. El equipo y viáticos correspondientes deberán ser entregados al trabajador académico por el Jefe de Departamento o el responsable de la dependencia que corresponda, tres días antes del inicio de la actividad, de lo contrario, quedará liberado de la comisión sin responsabilidad a su cargo.		=
6. Que los viáticos que se le entreguen estén de acuerdo al tabulador de viáticos que se muestra en el Anexo 3 del presente Contrato.		6, Que los viáticos que se le entreguen estén de acuerdo con tabulador de viáticos que se muestra en el Anexo 3 del presente Contrato.
7. A contar con un seguro de viaje en cada ocasión que su trabajo requiera que viaje. Los Jefes de Departamento, Directores de División, etc. autorizarán las pólizas de seguro, mismas que deberán estar a disposición en dichas dependencias, con el fin de garantizar que quede asegurado el maestro al momento de su	7. A contar con un seguro de viaje en cada ocasión que su trabajo requiera que viaje. Los Jefes de Departamento. autorizarán las pólizas de seguro, mismas que deberán estar a disposición en dichas dependencias, con el fin de garantizar que quede asegurado el maestro al momento de su salida. El costo de la póliza será con cargo	7. A contar con un seguro de viaje en cada ocasión que su trabajo requiera que viaje. Las Jefaturas de Departamento autorizarán las pólizas de seguro, mismas que deberán estar a disposición en dichas dependencias, con el fin de garantizar que quede asegurado el maestro al momento de su salida. El costo de la póliza será con cargo

salida. El costo de la póliza será con cargo al presupuesto del Departamento. El monto de seguro de viaje será por la misma cantidad que la que corresponde por el seguro de vida colectivo que tienen los trabajadores académicos.	al presupuesto del Departamento. El monto de seguro de viaje será por la misma cantidad que la que corresponde por el seguro de vida colectivo que tienen los trabajadores académicos.	al presupuesto del Departamento. El monto de seguro de viaje será por la misma cantidad que la que corresponde por el seguro de vida colectivo que tienen los trabajadores académicos.
8. Que se le paguen las compensaciones establecidas en las Cláusulas 85 y/o 86 del CCT vigente, en caso de que la comisión que realice el trabajador académico implique su derecho a gozar de las mismas.		=
Cuando los profesores asistan a Congresos o Simposios en calidad de ponentes, podrán justificar anticipadamente su inasistencia a clases, a través del Jefe del Departamento, de acuerdo a lo siguiente:		Cuando los profesores asistan a Congresos o Simposios en calidad de ponentes, podrán justificar anticipadamente su inasistencia a clases, a través del Jefe del Departamento, de acuerdo con lo siguiente:
▪ Profesores que participen en Congresos Internacionales o Congresos Nacionales fuera de la localidad. Una semana antes de iniciado el congreso, el Jefe de Departamento notificará a Recursos Humanos la autorización de un permiso hasta por cinco días hábiles consecutivos para que el profesor acuda a presentar su trabajo.		=
▪ Profesores que participen en Congresos Locales o Nacionales que se realicen en la entidad. Una semana antes de iniciado el Congreso, el Jefe de Departamento notificará a Recursos Humanos la autorización de un permiso que justifique la inasistencia por presentación de trabajo en un horario que no permita la impartición de su carga académica.		=
En ambos casos, al término del evento y en un plazo no mayor de 7 días hábiles, el Jefe del Departamento hará llegar a Recursos Humanos constancia de participación del profesor en el mismo. De no hacerlo se procederá a realizar los descuentos correspondientes.		=
El número de eventos en los que se podrá hacer uso de esta justificación no deberán ser más de dos en el año.		=
CLÁUSULA 112. AÑO SABÁTICO		=
El Personal Académico de Carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático de acuerdo al Reglamento de Año Sabático expedido y aprobado por el H. Colegio Académico El salario integrado que devengue el trabajador académico en período sabático, incluirá el pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al ejercicio de su año sabático. El pago por concepto de sobrecarga se	El Personal Académico de Carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático de acuerdo al Reglamento de Año Sabático expedido y aprobado por el Colegio Universitario . El salario integrado que devengue el trabajador académico en período sabático, incluirá el pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al ejercicio de su año sabático. El pago por concepto de sobrecarga se	El Personal Académico de Carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático de acuerdo con el Reglamento de Año Sabático expedido y aprobado por el Colegio Universitario. El salario integrado que devengue el personal académico en período sabático, incluirá el pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al ejercicio de su año sabático. El pago por concepto de sobrecarga se

calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.	calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.	calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.
CLÁUSULA 114. OBLIGACIONES GENERALES		=
1. Son obligaciones del Personal Académico:		=
1.1. Desempeñar sus funciones de acuerdo a los planes y programas académicos aprobados por las instancias universitarias correspondientes (Academias, Consejos Divisionales, Consejos Académicos y Colegio Académico).	1.1. Desempeñar sus funciones de acuerdo a los planes y programas académicos aprobados por las instancias universitarias correspondientes (Academias, Colegios Departamentales, Colegios de las Facultades Interdisciplinarias y Colegio Universitario).	1.1. Desempeñar sus funciones de acuerdo a los planes y programas académicos aprobados por las instancias universitarias correspondientes (Academias, Colegios Departamentales, Colegios de las Facultades Interdisciplinarias y Colegio Universitario).
1.2. Asistir puntualmente a sus labores de acuerdo a la jornada de trabajo y a los horarios asignados en la programación de la carga académica semestral.		1.2. Asistir puntualmente a sus labores de acuerdo con la jornada de trabajo y a los horarios asignados en la programación de la carga académica semestral.
1.3. Cumplir con las comisiones académicas encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción, siempre y cuando sean éstas referidas a las labores y en las condiciones para las que fue contratado.		=
1.4. Cumplir con el 100% del contenido programático de la(s) materia(s) que imparte. En caso de presentarse eventualidades que impidan lo anterior, deberá establecerse el porcentaje alcanzado y las causas de ello en el informe de actividades semestral.		=
2. Son obligaciones del Personal de Carrera:		=
2.1. Asistir puntualmente a las reuniones citadas por las autoridades universitarias en horas de su jornada de trabajo.		=
2.2. Presentar cada semestre al Jefe del Departamento y a la Academia que corresponda, para su aprobación, un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos que para tal efecto haya aprobado el Consejo Divisional, en concordancia a lo señalado por el Estatuto de Personal Académico. Para llevar a cabo lo antes señalado se seguirá el siguiente procedimiento:	2.2. Presentar cada semestre al Jefe del Departamento y a la Academia que corresponda, para su aprobación, un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos que para tal efecto haya aprobado el Colegio Departamental , en concordancia a lo señalado por el Estatuto de Personal Académico. Para llevar a cabo lo antes señalado se seguirá el siguiente procedimiento:	2.2. Presentar cada semestre a la Jefatura del Departamento y a la Academia correspondiente, para su aprobación, un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos por el Colegio Departamental, en concordancia con lo señalado en el Estatuto de Personal Académico. Para ello se aplicará el siguiente procedimiento:
2.2.1. El Jefe del Departamento solicitará al Personal de Carrera el plan de actividades por escrito y les comunicará los lineamientos acordados por el Consejo Divisional, a más tardar diez días hábiles antes del inicio del semestre que se planifica.	2.2.1. El Jefe del Departamento solicitará al Personal de Carrera el plan de actividades por escrito y les comunicará los lineamientos acordados por el Colegio Departamental , a más tardar diez días hábiles antes del inicio del semestre que se planifica.	2.2.1. La Jefatura de Departamento solicitará al Personal de Carrera el plan de actividades por escrito y les comunicará los lineamientos acordados por el Colegio Departamental, a más tardar diez días hábiles antes del inicio del semestre que se planifica.

2.2.2. El Académico de Carrera tendrá los primeros 10 días hábiles del semestre que se planifica para entregar su plan de actividades.		=
2.2.3. El Plan de trabajo semestral incluirá las actividades que realizará y los tiempos que dedicará a cada una de ellas, especificándose el tiempo que empleará en la impartición de la carga académica, el tiempo dedicado a la carga complementaria y, cuando se posea, el tiempo dedicado a la sobrecarga académica. La sobrecarga de horas del Personal de Carrera no exime del cumplimiento de los planes de actividades académicas.		=
2.3. Presentar, dentro de los últimos cinco días hábiles del semestre que concluye, un informe semestral de las actividades académicas realizadas en el semestre que finaliza, dirigido al Jefe de Departamento y a la Academia que corresponda. El Jefe del Departamento deberá solicitar dicho informe de trabajo al Personal de Carrera en el mismo comunicado que se indica la fracción 2.2.1 de la presente Cláusula.		=
2.4. En caso de que el Jefe de Departamento no cumpla con lo que se indica en la fracción 2.2.1 y con lo que establece la fracción 2.3, el académico presentará su plan de actividades y el informe académico conforme a los usos y costumbres existentes en la Unidad Académica sobre el particular, en los plazos señalados.		=
3. Son obligaciones del Personal de Asignatura:		=
3.1. Presentar al inicio de cada semestre al Jefe del Departamento un plan de actividades académicas. Como lo establece el EPA, este plan contemplará lo concerniente a la planeación, impartición de su cátedra, y en el caso de profesores de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y de los beneficiarios del Programa de Horas Gabinete, también deberá contemplar las actividades a desarrollar en las horas gabinete; su informe podrá restringirse al desarrollo de dicho plan.		=

3.2.	En el período intersemestral y que no sean vacaciones del personal académico, el Personal de Asignatura deberá presentarse a sus labores en el horario asignado. A solicitud del (los) interesado(s), el horario de asistencia y las labores y tareas a desarrollar podrán ser cambiadas y fijadas de común acuerdo entre el interesado (s), la delegación sindical y el Jefe de Departamento. En caso de no haber acuerdo, el personal académico se ajustará al horario que tiene asignado.		=																										
CLÁUSULA 121. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS			=																										
1. Salario tabular:			=																										
Para el Personal de Carrera: el salario tabular es aquél que le corresponde al trabajador académico por su ubicación en la categoría y/o nivel correspondiente del tabulador, de acuerdo al tipo de plaza en que se encuentre contratado.			=																										
Para el Personal de Asignatura: Es el producto del monto económico del nivel tabular de la hora semana mes y el número de horas semana mes en que esté contratado el trabajador.			=																										
En el salario tabular no se contempla ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.			=																										
	<table><tr><th colspan="2">TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2025</th></tr><tr><th>Categoría</th><th>Sueldo Tabular</th></tr><tr><td colspan="2">Tiempo Completo</td></tr><tr><td>Asistente</td><td>\$15,324.99</td></tr><tr><td>Asociado "A"</td><td>\$17,189.88</td></tr><tr><td>Asociado "B"</td><td>\$19,272.30</td></tr><tr><td>Asociado "C"</td><td>\$21,597.56</td></tr><tr><td>Asociado "D"</td><td>\$24,198.67</td></tr><tr><td>Titular "A"</td><td>\$27,100.88</td></tr><tr><td>Titular "B"</td><td>\$30,344.97</td></tr><tr><td>Titular "C"</td><td>\$33,964.01</td></tr><tr><td colspan="2">Medio Tiempo</td></tr><tr><td>Asociado "A"</td><td>\$8,594.92</td></tr></table>	TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2025		Categoría	Sueldo Tabular	Tiempo Completo		Asistente	\$15,324.99	Asociado "A"	\$17,189.88	Asociado "B"	\$19,272.30	Asociado "C"	\$21,597.56	Asociado "D"	\$24,198.67	Titular "A"	\$27,100.88	Titular "B"	\$30,344.97	Titular "C"	\$33,964.01	Medio Tiempo		Asociado "A"	\$8,594.92		Pendiente justar cantidades con base en el incremento
TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2025																													
Categoría	Sueldo Tabular																												
Tiempo Completo																													
Asistente	\$15,324.99																												
Asociado "A"	\$17,189.88																												
Asociado "B"	\$19,272.30																												
Asociado "C"	\$21,597.56																												
Asociado "D"	\$24,198.67																												
Titular "A"	\$27,100.88																												
Titular "B"	\$30,344.97																												
Titular "C"	\$33,964.01																												
Medio Tiempo																													
Asociado "A"	\$8,594.92																												

	<table><tr><td>Asociado "B"</td><td>\$9,636.15</td></tr><tr><td>Asociado "C"</td><td>\$10,798.78</td></tr><tr><td>Asociado "D"</td><td>\$12,099.32</td></tr><tr><td>Titular "A"</td><td>\$13,550.44</td></tr><tr><td>Titular "B"</td><td>\$15,172.49</td></tr><tr><td>Titular "C"</td><td>\$16,982.01</td></tr><tr><td colspan="2">Técnicos Académicos</td></tr><tr><td>Básico</td><td>\$14,628.86</td></tr><tr><td>General "A"</td><td>\$16,383.69</td></tr><tr><td>General "B"</td><td>\$18,351.52</td></tr><tr><td>General "C"</td><td>\$20,552.45</td></tr><tr><td>Especializado "A"</td><td>\$23,019.54</td></tr><tr><td>Especializado "B"</td><td>\$25,782.07</td></tr><tr><td colspan="2">Horas Sueltas</td></tr><tr><td>Categoría "A"</td><td>\$442.67</td></tr><tr><td>Categoría "B" anterior</td><td>\$514.25</td></tr><tr><td>Categoría "B"</td><td>\$556.20</td></tr><tr><td>Categoría "C"</td><td>\$680.89</td></tr><tr><td>Categoría "D"</td><td>\$853.32</td></tr><tr><td>Categoría "P"</td><td>\$1,282.82</td></tr></table>	Asociado "B"	\$9,636.15	Asociado "C"	\$10,798.78	Asociado "D"	\$12,099.32	Titular "A"	\$13,550.44	Titular "B"	\$15,172.49	Titular "C"	\$16,982.01	Técnicos Académicos		Básico	\$14,628.86	General "A"	\$16,383.69	General "B"	\$18,351.52	General "C"	\$20,552.45	Especializado "A"	\$23,019.54	Especializado "B"	\$25,782.07	Horas Sueltas		Categoría "A"	\$442.67	Categoría "B" anterior	\$514.25	Categoría "B"	\$556.20	Categoría "C"	\$680.89	Categoría "D"	\$853.32	Categoría "P"	\$1,282.82		
Asociado "B"	\$9,636.15																																										
Asociado "C"	\$10,798.78																																										
Asociado "D"	\$12,099.32																																										
Titular "A"	\$13,550.44																																										
Titular "B"	\$15,172.49																																										
Titular "C"	\$16,982.01																																										
Técnicos Académicos																																											
Básico	\$14,628.86																																										
General "A"	\$16,383.69																																										
General "B"	\$18,351.52																																										
General "C"	\$20,552.45																																										
Especializado "A"	\$23,019.54																																										
Especializado "B"	\$25,782.07																																										
Horas Sueltas																																											
Categoría "A"	\$442.67																																										
Categoría "B" anterior	\$514.25																																										
Categoría "B"	\$556.20																																										
Categoría "C"	\$680.89																																										
Categoría "D"	\$853.32																																										
Categoría "P"	\$1,282.82																																										
2. Sobrecarga:		=																																									
Es la carga académica adicional a la que se señala en la Cláusula 87 y reglamentada en la Cláusula 88 del CCT.		=																																									
En el caso de la sobrecarga académica que imparten los trabajadores académicos se pagará de la siguiente forma:		=																																									
2.1.Si es de categoría de Asociado, la sobrecarga se pagará como Maestro de Asignatura Nivel A.		=																																									
2.2.Si es de categoría Titular, la sobrecarga se pagará como Maestro de Asignatura nivel B.		=																																									
Esta sobrecarga es producto del valor de la hsm del nivel de la categoría correspondiente y el número de horas adicionales a la carga normal del Personal de Carrera, en concordancia con lo establecido en las Cláusulas 87 y 88 del Contrato Colectivo de Trabajo.		=																																									
2. BIS. Nivelación Salarial:		=																																									
Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos del campus Santa Ana y las Unidades Regionales Centro y Sur, para efecto de homologar las percepciones salariales del personal académico. Dicha cuota equivale al 1.0% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.	Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos del campus Santa Ana y las Unidades Regionales Centro y Sur, para efecto de homologar las percepciones salariales del personal académico. Dicha cuota equivale al 3.0% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.																																										

3.Reconocimiento para Personal de Asignatura por carga académica:		=
Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 15 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$29.30 (Veintinueve pesos 30/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.	Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 12 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$31.50 (Treintaiún pesos 50/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.	
4.Complementos:		=
Es la cantidad económica que devenga el trabajador académico por actividades administrativas o comisiones especiales.		=
5.Rezonificación:		=
Es la percepción asignada al personal académico de la Universidad cuyo objetivo es acercar las percepciones salariales de los mismos de la Zona II donde están ubicados, a los de la Zona III, según los siguientes casos:		=
5.1. Para el Personal de Carrera de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular y Técnicos Académicos de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	5.1. Para el Personal de Carrera de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular y Técnicos Académicos de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa el porcentaje será de 4.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis , 3 y 4.	=
5.2. Para el Personal de Carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los Profesores de Asignatura de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, será de 2.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	5.2. Para el Personal de Carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los Profesores de Asignatura de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, será de 4.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis , 3 y 4.	=
5.3. Para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de los campus Caborca y Nogales será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	5.3. Para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de los campus Caborca y Nogales será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	
6.Zona cara:		=
Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos de los campus Caborca y Nogales por estar ubicados en una zona de vida cara. Dicha cuota equivale al 13.4% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3, 4 y 5.		=
Las cuotas extraordinarias y el estímulo mencionado en los puntos 5 y 6 de la presente cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros, y por ende, el tabulador actual del personal		=

académico no se modifica por los conceptos previstos en la presente cláusula.		
7.Prima para material didáctico, servicios y equipos de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):		7. Material didáctico:
Es la prestación devengada por el trabajador académico para adquisición de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad. El monto del apoyo será equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6. Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios, que el patrón proporciona a sus trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos, mismas que están de acuerdo o vinculadas con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor, su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos.		Es la prestación devengada por el personal académico para adquisición de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad. Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios, que la Universidad proporciona a su personal académico para el desempeño de las actividades propias de éstos, mismas que están de acuerdo o vinculadas con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor, su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos. La prestación de Material Didáctico consistirá en los siguientes rubros: Prima de Material didáctico: es el monto del apoyo será equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6. Complemento de Material Didáctico: es la cantidad de (monto por definir) \$xx.xx (xx/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2025 para el personal académico de carrera. A los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana. El monto aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga. Nota: Se encuentra en análisis la contrapropuesta enviada por la parte sindical, respecto a este numeral.
8.Ayuda para gastos de transportación:		=
Es la ayuda que otorga la Universidad de Sonora como apoyo para la transportación de los trabajadores académicos adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, así como a los trabajadores académicos que lo hacen en el campo experimental en Bahía de Kino.		=
La ayuda para gastos de transportación se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulares del personal académico.		=

Esta prestación sustituye a la que se viene proporcionando por concepto de pago por distancia a los trabajadores académicos que laboran en el Departamento de Agricultura y Ganadería.		=																																																																		
En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2023, la ayuda será de \$2,010.38 (Dos mil diez pesos 38/100 M.N.) mensuales conforme a lo pactado en este punto.	En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 01 de marzo de 2025, la ayuda será de \$2,415.98 (Dos mil cuatrocientos quince pesos 98/100 M.N.) mensuales, y de \$2,778.37 (Dos mil setecientos setenta y ocho pesos 37/100 M.N.) a partir del 01 de julio de 2025 , conforme a lo pactado en este punto.																																																																			
9.Complemento por antigüedad:																																																																				
Es la prestación devengada por los trabajadores académicos por concepto de antigüedad en la Institución de acuerdo a los porcentajes que aparecen en la siguiente tabla y que se calculará sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. La cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje, será el complemento por antigüedad.		Es la prestación devengada por los trabajadores académicos por concepto de antigüedad en la Institución de acuerdo a los porcentajes que aparecen en la siguiente tabla y que se calculará sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5, 6, 7.1 y 8. La cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje, será el complemento por antigüedad. Nota: Se encuentra en análisis la contrapropuesta enviada por la parte sindical, respecto a este numeral.																																																																		
<table><tr><th>AÑO</th><th>%</th><th>AÑO</th><th>%</th><th>AÑO</th><th>%</th></tr><tr><td></td><td></td><td>11</td><td>16.5</td><td>21</td><td>32.0</td></tr><tr><td>2</td><td>3.0</td><td>12</td><td>18.0</td><td>22</td><td>34.0</td></tr><tr><td>3</td><td>4.5</td><td>13</td><td>19.5</td><td>23</td><td>36.0</td></tr><tr><td>4</td><td>6.0</td><td>14</td><td>21.0</td><td>24</td><td>38.0</td></tr><tr><td>5</td><td>7.5</td><td>15</td><td>22.5</td><td>25</td><td>40.0</td></tr><tr><td>6</td><td>9.0</td><td>16</td><td>24.0</td><td>26</td><td>42.0</td></tr><tr><td>7</td><td>10.5</td><td>17</td><td>25.5</td><td>27</td><td>44.0</td></tr><tr><td>8</td><td>12.0</td><td>18</td><td>27.0</td><td>28</td><td>46.0</td></tr><tr><td>9</td><td>13.5</td><td>19</td><td>28.5</td><td>29</td><td>48.0</td></tr><tr><td>10</td><td>15.0</td><td>20</td><td>30.0</td><td>30</td><td>50.0</td></tr></table> Este complemento por antigüedad se pagará a partir del segundo año de servicios y el incremento de esta prestación deberá ser automático en el mismo mes que se cumpla un año más de servicios.	AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%			11	16.5	21	32.0	2	3.0	12	18.0	22	34.0	3	4.5	13	19.5	23	36.0	4	6.0	14	21.0	24	38.0	5	7.5	15	22.5	25	40.0	6	9.0	16	24.0	26	42.0	7	10.5	17	25.5	27	44.0	8	12.0	18	27.0	28	46.0	9	13.5	19	28.5	29	48.0	10	15.0	20	30.0	30	50.0		=
AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%																																																															
		11	16.5	21	32.0																																																															
2	3.0	12	18.0	22	34.0																																																															
3	4.5	13	19.5	23	36.0																																																															
4	6.0	14	21.0	24	38.0																																																															
5	7.5	15	22.5	25	40.0																																																															
6	9.0	16	24.0	26	42.0																																																															
7	10.5	17	25.5	27	44.0																																																															
8	12.0	18	27.0	28	46.0																																																															
9	13.5	19	28.5	29	48.0																																																															
10	15.0	20	30.0	30	50.0																																																															
10.Despensa:																																																																				
Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de \$2,563.78 (Dos mil quinientos sesenta y tres pesos 78/100 M.N.) mensuales para el Personal Académico de Carrera. A los Profesores de Asignatura se les	CANTIDAD SUJETA A LA DISTRIBUCIÓN DE LA BOLSA PARA CLÁUSULAS DE MONTO FIJO																																																																			

pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.		
El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.		=
10.Bis Complemento de material didáctico, servicios y equipos de TIC:		Nota: Se encuentra en análisis una contrapropuesta enviada por la parte sindical, respecto a este numeral.
Es la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad, y será de \$1,030.49 (Mil treinta pesos 49/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2023 para el personal académico de carrera. A los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.	CANTIDAD SUJETA A LA DISTRIBUCIÓN DE LA BOLSA PARA CLÁUSULAS DE MONTO FIJO	Nota: Se encuentra en análisis una contrapropuesta enviada por la parte sindical, respecto a este numeral.
Esta prestación, sustituye a la establecida en la Cláusula Cuarta del Convenio de Revisión Salarial 2018 y el monto aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.		Nota: Se encuentra en análisis una contrapropuesta enviada por la parte sindical, respecto a este numeral.
Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios que el patrón proporciona a sus trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos, mismas que están de acuerdo o vinculadas con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor, su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos.		Nota: Se encuentra en análisis una contrapropuesta enviada por la parte sindical, respecto a este numeral.
11. Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario:		=
El trabajador académico percibirá unos u otros conceptos dependiendo de sus características específicas, establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.		=
El resultado de la suma de los Conceptos definidos en la presente cláusula será el Salario Integrado Mensual.		=
CLÁUSULA 128. PAGO POR RECIBO		=
En caso de no cumplirse el pago en el período establecido en la Cláusula anterior, la Universidad pagará provisionalmente al interesado, mediante recibo que se tramitará en la Dirección de		=

Recursos Humanos y se cubrirá por la Tesorería dentro de los tres días siguientes.																			
Para las Unidades foráneas, este pago se hará en sus Unidades respectivas.		Para los campus fuera de la capital del Estado , este pago se hará en sus respectivos campus .	Para los campus fuera de la capital del Estado, este pago se hará en sus respectivos campus.																
CLÁUSULA 129. PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO																			
La Universidad otorgará a los miembros del personal académico un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25, 30, 35, 40 o 45 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se les cubrirá el día 15 de mayo del año que corresponda, conforme a la siguiente tabla:		La Universidad otorgará a los miembros del personal académico un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25, 30, 35, 40 o 45 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se les cubrirá el día 15 de mayo del año que corresponda. El estímulo consistirá en el pago de días de salario integrado conforme a la siguiente tabla:	La Universidad otorgará al personal académico un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25, 30, 35, 40 o 45 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se cubrirá el día 15 de mayo del año que corresponda. El estímulo consistirá en el pago de días de salario integrado conforme a la siguiente tabla:																
	<table><tr><th>AÑOS DE SERVICIO</th><th>DÍAS DE SALARIO</th></tr><tr><td>15</td><td>13</td></tr><tr><td>20</td><td>18</td></tr><tr><td>25</td><td>23</td></tr><tr><td>30</td><td>28</td></tr><tr><td>35</td><td>35</td></tr><tr><td>40</td><td>40</td></tr><tr><td>45</td><td>45</td></tr></table>	AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO	15	13	20	18	25	23	30	28	35	35	40	40	45	45		=
AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO																		
15	13																		
20	18																		
25	23																		
30	28																		
35	35																		
40	40																		
45	45																		
CLÁUSULA 131. PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES			=																
La Universidad pagará a los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales, el 65% del costo del examen para que se distribuya entre todos ellos de la siguiente forma: la mitad de este porcentaje será para el asesor (responsable de la dirección y desarrollo) del trabajo de titulación y el resto se distribuirá de manera equitativa entre los demás sinodales del jurado.			=																
Además se asegurará que se cumpla esta disposición a través de un mecanismo administrativo que se lleve a cabo por conducto de la Vicerrectoría de cada Unidad Regional.			=																
El pago que se señala en el párrafo anterior se tramitará por el Jefe de Departamento en los meses de junio y diciembre del año que corresponda, mediante una relación del personal académico que participó en cada uno de los exámenes profesionales que se llevaron a cabo durante los períodos comprendidos de enero a junio y de julio a diciembre. Tal relación deberá contener: el nombre y el número de académicos participantes, el carácter con el que participó (Director de tesis, sinodal) y el nombre del sustentante.			=																

El pago correspondiente se hará efectivo en la quincena inmediata posterior a la fecha de recibido de la solicitud por la Dirección de Recursos Humanos.		=
Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalías, los Consejos Divisionales deberán establecer los criterios de asignación a más tardar al final del semestre 2005-2, siguiendo siempre el principio de igualdad de los docentes.	Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalías, los Colegios Departamentales deberán de seguir siempre el principio de igualdad de los docentes y la normatividad aplicable .	Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalías, los Colegios Departamentales deberán de seguir siempre el principio de igualdad del personal académico y la normatividad aplicable.
CLÁUSULA 132. AGUINALDO		=
Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre y 20 días de salario a más tardar el primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno.	Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar a las 9:00 horas del día 30 de noviembre y 20 días de salario a más tardar a las 9:00 horas del primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno. En caso de que el día 30 de noviembre sea inhábil, la primera parte del aguinaldo se pagará a más tardar a las 9:00 horas del día hábil previo al 30 de noviembre.	El personal académico tendrá derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre y 20 días de salario a más tardar el primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno. En caso de que el día 30 de noviembre sea inhábil, la primera parte del aguinaldo se pagará a más tardar el día hábil previo al 30 de noviembre.
Para el cálculo de esta prestación se atenderá a los siguientes puntos:		=
1. El Personal Académico de Carrera y Asignatura, contratado por tiempo indeterminado y que lograra una promoción de nivel y/o categoría antes del mes de noviembre, el cálculo del aguinaldo será a partir del salario del nuevo nivel y/o categoría.		=
2. El Personal Académico de Carrera y Asignatura, que durante el año hubiera tenido un cambio en la carga académica o categoría, que no derive de una promoción o cuya antigüedad sea menor a un año, recibirá el aguinaldo a partir del cálculo del salario integrado mensual según la siguiente fórmula:		=
$S = \frac{N1S1 + N2S2 + \dots + NnSn}{N1 + N2 + \dots + Nn}$		=
Ni = número de días laborados en el año en el puesto i		=
Si = salario integrado mensual vigente en el puesto i		=
i = 1,2,3,...,n		=
		=
CLÁUSULA 137. RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS		=
Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:		=
1. Por concepto de Impuestos Sobre Productos del Trabajo y por cuotas de ISSSTESON.		=

2. Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones, en los términos previstos en la Cláusula 160 de este Contrato.		=
3. Para el Fondo de Ahorro, en los términos pactados en la Cláusula 139 de este Contrato.		=
4. Para fondo de ahorro del trabajador académico, a quienes voluntaria y explícitamente se hayan afiliado a la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y que se comuniquen por escrito a la Institución.		=
5. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, voluntariamente aceptadas por los miembros del Sindicato, lo que deberá comprobarse con las firmas auténticas de los aceptantes del descuento y que hayan sido notificadas debidamente por el STAUS. En el caso de cuotas sindicales extraordinarias, cuando lo establezca el Sindicato y haga la notificación respectiva.	5. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, voluntariamente aceptadas por los miembros del STAUS , lo que deberá comprobarse con las firmas auténticas de los aceptantes del descuento y que hayan sido notificadas debidamente por el STAUS. En el caso de cuotas sindicales extraordinarias, cuando lo establezca el Sindicato y haga la notificación respectiva. El importe de dichos descuentos se entregará al Secretario de Finanzas del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.	5. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, voluntariamente aceptadas por los miembros del STAUS, lo que deberá comprobarse con las firmas auténticas de los aceptantes del descuento y que hayan sido notificadas debidamente por el STAUS. En el caso de cuotas sindicales extraordinarias, cuando lo establezca el Sindicato y haga la notificación respectiva.
El importe de dichos descuentos se entregará al Tesorero del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.	El importe de dichos descuentos se entregará al Secretario de Finanzas del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.	El importe de dichos descuentos se entregará al Secretario de Finanzas del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.
6. Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad de Sonora, o por concepto de anticipo de sueldo. En este caso se notificará previamente al trabajador indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse hasta saldar el adeudo conforme a lo que establezcan por escrito el trabajador y la Universidad.		=
7. Por deudas contraídas con la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y notificadas a la Tesorería de la Institución.		=
8. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para el pago de alimentos.		=
9. Por concepto del pago de la prima de seguro de vida siempre que el descuento haya sido aceptado libremente por el trabajador.		=
10. Para restituir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso. En este caso se notificará previamente al afectado indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse en cantidades equivalentes hasta saldar el		=

adeudo y nunca podrán excederse del 15% del salario del trabajador académico.		
11. Para cubrir abonos de los adeudos contraídos con FONACOT, en la adquisición de bienes de consumo o en pago de servicios.		=
12. Por retardos e inasistencias no justificados de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no esté elaborado el Reglamento Interior de Trabajo, para efectuar los descuentos señalados en el presente punto, la Universidad deberá ajustarse al procedimiento indicado en la Cláusula XI Transitoria de este Contrato.		=
13. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo. La Universidad deberá especificar en los pagos, cada uno de los conceptos que integran el salario, incluyendo los pagos adicionales o especiales; asimismo señalará los conceptos por los que se hacen los descuentos.		=
CLÁUSULA 138. PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES		=
Cuando el trabajador académico presente por escrito una queja solicitando el ajuste de cualquier rubro señalado en el salario, la Universidad se obliga a responder sobre la procedencia o no del mismo, en un plazo no mayor de tres días hábiles, expresando las razones que sustente para justificar su respuesta.		=
Cuando se adeude algún monto al trabajador o se deba hacer una corrección al cheque correspondiente, la Universidad se obliga a efectuarla y a pagar en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó la queja por escrito.		=
Para las Unidades Foráneas, el pago de las diferencias salariales se hará en efectivo en las unidades respectivas.	Para los campus fuera de la capital del Estado , el pago de las diferencias salariales se hará en efectivo en los campus respectivos .	Para los campus fuera de la capital del Estado, el pago de las diferencias salariales se hará en efectivo en los campus respectivos.
CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS		=
La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$1,510,000.00 (Un millón quinientos diez mil pesos 00/100 M.N.)	La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Facultades Interdisciplinarias de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$2,000,000.00 (Dos millones de pesos 00/100 M.N.)	

La CMGPSPA será la responsable de la planeación e instrumentación de dichos programas, incluyendo lo correspondiente a requerimientos económicos, equipo y materiales, en el entendido de que las necesidades se atiendan con base en los recursos económicos asignados.		=
La Universidad aportará para los programas de salud preventiva, los reactivos y material necesario para realizar los siguientes análisis:		=
1. Biometría hemática		=
2. Química sanguínea		=
3. Copro y orina		=
4. Toma de signos vitales		=
5. Antígeno prostático		=
6. Densitometría ósea		=
7. Score de calcio		=
8. Colposcopia		=
9. Electrocardiogramas		=
10. Prueba de esfuerzo o su equivalente		=
11. Mamografía		=
12. Valoración ginecológica		=
13. Valoración urinaria		=
La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGPSPA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS), y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán anualmente los resultados de estos programas, los cuales servirán de base para su constante mejoramiento. La CMGPSPA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras a los programas de Salud Preventiva que considere pertinentes. Las partes podrán proponer los programas que consideren necesarios.		=
La CMGPSPA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para estos Programas, el personal de carrera podrá participar, como parte de su carga complementaria, en proyectos de los programas de salud preventiva que se aprueben.		=
La CMGPSPA en coordinación con el responsable del LACIUS y el responsable del Departamento de Enfermería, determinarán el curso que se le dará a los resultados anuales que se obtengan de los análisis realizados.		=

CLÁUSULA 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES		=
El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores se constituye para apoyar al personal académico a cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de esta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas Cláusulas de este Contrato Colectivo.		=
El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS). Dicha Comisión trabajará con base en el Reglamento aprobado para el funcionamiento de dicho Fondo.		=
La CMGPS analizará y resolverá respecto a cada caso, comunicando sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente a la CMGPS sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.		=
En el Reglamento que expida la CMGPS deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por la propia Comisión.		=
El Fondo se constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994 del seguro de vida previsto por la Cláusula 147 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.		=
Con las aportaciones realizadas en el año 2005 por el STAUS (\$10,000.00), en el año 2016 por la Universidad (\$160,000.00), en el año 2020 por la Universidad (\$100,000.00) y en el año 2021 por el STAUS (100,000.00) el Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores cuenta anualmente con \$500,000.00. Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.	El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores cuenta anualmente con \$900,000.00 . Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.	
CLÁUSULA 147. SEGURO DE VIDA		=
La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma	La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma	

asegurada de \$950,000.00 (Novecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:	asegurada de \$1,150,000.00 (Un millón ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) , con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:	
1. Básico		=
2. Indemnización por muerte accidental		=
3. Indemnización por pérdida de órganos de forma accidental		=
4. Indemnización por accidente colectivo		=
5. Seguro saldado por invalidez		=
El STAUS podrá contratar un seguro con diferente suma o beneficios siempre que el costo del mismo sea equivalente al que costaría con la suma y beneficios antes descritos, en el entendido que la Institución y los trabajadores actualizarán el pago de diferencia de póliza para cubrir la parte que se pacte en la revisión correspondiente. En este sentido:		=
El 70% del costo total del seguro de vida será aportado por la Universidad de Sonora y el 30% restante a cargo de los trabajadores académicos, por cada actualización de póliza.		=
El pago del costo total del seguro de vida será hecho por la Universidad y la fracción que corresponde a los trabajadores académicos les será descontada de forma equitativa y quincenal en cantidades iguales. Para el goce de esta prestación deberá existir consentimiento expreso del interesado. La vigencia del seguro de vida será anual, iniciando el 17 de diciembre de cada año.		=
Los trabajadores académicos que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Vida en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.		=
Los dividendos generados por este seguro, si los hubiere, el STAUS decidirá a qué prestación los destina.		=
CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS		=
La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el Personal Académico que labora en la Institución, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año.		=
Una Comisión Mixta Especial, de dos miembros por cada parte, tendrá a su cargo:		=
1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.		=

2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.		=
3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación.		=
Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm en ambos semestres y una antigüedad laboral de al menos tres años, siempre que tenga alcance económico para pagar la prima que le corresponda.		=
4. Determinar la cantidad que deberán aportar los trabajadores académicos participantes de la prestación, en caso de que el seguro médico supere la suma de los montos destinados por la Universidad y el Sindicato para tal fin.		=
Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) se utilizarán \$8,862,324.86 (Ocho millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se destinan de las bolsas para cláusulas de monto fijo y \$11,350,000.00 (Once millones trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) que serán aportados anualmente por la Universidad. Por lo anterior, la cantidad total que se empleará para la contratación a partir del 21 de noviembre de 2023 del SGMM será de \$20,212,324.86 (Veinte millones doscientos doce mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.).	Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) se utilizarán \$8,862,324.86 (Ocho millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se destinan de las bolsas para cláusulas de monto fijo y \$17,363,522.67 (Diecisiete millones trescientos sesenta y tres mil quinientos veintidós pesos 67/100 M.N.) que serán aportados anualmente por la Universidad. Por lo anterior, la cantidad total que se empleará para la contratación a partir del 21 de noviembre de 2025 del SGMM será de \$26,225,847.53 (Veintiséis millones doscientos veinticinco mil ochocientos cuarenta y siete pesos 53/100 M.N.) .	
El Seguro de Gastos Médicos será voluntario para los trabajadores académicos.		=
Los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.		=
Cada dos años la Comisión Mixta Especial realizará y publicará anualmente un estudio histórico y prospectivo del Seguro de Gastos Médicos Mayores, con el propósito de posibilitar la valoración colectiva de la eficiencia y eficacia de los servicios recibidos, tanto de la compañía aseguradora como de las instancias involucradas en el servicio y así tomar decisiones óptimas para beneficio de los asegurados.		=

CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES		=
I. Accidentes y/o enfermedades profesionales o de trabajo:		=
1. Se entenderá por accidente de trabajo o profesional toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en las siguientes circunstancias:		=
En ejercicio, o con motivo del trabajo contratado, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Esta definición incluye a los trabajadores académicos que se encuentren de licencia con goce de salario realizando estudios, estancias posdoctorales, estancias de investigación, cursos de especialización técnica, de sabático, presentando un trabajo académico en coloquios, congresos, etc., o en general cualquier actividad o tarea que desarrolle fuera de su centro de trabajo y que cuente previamente con el consentimiento expreso de las autoridades universitarias.		=
Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o centro de estudio y de éste a aquél.		=
La Universidad se sujetará al procedimiento establecido por el ISSSTESON para accidentes de trabajo, mismo que estará publicado en la página de Recursos Humanos.		=
La Universidad seguirá el siguiente procedimiento interno por accidente de trabajo:		=
a. Levantamiento de acta de hechos que constate el accidente, con el fin de amparar al trabajador.		=
b. El trabajador accidentado deberá acudir para su atención médica inmediata.		=
c. El trabajador accidentado y/o la Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos deberá dar aviso a ISSSTESON del accidente de trabajo.		=
d. La Dirección de Recursos Humanos dará seguimiento al caso ante en ISSSTESON.		=
La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, para recopilar información referente a los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores académicos en los departamentos que manejan		=

sustancias de riesgo para la salud, así como para determinar los estudios para monitorear el estado de salud del personal académico expuesto a estos riesgos y la periodicidad con la que deben ser realizados.		
2. La enfermedad de trabajo o profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.		=
3. Los trabajadores académicos que sufran accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, tendrán los derechos que establece la Ley Federal de Trabajo y la Ley 38 del ISSSTESON:		=
a. Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si el caso lo requiere, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y en su caso la indemnización correspondiente.		=
b. Cuando el accidente y/o enfermedad profesional incapacite temporalmente al trabajador para el desempeño de sus labores académicas, la UNISON le otorgará una licencia por incapacidad, comprometiéndose la Institución y el ISSSTESON a cubrirle su salario integrado, más los incrementos salariales que obtenga la planta activa, desde el primer día de su incapacidad y mientras subsista la misma.		=
c. En el caso que se indica en el inciso b) de este punto, la Universidad le pagará su salario integrado por un período máximo de un año y tres meses y en caso de persistir la incapacidad, el ISSSTESON seguirá cubriendo el salario correspondiente, obligándose la UNISON a aportar la diferencia que hubiere en caso de que el Instituto de Seguridad Social no lo cubra de forma íntegra.		=
d. Los demás derechos establecidos en las Leyes señaladas, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.		=
e. En caso de que sea declarada la incapacidad permanente, tendrá derecho a los beneficios consignados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 del ISSSTESON, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y demás Convenios y Reglamentos aplicables. La profesionalidad de un accidente o enfermedad será calificada por el ISSSTESON, en los términos establecidos en la Ley 38 y la Ley Federal de Trabajo.		=

4. No se considerarán accidentes de trabajo y la Universidad quedará exceptuada de las obligaciones señaladas en el punto número 3 de esta cláusula, en los siguientes casos:		=
a. Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.		=
b. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona,		=
c. Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;		=
d. Los que sean debidos a caso fortuito o de fuerza mayor extraños al trabajo u ocurridos fuera del lugar donde aquel se desempeña o debe prestar sus servicios o realizar sus actividades.		=
5. La CMGHS determinará los estudios y su periodicidad relativo a las condiciones de trabajo de los departamentos que manejen sustancias de riesgo para la salud y la Institución acatará las recomendaciones derivadas de dichos estudios. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.		=
6. Los trabajadores académicos que presten sus servicios en laboratorios o talleres y manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en coordinación con PISSA, sean peligrosas, deberán someterse a un examen médico de acuerdo a criterios definidos de tipo de riesgo, exámenes y periodicidad de los mismos, el cual les será practicado sin costo alguno para el trabajador. El mencionado examen médico será con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que médica y laboralmente sean recomendables en forma oportuna. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.		=

La CMGHS establecerá criterios de riesgo profesional, los cuales presentará al ISSSTESON para ser considerados en dictámenes de salud ocupacional que realiza el propio Instituto.		=
7. La CMGHS revisará estudios previos del impacto que para la salud de los trabajadores académicos tiene el uso de los marcadores para pintarrón en un plazo que no exceda a 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual 2011, en caso de que la CMGHS no encuentre estudios previos, la Universidad se compromete a realizar un estudio profesional sobre la materia, en los plazos que establezca la propia comisión. Si en el estudio se detectan riesgos para la salud de los académicos, la Universidad se compromete a realizar las acciones correspondientes para reducirlos o eliminarlos.		=
8. La CMGHS, con apoyo de las CMHS locales elaborará un proyecto que contemple la identificación, el análisis y la prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.		=
II. Enfermedades y/o accidentes no profesionales:		=
En el caso de las enfermedades y/o accidentes no profesionales, el trabajador académico tendrá derecho a:		=
1. El servicio médico que se indica en la Ley 38 del ISSSTESON, el presente CCT y demás Convenios y Reglamentos.		=
2. En el caso de que la enfermedad lo incapacite para el desempeño de sus labores académicas, recibirá por parte de la Universidad, su salario integrado completo durante los seis primeros meses, y el 80% durante los siguientes seis meses.		=
Transcurridos los plazos señalados anteriores, el afectado disfrutará de los beneficios que le conceden la Ley del ISSSTESON, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.		=
III. Traslado de un trabajador académico que sufre un accidente o enfermedad profesional:		=
El trabajador académico que sufra un accidente, enfermedad o muerte por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia o a algún otro punto del país para su tratamiento o inhumación, la Universidad sufragará los gastos que se originen por tal		=

concepto. En el caso de riesgo no profesional se estará a la Cláusula 145 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.		
IV. Prórroga de la licencia con goce de salario para realizar estudios, cursos de especialización, estancias y del período sabático:		=
Cuando un trabajador académico se encuentre de licencia con goce de salario para la realización de estudios, ya sea de posgrado, cursos de especialización técnica, estancias posdoctorales, estancias de investigación, por parte de la Universidad de Sonora y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, alterando el período que le fue asignado para culminar sus estudios, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado de incapacidad. El interesado o quien lo represente, deberá presentar, junto con la solicitud de prórroga, un certificado extendido por un médico especialista en la materia, que especifique el estado de incapacidad y el tiempo de duración de la misma a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, quien decidirá sobre la misma en un máximo de diez días hábiles contados a partir de que se presentó la solicitud.		=
De igual modo, cuando un trabajador académico se encuentre en período sabático y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado señalado. Para tener derecho a la prórroga indicada, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo anterior, con la salvedad de que conforme al Reglamento de Período Sabático, el Consejo Divisional será la instancia que otorgará esta prórroga.	De igual modo, cuando un trabajador académico se encuentre en período sabático y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado señalado. Para tener derecho a la prórroga indicada, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo anterior, con la salvedad de que conforme al Reglamento de Período Sabático, el Colegio Departamental será la instancia que otorgará esta prórroga.	De igual modo, cuando un trabajador académico se encuentre en período sabático y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado señalado. Para tener derecho a la prórroga indicada, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo anterior, con la salvedad de que conforme al Reglamento de Período Sabático, el Colegio Departamental será la instancia que otorgará esta prórroga.
V. Derechos para los representantes sindicales en relación a los accidentes y enfermedades:		V. Derechos para los representantes sindicales en relación con los accidentes y enfermedades:
Los diferentes representantes sindicales acreditados ante la Universidad, como son: miembros del Comité Ejecutivo, Delegados, Subdelegados, miembros de las diferentes Comisiones, que sufran algún accidente y/o enfermedad en ejercicio de sus funciones sindicales, gozarán de los derechos establecidos en la presente cláusula.		=
VI. Derechos al personal incapacitado permanentemente:		=
Al trabajador académico que le sea determinada una incapacidad permanente para el desempeño de sus labores académicas por parte		=

del ISSSTESON, tendrá los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 y los demás Convenios y Reglamentos aplicables.		
Si un trabajador que es víctima de un accidente o enfermedad no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, la Universidad, si él desea y lo solicita dentro del término de un año contado a partir de que se declare su incapacidad, la Institución deberá reubicarlo en una actividad académica compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan. La CMGPS analizará y resolverá sobre los casos particulares que se presenten.		=
CLÁUSULA 157. VIVIENDA		=
En relación al programa de vivienda, las partes acuerdan lo siguiente:		=
	1. La Universidad se compromete a otorgar la prestación de vivienda afiliando a todo su personal académico al INFONAVIT, para lo cual aportará a ese Instituto el 5% del salario integrado de cada trabajador académico.	1. La Universidad se compromete a otorgar la prestación de vivienda afiliando a todo su personal académico al INFONAVIT, para lo cual aportará a ese Instituto el 5% del salario integrado de cada trabajador académico.
1. Se cuenta con un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda al cual se han aportado, al 31 de enero de 2023, \$21,538,838.00 (Veintiún millones, quinientos treinta y ocho mil ochocientos treinta y ocho pesos 00/100), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Universidad aportará anualmente a este fondo la cantidad de \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100). La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados, así como los montos máximos de préstamos, los plazos y las tasas de interés.		=
2. La Universidad se compromete a gestionar ante el Ayuntamiento de Hermosillo la urbanización del Fraccionamiento Villa Universitaria, para ello buscará acordar la condonación del adeudo por la falta de donación del área de equipamiento urbano, la continuación de la calle Psicólogos hasta la avenida de los Ángeles, y entregar las cartas de asignación de lotes, 15 días después de recibir la información por parte del sindicato.		=

Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.		
3. Las partes acuerdan que la Comisión Mixta de Vivienda analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte, Centro y Sur, con el fin de que se elabore un proyecto de vivienda en cada caso.		=
4. La Universidad gestionará y conseguirá para donación al Sindicato un terreno de al menos una hectárea para la construcción de un local de eventos sindicales para los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, en un plazo que no exceda seis meses a partir del acuerdo de revisión contractual.		=
5. La Universidad y el STAUS se comprometen a la creación de programas de vivienda para los trabajadores académicos de las unidades de Santa Ana y Nogales. Para ello la Universidad iniciará gestiones ante los ayuntamientos respectivos en un plazo que no exceda un mes de firmado el convenio de la revisión contractual 2011.		=
6. La Universidad se compromete a gestionar ante el ayuntamiento de Caborca, la Comisión Federal de Electricidad y el Organismo operador del agua, la introducción de los servicios básicos en los terrenos asignados en el predio el Chicuroso de Caborca. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda		=
CLÁUSULA 167. BOTIQUINES		=
La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada Dependencia, botiquines con medicamento en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios. La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, cuando reciba la solicitud justificada, realizará un estudio sobre los requerimientos específicos, a partir del cual establecerá el número de botiquines que deberán instalarse en cada departamento. La CMGHS determinará las necesidades de reposición de medicamentos y materiales de curación requeridos, los que deberán surtirse en la primera quincena de iniciado el siguiente semestre.		=
La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, determinará si en los departamentos de Geología y de Agricultura y Ganadería se requieren medicamentos especializados en los botiquines, y en caso		=

de que así sea la Universidad los proporcionará en los botiquines que se entreguen a esos departamentos.		
Asimismo la Universidad se obliga a proporcionar servicio médico a los trabajadores académicos para atender emergencias médicas que se presenten durante las horas de labores en todas las Unidades Regionales.	Asimismo, la Universidad se obliga a proporcionar servicio médico a los trabajadores académicos para atender emergencias médicas que se presenten durante las horas de labores en todos los campus .	Asimismo, la Universidad se obliga a proporcionar servicio médico al personal académico para atender emergencias médicas que se presenten durante las horas de labores en todos los campus.
CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS		
Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos, que será reembolsado al trabajador con la presentación de la factura que ampara su compra y/o prestación del servicio ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada. El apoyo para el servicio de endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas se otorgará, siempre y cuando, en el diagnóstico se especifique que se trata de una necesidad funcional y no de un trabajo estético.	El personal académico tendrá derecho a que la Universidad cubra el 50% del importe total de aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes, coronas, implantes dentales, material de osteosíntesis para problemas óseos, nebulizadores y/o aparatos para vías respiratorias, cuando médicos especialistas del ISSSTESON se los prescriba a ellos(as) a sus hijos(as), cónyuges o concubinos(as). La Universidad se obliga reembolsar la cantidad correspondiente al personal académico con la presentación de la factura que ampara su compra y/o prestación del servicio ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada. El apoyo para el servicio de endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas se otorgará, siempre y cuando, en el diagnóstico se especifique que se trata de una necesidad funcional y no de un trabajo estético.	Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos, que será reembolsado al trabajador con la presentación de la factura que ampara su compra y/o prestación del servicio ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada. El apoyo para el servicio de endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas se otorgará, siempre y cuando, en el diagnóstico se especifique que se trata de una necesidad funcional y no de un trabajo estético. Los casos especiales que impliquen aparatos o tratamientos no contemplados en esta cláusula, podrán ser analizadas de manera bilateral a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, la cual valorará la pertinencia médica y la naturaleza funcional de la solicitud.
Para los académicos activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.	Para el personal académico activo que no cuenta con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) , la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.	Para los académicos activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 80,000.00 (ochenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida. Los casos especiales se tratarán bilateralmente por conducto de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

En caso de que el trabajador académico padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente.	El personal académico que padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente.	El personal académico que padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente.
Una vez que el trabajador académico -que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON- esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante, sólo deberá presentar la factura de la óptica.	El personal académico que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON y que esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, sólo deberá presentar la factura de la óptica para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante.	El personal académico que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON y que esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, sólo deberá presentar la factura de la óptica para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante.
Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula, la UNISON realizará convenios con al menos tres ópticas en Hermosillo y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad.		
La Institución conformará una red de especialistas en odontología, que pudieran prestar los servicios.		=
CLÁUSULA 172. FICHAS PARA CURSOS DE LENGUAS EXTRANJERAS		=
La Universidad de Sonora, a través del Departamento de Lenguas Extranjeras, apoyará a los trabajadores académicos, cónyuges e hijos que deseen inscribirse en los cursos de idiomas extranjeros, otorgándoles los espacios y turnos para la realización del examen de colocación, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para recibir ese tipo de cursos. El listado de aspirantes lo entregará el STAUS al Departamento de Lenguas Extranjeras al inicio de cada semestre y previo a las fechas de entrega de las fichas correspondientes. Lo anterior con base a los espacios disponibles y en el entendido que la entrega de dichas fichas no implica la exención del pago de examen.	La Universidad de Sonora, a través del Departamento de Lenguas Extranjeras, apoyará a los trabajadores académicos, cónyuges e hijos que deseen inscribirse en los cursos de idiomas extranjeros, otorgándoles los espacios y turnos para la realización del examen de colocación, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para recibir ese tipo de cursos. El listado de aspirantes lo entregará el STAUS al Departamento de Lenguas Extranjeras al inicio de cada semestre y previo a las fechas de entrega de las fichas correspondientes. Lo anterior con base a los espacios disponibles. Los exámenes de colocación serán exentos de pago.	La Universidad de Sonora, a través del Departamento de Lenguas Extranjeras, apoyará a los trabajadores académicos, cónyuges e hijos que deseen inscribirse en los cursos de idiomas extranjeros, otorgándoles los espacios y turnos para la realización del examen de colocación, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para recibir ese tipo de cursos. El listado de aspirantes lo entregará el STAUS al Departamento de Lenguas Extranjeras al inicio de cada semestre y previo a las fechas de entrega de las fichas correspondientes. Lo anterior con base a los espacios disponibles. Los exámenes de colocación serán exentos de pago.
CLÁUSULA 173. PAGOS PARA COLEGIATURAS		
La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan más de 12 hsm, jubilados y pensionados, así como a su cónyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos regulares en programas propios de la Universidad, en cursos de licenciatura, de especialización o posgrado. Asimismo para ingresar a la Universidad	La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan 10 hsm o más , jubilados y pensionados, así como a su cónyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos en programas propios de la Universidad, en cursos de licenciatura, de especialización o posgrado. Asimismo, para ingresar a la Universidad	La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan 10 hsm o más, jubilados y pensionados, así como a su cónyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos en programas propios de la Universidad, en cursos de licenciatura, de especialización o posgrado. Asimismo, para ingresar a la Universidad

estarán exentos del pago de hasta dos exámenes de admisión y colocación.	estarán exentos del pago de hasta dos exámenes de admisión y colocación.	estarán exentos del pago de hasta dos exámenes de admisión y colocación.
Cuando la Universidad de Sonora participe al menos como sede en el desarrollo de posgrados que no sean programas propios de la Unison, otorgará becas a los trabajadores académicos que cumplan con los requisitos señalados en el primer párrafo, que serán equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen como alumnos regulares de los mismos. La cantidad de becas que se otorgarán en este tipo de programas será igual al 10% del total de lugares disponibles y se asignarán conforme al orden de inscripción a dichos programas. En caso de que se presenten situaciones específicas en las que las solicitudes de becas excedan a las que pueden ser otorgadas con el 100%, las partes podrán acordar becas por un porcentaje menor al mismo, cuya suma sea equivalente al total que corresponda.	Cuando la Universidad de Sonora participe al menos como sede en el desarrollo de posgrados que no sean programas propios de la Unison, otorgará becas a los trabajadores académicos que cumplan con los requisitos señalados en el primer párrafo, que serán equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen como alumnos de los mismos. La cantidad de becas que se otorgarán en este tipo de programas será igual al 10% del total de lugares disponibles y se asignarán conforme al orden de inscripción a dichos programas. En caso de que se presenten situaciones específicas en las que las solicitudes de becas excedan a las que pueden ser otorgadas con el 100%, las partes podrán acordar becas por un porcentaje menor al mismo, cuya suma sea equivalente al total que corresponda.	En análisis. Pendiente.
Para el caso, se entenderá por programa propio todo programa que sea aprobado por el H. Colegio Académico.	Para el caso, se entenderá por programa propio todo programa que sea aprobado por el H. Colegio Universitario.	Para el caso, se entenderá por programa propio todo programa que sea aprobado por el H. Colegio Universitario.
En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de 10 años o más y que hubiere impartido 12 hsm o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos regulares de la Universidad.	En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de 5 años o más y que hubiere impartido 10 hsm o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos de la Universidad.	En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de 5 años o más y que hubiere impartido 10 hsm o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos de la Universidad.
La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos activos, pensionados y jubilados, así como a su cónyuge e hijos, la exención de pago de los trámites de titulación en todos los programas propios de la Universidad, sean de licenciatura, de especialización o posgrado.		=
CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Cláusula de carácter administrativo	CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	
La Universidad pondrá en marcha un Programa General de Formación y Superación del Personal Académico (PGFSPA) bajo los siguientes lineamientos:		=
1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$1'000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) para apoyar el PGFSPA.		=
2. La Institución establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos ínter semestrales destinadas a la		=

impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.		
2 Bis. El STAUS podrá proponer actividades de formación y superación que se integren al Programa General de Formación y Superación.		=
3. La Universidad y el STAUS, a través de la CMGFSPA, convocarán anualmente para la realización de actividades del PGFSA. La convocatoria será anual y permanecerá abierta durante todo el año, pero la CMGFSPA establecerá cuatro períodos al año en los que la Comisión sesionará específicamente para la revisión y dictamen de las solicitudes que reciba. Los dictámenes de la Comisión serán anunciados en los medios propios.		=
Las actividades propuestas en las solicitudes, deberán estar registradas ante el Consejo Divisional con el respectivo visto bueno de la Academia y del Jefe de Departamento de adscripción y deberán de formar parte de los programas institucionales de desarrollo de la unidad.	Las actividades propuestas en las solicitudes, deberán estar registradas ante el Colegio Departamental con el respectivo visto bueno de la Academia de adscripción.	Las actividades propuestas en las solicitudes, deberán estar registradas ante el Colegio Departamental con el respectivo visto bueno de la Academia de adscripción.
Las actividades serán apoyadas con recursos económicos, materiales y de infraestructura, incluyendo la participación de académicos de otras instituciones, producción de documentos de trabajo y otros, de acuerdo con las necesidades planteadas		=
4. El PGFSPA incluirá los seminarios departamentales establecidos, por lo que éstos serán apoyados con los materiales y la infraestructura requeridos.		=
5. La Institución hará uso de los programas de intercambio académico con otras instituciones, misma información que pondrá a disposición de los departamentos correspondientes.		=
En el Anexo 4 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se presenta el formato de convocatoria para los cursos de formación que se establecen en la presente Cláusula.		=
En adición a lo establecido en el numeral 3 de la presente cláusula, la CMGFSPA apoyará actividades académicas relacionadas con estudios sindicales concernientes con la educación superior (pensiones y jubilaciones, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, entre otros), hasta con el 25% del monto destinado a esta cláusula. Para efectos de		=

constancias con reconocimiento institucional, las actividades académicas deberán seguir la normatividad institucional aplicable.		
Después de aprobadas las actividades de la tercera convocatoria para actividades académicas del periodo anual, se realizará una revisión del presupuesto ejercido hasta ese momento con el fin de promover más actividades para la aplicación del remanente.		=
CLÁUSULA 175. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ACADÉMICA		=
En relación a la formación permanente del personal académico:		En relación con la formación permanente del personal académico:
1. La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la creación de un Programa de Formación Permanente para el personal académico de la Institución, el cual incluirá actividades:		=
1.1 De formación docente que tendrán la finalidad de mejorar el desempeño académico del profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.		=
1.2 De preparación de los profesores para los nuevos programas académicos que se instrumenten, como son las reformas curriculares, o bien para mostrar una nueva técnica de enseñanza.		=
1.3 Introdutoria al proceso de enseñanza-aprendizaje, orientada a los académicos de nuevo ingreso.		=
1.4 Para la formación de investigadores.		=
1.5 De formación disciplinar en las diferentes áreas de conocimiento.		=
2. Prioritariamente las actividades se planificarán para ser instrumentadas en los inter semestres, procurándose que exista una coordinación entre las fechas de su impartición y las que corresponde a los calendarios escolares.		=
3. La CMGFSPA determinará en el mes de febrero de cada año los tipos de actividades académicas que se impartirán en el año que corresponda, en base a las necesidades que se tengan. En particular la CMGFSPA escuchará y evaluará las propuestas que presenten los académicos sobre este particular.		=
4. La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Innovación Educativa, planificará e instrumentará las actividades que apruebe la CMGFSPA, convocando al personal a través de los diferentes medios y proporcionando la información necesaria sobre el particular, como son el lugar, la fecha y el nombre de los especialistas que impartirán el o los cursos.	4. La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos , planificará e instrumentará las actividades que apruebe la CMGFSPA, convocando al personal a través de los diferentes medios y proporcionando la información necesaria sobre el particular, como son el lugar, la fecha y el nombre de los especialistas que impartirán el o los cursos.	4. La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos , planificará e instrumentará las actividades que apruebe la CMGFSPA, convocando al personal a través de los diferentes medios y proporcionando la información necesaria sobre el particular, como son el lugar, la fecha y el nombre de los especialistas que impartirán el o los cursos.

Las actividades de formación académica que programe la CMGFSPA serán obligatorias para el conjunto de trabajadores académicos de carrera a quienes estén dirigidas, excepto cuando:		=
1. Medie causa justificada.		=
2. No exista cupo en la actividad programada.		=
Todos los aspectos no previstos, serán resueltos por la CMGFSPA.		=
CLÁUSULA 176. APOYOS PARA LA TITULACIÓN		=
La Universidad a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, se obliga a gestionar, ante las dependencias correspondientes, los apoyos respectivos para la implementación de un programa de becas para la titulación del personal académico que sea pasante de licenciatura o posgrado.		=
Aunado a lo que se señala en el párrafo anterior, las partes acuerdan que:		=
1. La Universidad apoyará al personal académico que sea pasante de licenciatura o de posgrado, que reúna los siguientes requisitos:		=
1.1.Ser Personal de Carrera por tiempo indeterminado o bien,		=
1.2.Ser Personal de Asignatura con al menos 12 hsm indeterminadas en promedio de ambos semestres.	1.2. Ser Personal de Asignatura con al menos 10 hsm indeterminadas en promedio de ambos semestres.	
1.3.Ser Personal de Carrera o Asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de tres años. El Personal de Asignatura deberá impartir, además, al menos 15 hsm.	1.3. Ser Personal de Carrera o Asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de tres años. El Personal de Asignatura deberá impartir, además, al menos 12 hsm.	
2. Los apoyos que se otorgarán al personal señalado en los puntos anteriores serán, según corresponda:		=
2.1.Tres viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de Universidades de otros Estados de la República.		=
2.2.Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a una Unidad Regional diferente a la de egreso.	2.2. Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a un campus diferente a la de egreso.	2.2. Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a un campus diferente a la de egreso.
2.3.Si es Personal de Carrera o Asignatura, impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles, además, facilidades en su jornada complementaria.		=

2.4.Proporcionar el costo del número de ejemplares del trabajo escrito requerido por la Institución otorgante del título o grado correspondiente.		=
	2.5. Proporcionar el costo del trámite de titulación.	2.5. Proporcionar el costo del trámite de titulación, sin exceder la cantidad de \$15,000.00.
3. Para el ejercicio de esta prestación:		
3.1.El académico presentará ante la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado una solicitud en la que se especifiquen los tiempos y forma de goce de los apoyos anteriormente señalados para la obtención del grado correspondiente.		=
3.2.La citada dependencia analizará la solicitud y, en su caso, acordará con el solicitante los detalles del goce de los apoyos y la entrega del comprobante de grado.		=
3.3.La Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado se encargará de realizar los trámites respectivos ante las diferentes instancias.		=
3.4.En caso de reembolsos, los comprobantes de gastos deberán cumplir con las disposiciones fiscales.		=
3.5.En caso de que el académico no esté de acuerdo con la determinación de la dependencia señalada, en torno a la solicitud de apoyo para titulación, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGFSPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá. De persistir su desacuerdo, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGCRPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá.		=
CLÁUSULA 177. REGLAMENTO DE BECAS		=
La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, elaborarán el Proyecto de Reglamento General de Becas y lo presentarán al H. Colegio Académico, con el fin de definir las normas y procedimientos a observar por el trabajador académico y la Universidad para el disfrute de las becas que otorgue la Institución. Este Reglamento deberá ser presentado al H. Colegio Académico en un plazo que no exceda el inicio del semestre 2005-2.	La Universidad y el STAUS , a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, analizará el Reglamento General de Becas y presentará al H. Colegio Universitario, una propuesta de modificación que permitan mejorar el programa de becas de posgrado de la Institución , en un plazo que no exceda el inicio del semestre 2026-1.	La Universidad y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, analizará el Reglamento General de Becas y presentará al H. Colegio Universitario, una propuesta de modificación que permitan mejorar el programa de becas de posgrado de la Institución, en un plazo que no exceda el inicio del semestre 2026-1.
La Universidad se compromete a respetar los siguientes criterios, en relación al personal académico becado:		La Universidad se compromete a respetar los siguientes criterios, en relación con personal académico becado:

1. El beneficio de la beca podrá disfrutarse con independencia de las que el trabajador académico logre obtener mediante sus propias gestiones ante otras instituciones.		=
2. Una vez que el trabajador haya realizado los estudios objeto de la beca, la Universidad lo reintegrará a su puesto y, en su caso, lo promoverá a la categoría y nivel correspondiente conforme a lo establecido en el EPA.		=
3. El trabajador académico que disfrute de una beca consistente en su salario integrado vigente, tendrá derecho a percibir todos los incrementos salariales y las prestaciones que obtenga el Sindicato en beneficio de los Trabajadores Académicos.		=
4. Durante el período objeto de la beca los trabajadores académicos no perderán sus derechos ni su antigüedad.		=
5. En caso de paralización de labores por cualquier causa, la Universidad se obliga a no afectar en la percepción de su beca al personal académico.		=
6. Al término de sus estudios el trabajador académico deberá incorporarse a trabajar en la Institución por un tiempo mínimo igual al que disfrute de la beca; en caso de que no cumpla con esta obligación, deberá reintegrar a la Universidad el monto total recibido como beca, así como los intereses generados en el período de la beca.		=
7. La Universidad proporcionará o pagará los servicios médicos de los becados y sus derechohabientes en el país. En el extranjero, la Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos.		=
8. En el caso de que la Universidad otorgue una beca en el extranjero a un trabajador académico, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el Conacyt a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país, la Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el Conacyt a sus becarios en las instituciones públicas, tales como inscripción, colegiaturas, transporte.	8. En el caso de que la Universidad otorgue una beca en el extranjero a un trabajador académico, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el Conahcyt a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país, la Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el Conahcyt a sus becarios en las instituciones públicas, tales como inscripción, colegiaturas, transporte.	8. En el caso de que la Universidad otorgue una beca en el extranjero a un trabajador académico, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el Secihti a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país, la Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el Secihti a sus becarios en las instituciones públicas, tales como inscripción, colegiaturas, transporte.
CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO		
La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos las cuales serán designadas por los Consejos Divisionales y el STAUS, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de maestría y doctorado para profesores-investigadores y	La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos las cuales serán designadas por los Colegios Departamentales y el STAUS, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de maestría y doctorado para profesores-	La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos las cuales serán designadas por los Colegios Departamentales y el STAUS, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de maestría y doctorado para profesores-

profesores de asignatura y de especialización, maestría y doctorado para técnicos académicos, este último grado solo bajo la modalidad especificada para los técnicos en esta cláusula.	investigadores y profesores de asignatura y de especialización, maestría y doctorado para técnicos académicos. Los estudios de posgrado podrán realizarse en los programas ofrecidos por la misma Universidad.	investigadores y profesores de asignatura y de especialización, maestría y doctorado para técnicos académicos. Los estudios de posgrado podrán realizarse en los programas ofrecidos por la misma Universidad.
La cantidad de becas para estudios de posgrado son las siguientes:		
- Los Consejos Divisionales podrán otorgar: Para el personal de carrera, hasta 2 becas por año y por departamento en total, independientemente de que éstas sean para estudios de posgrado o estancias de investigación; para personal de asignatura, hasta dos becas por año y por departamento para estudios de posgrado. - El STAUS podrá convocar 14 becas por año para Personal de Carrera y 14 becas por año para Profesores de Asignatura.	Los Colegios Departamentales podrán otorgar: hasta 2 becas por año para el personal de carrera, por departamento, independientemente de que éstas sean para estudios de posgrado o estancias de investigación; y hasta dos becas para estudios de posgrado por año para personal de asignatura, por departamento.	Los Colegios Departamentales podrán otorgar: hasta 2 becas por año para el personal de carrera, por departamento, independientemente de que éstas sean para estudios de posgrado o estancias de investigación; y hasta dos becas para estudios de posgrado por año para personal de asignatura, por departamento.
De las 14 becas que están disponibles para personal de asignatura, la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA) podrá disponer de hasta 3 becas por convocatoria, para que el personal de asignatura curse programas de Doctorado o de Maestría orientados a la Investigación, inscritos en el PNPC, ofrecidos por las divisiones de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar este párrafo.
Las becas designadas por el STAUS estarán normadas por los siguientes lineamientos:		=
1. El Jefe de Departamento y la Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o divisional, que los estudios que desea realizar presentan congruencia disciplinaria con el área de adscripción del solicitante.	1. La Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o interdisciplinar , que los estudios que desea realizar presentan congruencia disciplinaria con el área de adscripción del solicitante.	1. La Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o interdisciplinar, que los estudios que desea realizar presentan congruencia disciplinaria con el área de adscripción del solicitante.
2. Los estudios a realizar deberán realizarse en programas de posgrado en instituciones distintas a la Universidad de Sonora, registrados en el Padrón Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) de CONACYT o la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), o bien, en el Padrón de Posgrados Especiales definido en la cláusula 178BIS.	2. Los estudios a realizar deberán realizarse en programas de posgrado, registrados en el Sistema Nacional de Posgrado (SNP) de CONAHCYT o la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), o bien, en el Padrón de Posgrados Especiales definido en la cláusula 178 BIS.	2. Los estudios a realizar deberán realizarse en programas de posgrado, registrados en el Sistema Nacional de Posgrado (SNP) de SECIHTI o la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), o bien, en el Padrón de Posgrados Especiales definido en la cláusula 178 BIS, o su equivalente.
3. Los requisitos generales para obtener una beca son los siguientes:		
3.1 Profesores-investigadores: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como personal de	3.1 Profesores-investigadores: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico.	3.1 Profesores-investigadores: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico.

asignatura tomando como base para el cálculo una carga académica de 25 hsm.		
3.2 Técnicos Académicos: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como personal de asignatura tomando como base para el cálculo una carga académica de 25 hsm.	3.2 Técnicos Académicos: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico.	3.2 Técnicos Académicos: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera.
Se podrá otorgar becas para estudios de doctorado a técnicos académicos siempre y cuando el Consejo Divisional correspondiente apruebe que al concluir en tiempo y forma el programa de posgrado, el académico se incorporará a la Universidad de Sonora como Profesor – Investigador de Tiempo Completo indeterminado utilizando una de las plazas disponibles, nuevas o vacantes, en el Departamento correspondiente.	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar este párrafo.
3.3 Profesores de asignatura.		=
a) Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres.	a) Poseer un promedio de carga académica indeterminada entre los dos semestres de al menos 12 hsm.	
b) Tener una carga académica indeterminada de al menos 12 hsm en promedio.	b) Poseer un promedio de carga académica indeterminada entre los dos semestres inferior a 12 hsm, una carga promedio impartida en los últimos cuatro semestres de al menos 15 hsm y una antigüedad de al menos dos años.	
c) Tener una antigüedad académica de al menos dos años en la Universidad.	c) Ser profesor de asignatura determinado con una carga promedio impartida en los últimos cuatro semestres de al menos 15 hsm y una antigüedad de al menos cuatro años.	
d) No dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.	Además, no dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.	
		En los casos en los cuales exista controversia en cuanto al cumplimiento de requisitos, se revisarán y resolverán por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.
4. Los apoyos económicos que recibirá el personal académico a quien se le otorgue una beca para estudios de posgrado serán:		=
a) Profesores investigadores y técnicos académicos		=
El equivalente al salario integrado vigente durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.		=
Se incluirá pago por sobrecarga cuando el académico haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al disfrute de la beca. El pago por concepto de		=

sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.		
b) Profesores de asignatura.		=
El equivalente al salario integrado vigente de profesor-investigador de tiempo completo, de acuerdo a la categoría y nivel otorgado por la comisión dictaminadora, durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.		=
El personal académico con beneficio de una beca institucional podrá recibir una beca CONACyT, PRODEP o de otra institución nacional o del extranjero, dentro del período que cubre la beca institucional, lo cual deberá informar a la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico.	El personal académico con beneficio de una beca institucional podrá recibir una beca CONAHCyT , PRODEP o de otra institución nacional o del extranjero, dentro del período que cubre la beca institucional, lo cual deberá informar a la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico.	El personal académico con beneficio de una beca institucional podrá recibir una beca SECIHTI, PRODEP o de otra institución nacional o del extranjero, dentro del período que cubre la beca institucional, lo cual deberá informar a la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico
En caso de que la beca CONACyT o PRODEP sea negada por causas no imputables al solicitante, la Universidad de Sonora otorgará los siguientes apoyos económicos adicionales, siempre y cuando los mismos no sean otorgados por alguna otra institución u organismo público o privado:	En caso de que la beca CONAHCyT o PRODEP sea negada por causas no imputables al solicitante, la Universidad de Sonora otorgará los siguientes apoyos económicos adicionales, siempre y cuando los mismos no sean otorgados por alguna otra institución u organismo público o privado:	En caso de que la beca SECIHTI o PRODEP sea negada por causas no imputables al solicitante, la Universidad de Sonora otorgará los siguientes apoyos económicos adicionales, siempre y cuando los mismos no sean otorgados por alguna otra institución u organismo público o privado:
1. Pago total de inscripción y colegiatura en instituciones públicas o bien, pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N) al año en instituciones privadas.	1. Pago total de inscripción y colegiatura en instituciones públicas o bien, pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$40,000.00 (Cuarenta mil pesos 00/100 M.N) al año en instituciones privadas.	1. Pago total de inscripción y colegiatura en instituciones públicas o bien, pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N) al año en instituciones privadas.
2. Transporte (un viaje redondo en avión a la sede del programa).		
3. Seguro de servicios médicos.		=
4. En caso de cambio permanente de residencia, un complemento equivalente al pago de 12 hsm de acuerdo al nivel tabular “A” para el caso de programas nacionales o 20 hsm “A” para programas en el extranjero.		=
CLÁUSULA 178 BIS. Padrón de Posgrados Especiales		=
La Comisión Mixta de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA) integrará un Padrón de Posgrados Especiales, en los cuales se podrán incluir posgrados de la Universidad de Sonora pertenecientes a PNPC o posgrados nacionales que no se encuentren en PNPC a partir de los siguientes criterios:	La Comisión Mixta de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA) integrará un Padrón de Posgrados Especiales, en los cuales se podrán incluir posgrados de la Universidad de Sonora o posgrados nacionales que no se encuentren en SNP, en particular en disciplinas o profesiones cuyo número de posgrados en SNP es bajo.	La Comisión Mixta de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA) integrará un Padrón de Posgrados Especiales, en los cuales se podrán incluir posgrados de la Universidad de Sonora o posgrados nacionales que no se encuentren en SNP, en particular en disciplinas o profesiones cuyo número de posgrados en SNP es bajo.
a. Programas de posgrado en PNPC ofrecidos en modalidad presencial por las Divisiones de la Unidad Regional Centro de la	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar párrafo.

Universidad de Sonora, exclusivamente para personal adscrito a departamentos de las Unidades Regionales Norte y Sur.		
b. Programas de posgrado nacionales en disciplinas o profesiones cuyo número de posgrados en PNPC es bajo, tal como sucede en el área de artes.	SE ELIMINA	Se acuerda eliminar párrafo.
CLÁUSULA 179. EXTENSIONES DE BECA PARA BECARIOS ACTIVOS		=
En caso de que el personal académico que realiza estudios de posgrado considere que requiere una extensión del plazo de la beca para culminar con los estudios que se encuentra realizando, podrá solicitar que la Comisión Mixta Especial para Estudios de Posgrados (CMEEP) analice su situación particular para que determine en base a la información proporcionada por el becario y complementada con el expediente que presente la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico, si procede o no la ampliación solicitada.	En caso de que el personal académico que realiza estudios de posgrado considere que requiere una extensión del plazo de la beca para culminar con los estudios que se encuentra realizando, podrá solicitar que la CMGFSPA analice su situación particular para que determine en base a la información proporcionada por el becario y complementada con el expediente que presente la Dirección de Apoyo a Docentes Investigación y Posgrado , si procede o no la ampliación solicitada.	En caso de que el personal académico que realiza estudios de posgrado considere que requiere una extensión del plazo de la beca para culminar con los estudios que se encuentra realizando, podrá solicitar que la CMGFSPA analice su situación particular para que determine en base a la información proporcionada por el becario y complementada con el expediente que presente la Dirección de Apoyo a Docentes Investigación y Posgrado, si procede o no la ampliación solicitada.
En el caso particular de que sean estudios de especialización o posgrado, la extensión máxima será de 6 meses y para los estudios de doctorado, de un año.	En el caso particular de que sean estudios de especialización o maestría , la extensión máxima será de 6 meses y para los estudios de doctorado, de un año.	En el caso particular de que sean estudios de especialización o maestría, la extensión máxima será de 6 meses y para los estudios de doctorado, de un año.
La CMEEP determinará los requisitos que deberán cumplir los aspirantes y elaborará los lineamientos generales en los que basará sus decisiones para el otorgamiento de la extensión del plazo para la realización de estudios de posgrado, mismos que deberán estar culminados a más tardar al final del semestre 2003-1.	La CMGFSPA determinará los requisitos que deberán cumplir los aspirantes y elaborará los lineamientos generales en los que basará sus decisiones para el otorgamiento de la extensión del plazo para la realización de estudios de posgrado.	La CMGFSPA determinará los requisitos que deberán cumplir los aspirantes y elaborará los lineamientos generales en los que basará sus decisiones para el otorgamiento de la extensión del plazo para la realización de estudios de posgrado.
CLÁUSULA 180. CURSOS DE SUPERACIÓN		=
Cuando la Universidad impulse proyectos de desarrollo académico y apertura de nuevas carreras, modificación o cambio del modelo educativo, o del modelo curricular, o cambio del plan de estudios y defina que las necesidades de trabajadores académicos se deban cubrir totalmente o en parte por los ya existentes, y que esto implique formación y superación de dicho personal, la Institución se compromete a sufragar los costos de dicha formación y superación y a descargarlos académicamente en una proporción igual a los requerimientos de dedicación del curso.		=
Asimismo, la Universidad dará el apoyo económico necesario para llevar a cabo el diseño curricular de las unidades académicas que así lo determinen.		=

CLÁUSULA 181. COMPLEMENTO DEL SALARIO PARA BECARIOS		=
Cuando un trabajador académico con carácter indeterminado obtenga una beca de una Institución de acuerdo al Reglamento de Becas (cláusula 177), para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es Profesor o Profesor-Investigador de Carrera, la Universidad le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o el CONACYT. A los maestros por asignatura que se encuentren en esta situación, se les continuará pagando como tales, siempre y cuando cumplan con lo estipulado en la cláusula178.	Cuando un trabajador académico con carácter indeterminado obtenga una beca de una Institución de acuerdo al Reglamento de Becas (cláusula 177), para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es Profesor o Profesor-Investigador de Carrera, la Universidad le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o el CONAHCYT . A los maestros por asignatura que se encuentren en esta situación, se les continuará pagando como tales, siempre y cuando cumplan con lo estipulado en la cláusula178.	Cuando un trabajador académico con carácter indeterminado obtenga una beca de una Institución de acuerdo al Reglamento de Becas (cláusula 177), para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es Profesor o Profesor-Investigador de Carrera, la Universidad le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o el CONAHCYT . A los maestros por asignatura que se encuentren en esta situación, se les continuará pagando como tales, siempre y cuando cumplan con lo estipulado en la cláusula178.
CLÁUSULA 190. INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COLEGIO ACADÉMICO Y DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES	CLÁUSULA 190. INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COLEGIO UNIVERSITARIO, DE LOS COLEGIOS DE LAS FACULTADES INTERDISCIPLINARIAS Y DE LOS COLEGIOS DEPARTAMENTALES	CLÁUSULA 190. INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS
La Universidad se obliga a proporcionar al STAUS los acuerdos del H. Colegio Académico a más tardar tres días hábiles después de que hayan sido tomados. Asimismo, a petición expresa del Sindicato, los Directores de División deberán proporcionar por escrito, en el mismo plazo señalado en esta Cláusula, los acuerdos de los Consejos Divisionales correspondientes.	La Universidad se obliga a proporcionar al STAUS los acuerdos del Colegio Universitario a más tardar tres días hábiles después de que hayan sido tomados. Asimismo, a petición expresa del Sindicato, los Coordinadores de Facultades Interdisciplinarias y los Jefes de Departamento deberán proporcionar por escrito, en el mismo plazo señalado en esta Cláusula, los acuerdos de los Colegios de las Facultades Interdisciplinarias respectivamente .	La Universidad se obliga a proporcionar al STAUS los acuerdos del Colegio Universitario a más tardar tres días hábiles después de que hayan sido tomados. Asimismo, a petición expresa del Sindicato, las Coordinaciones Generales de Facultades Interdisciplinarias y las Jefaturas de Departamento deberán proporcionar por escrito, en el mismo plazo señalado en esta Cláusula, los acuerdos de los Colegios de las Facultades Interdisciplinarias y Departamentales, respectivamente.
CLÁUSULA 192. INFORMACIÓN DE REFORMAS		=
La Universidad conviene en entregar una copia al STAUS de los proyectos de reforma académica y administrativa elaborados por la Dirección de Planeación y demás dependencias universitarias cuyas funciones sean afines con la misma. Además, escuchará la opinión del STAUS en relación a dichos proyectos, previo a su discusión y aprobación por el Colegio Académico.	La Universidad conviene en entregar una copia al STAUS de los proyectos de reforma académica y administrativa elaborados por cualquier dependencia universitaria. Además, escuchará la opinión del STAUS en relación a dichos proyectos, previo a su discusión y aprobación por el Colegio Universitario .	La Universidad conviene en entregar una copia al STAUS de los proyectos de reforma académica y administrativa elaborados por cualquier dependencia universitaria. Además, escuchará la opinión del STAUS en relación a dichos proyectos, previo a su discusión y aprobación por el Colegio Universitario.
CLÁUSULA 193. RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES		=
Todo escrito presentado por el STAUS a la Institución, que contenga una solicitud relativa a los derechos del personal académico que tengan consecuencias laborales, tanto colectivos como individuales, estipulados en este Contrato y las demás disposiciones legales	Todo escrito presentado por el STAUS a la Institución, que contenga una solicitud relativa a los derechos del personal académico, la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicho escrito, dará	Todo escrito presentado por el STAUS a la Institución, que contenga una solicitud relativa a los derechos del personal académico, la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicho escrito, dará

aplicables, la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicho escrito, dará respuesta fundada y razonada en un término no mayor de cinco días hábiles.	respuesta fundada y razonada en un término no mayor de cinco días hábiles.	respuesta fundada y razonada en un término no mayor de cinco días hábiles.
De no producirse la respuesta en el término señalado en el párrafo anterior, procederá a recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver sobre la procedencia del planteamiento sindical en el término perentorio de los cinco días hábiles siguientes.	De no producirse la respuesta en el término señalado en el párrafo anterior, se considerará que la solicitud fue aceptada.	En caso de no emitirse respuesta en el término señalado, la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico dentro de un plazo de cinco días hábiles requerirá a la autoridad responsable para que justifique su omisión y emita su resolución en un término perentorio de cinco días hábiles posteriores.
CLÁUSULA 194. PLAZAS SINDICALES		=
La Universidad se obliga a conceder doce plazas de tiempo completo a los miembros del Comité Ejecutivo del STAUS con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Las licencias serán con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y las derivadas de este Contrato, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondiera durante el curso de su ejercicio.		=
Estas plazas se pagarán con la sobrecarga máxima establecida para el Maestro de Tiempo Completo, de acuerdo al nivel y categoría de cada integrante del Comité Ejecutivo. Por su parte, los miembros del Comité Ejecutivo se comprometen a impartir clases a, por lo menos, un grupo.		=
Cuando dichas plazas sean ocupadas por maestros cuya contratación sean de tiempo completo, además de ser pagadas con la sobrecarga máxima establecida de acuerdo al nivel y categoría, tendrán derecho a concursar para obtener los diferentes estímulos que se otorguen al Personal de Carrera. En el caso de que el académico ya reciba uno o varios de los estímulos, se le respetarán durante el tiempo que dure su gestión sindical y la culminación del período del estímulo.		=
Las doce plazas a que se hace mención, se pagarán de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo que las ocupen. En caso de no gozar de una plaza de carrera de tiempo completo y el académico esté titulado de licenciatura, se le pagará como Profesor de Tiempo Completo, según la categoría y nivel que le asigne la Comisión Dictaminadora de su División, basada en el análisis de su documentación académica y la reglamentación correspondiente; en tanto que si no está titulado, se le pagará como asistente. Las comisiones que recaigan en personal que no sea de	Las doce plazas a que se hace mención, se pagarán de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo que las ocupen. En caso de no gozar de una plaza de carrera de tiempo completo y el académico esté titulado de licenciatura, se le pagará como Profesor de Tiempo Completo, según la categoría y nivel que le asigne la Comisión Dictaminadora de su Facultad , basada en el análisis de su documentación académica y la reglamentación correspondiente; en tanto que si no está titulado, se le pagará como asistente. Las comisiones que recaigan en personal que no sea de	Las doce plazas a que se hace mención, se pagarán de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo que las ocupen. En caso de no gozar de una plaza de carrera de tiempo completo y el académico esté titulado de licenciatura, se le pagará como Profesor de Tiempo Completo, según la categoría y nivel que le asigne la Comisión Dictaminadora de su Facultad, basada en el análisis de su documentación académica y la reglamentación correspondiente; en tanto que si no está titulado, se le pagará como asistente. Las comisiones que recaigan en personal que no sea de

Carrera, no generarán derechos académicos inherentes a las plazas de Maestro de Tiempo Completo.	Carrera, no generarán derechos académicos inherentes a las plazas de Maestro de Tiempo Completo.	Carrera, no generarán derechos académicos inherentes a las plazas de Maestro de Tiempo Completo.
En caso de que la relación laboral del integrante del Comité Ejecutivo finalice antes de terminada la gestión sindical, la relación de trabajo se entenderá prorrogada hasta que finalice la gestión, quedando en consecuencia sujeto a los derechos y obligaciones que correspondan al trabajador académico.		=
Al término de la gestión o período sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo conservando todos sus derechos, incluyendo, en caso de que le corresponda, el derecho a prórroga de contratación y a indeterminarse por medio del programa de regularización en caso de que éste exista y el académico reúna los requisitos correspondientes.		=
	Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar tres licencias con goce de sueldo para los presidentes de las comisiones estatutarias del STAUS.	
CLÁUSULA 195. DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES		=
La Universidad se obliga a mantener los salarios y proporcionar descargas en la jornada complementaria a la carga académica para los miembros de la CMGAA en un 25%, los miembros de la CMGCRPA en un 20%; para los Delegados Sindicales en Hermosillo 30%, en Navojoa 80%, en Caborca, Santa Ana, Nogales y Cajeme 50%. Las descargas para la CMGAA y la CMGCRPA serán del 50% cuando dichas Comisiones elaboren su reglamento y su plan de trabajo.		=
El párrafo anterior, se aplicará exclusivamente al Personal Académico de Carrera, tanto en la Unidad Centro como en las Unidades Foráneas.	El párrafo anterior, se aplicará exclusivamente al Personal Académico de Carrera de todos los campus.	El párrafo anterior, se aplicará exclusivamente al Personal Académico de Carrera de todos los campus.
Para los casos del Personal de Asignatura en las Unidades Foráneas se aplicarán los criterios siguientes:	Para los casos del Personal de Asignatura de los campus fuera de la capital del Estado se aplicarán los criterios siguientes:	Para los casos del Personal de Asignatura de los campus fuera de la capital del Estado se aplicarán los criterios siguientes:
1. Descarga de dos grupos en su carga académica en el semestre que corresponda.		=
2. La descarga se aplicará en la o las materias que tengan más horas semana mes, sin que ésta descarga exceda las 10 horas semana mes.		=

3. La descarga que se menciona se hará efectiva únicamente para aquél Personal de Asignatura que tenga al menos una carga de tres grupos-materia.		=
Respecto a los Delegados de la Unidad Centro que sean Profesores de Asignatura y que tengan una carga académica entre 18 y 25 hsm, la Universidad les otorgará una descarga equivalente a una materia-grupo en que hayan sido programados, siendo éste el que cuente con el menor número de horas.	Respecto a los Delegados del campus Hermosillo que sean Profesores de Asignatura, la Universidad les otorgará una descarga equivalente a dos grupos o 10 hsm, lo que más beneficie al trabajador, y en el caso de los subdelegados un grupo o 5 hsm, lo que más beneficie al trabajador.	Respecto a los Delegados del Campus Hermosillo que sean Profesores de Asignatura y que tengan una carga académica entre 18 y 25 hsm, la Universidad les otorgará una descarga equivalente a una materia-grupo en que hayan sido programados, siendo éste el que cuente con el menor número de horas. En el caso de las delegaciones que tengan más de 50 miembros en su delegación se les otorgará una descarga equivalente a dos grupos siendo éstos aquellos que cuenten con el menor número de horas.
En caso de que el Delegado Sindical no se descargue, sea Personal de Carrera o de Asignatura, el Subdelegado podrá hacer uso de la descarga que le corresponda al Delegado.	SE ELIMINA	Se acuerda conservar el párrafo en los términos originales.
CLÁUSULA 201. BIBLIOTECA SINDICAL		=
La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mejoramiento de su biblioteca y publicación de libros y revistas. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial. Asimismo dará al Sindicato, para su biblioteca, una dotación de todas las publicaciones que hubiere realizado, así como dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al Sindicato.		La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mejoramiento de su biblioteca, incluyendo biblioteca electrónica y publicación de libros y revistas. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial. Asimismo dará al Sindicato, para su biblioteca, una dotación de todas las publicaciones que hubiere realizado, así como dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al Sindicato.
El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.		=
CLÁUSULA 202. EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA		=
La Universidad se obliga a proporcionar a la imprenta del Sindicato el equipo de impresión y diseño gráfico que por reposición o uso requiera ser sustituido por equipo nuevo.		=
En tanto no suceda lo señalado en el párrafo anterior, la Universidad capacitará al técnico de impresión del STAUS en el manejo del equipo necesario y dará facilidades al Sindicato para que utilice la imprenta de la Institución, respetándose la programación de trabajo que la		=

misma establece, siempre y cuando el equipo que se quiera utilizar se encuentre en buenas condiciones.		
Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de (CANTIDAD SUJETA A LA DISTRIBUCIÓN DE LA BOLSA PARA CLÁUSULAS DE MONTO FIJO) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta, renta de equipo de impresión o fotocopiado, insumos para impresión y fotocopiado, cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	En análisis. Pendiente.
El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.		=
CLÁUSULA 213. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES		=
La Universidad asume el compromiso obligatorio de apoyar al STAUS en la realización de actividades en el área deportiva, bajo los siguientes términos:	La Universidad asume el compromiso obligatorio de apoyar al STAUS en la realización de actividades en el área deportiva y actividades culturales, bajo los siguientes términos:	En análisis. Pendiente.
1. La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de \$900,000.00 (Novecientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades, culturales del STAUS.		=
2. La Universidad otorgará al STAUS la cantidad de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el pago de salario y prestaciones del trabajador de intendencia que realiza la limpieza en el gimnasio del STAUS.		=
3. La Universidad se compromete a pagar el sueldo de un instructor para el gimnasio STAUS, para cubrir el turno matutino. El sueldo será por 20 horas de trabajo semanal equivalente al que ya se paga para el turno vespertino.	3. La Universidad se compromete a pagar el sueldo de tres instructores para el gimnasio STAUS, para cubrir los turnos matutino, vespertino y nocturno. El sueldo será por 20 horas de trabajo semanal.	
4. La Universidad, previa solicitud de la Secretaría del Deporte del STAUS, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica de dichas actividades. Ambas partes convienen en que la Subdirección del Deporte de la Unison brindará a la Secretaría del Deporte del STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.	4. La Universidad, previa solicitud de la Secretaría del Deporte del STAUS, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica de dichas actividades. Las solicitudes del STAUS del uso de instalaciones deportivas tendrán prioridad respecto de la renta de dichas instalaciones. Ambas partes convienen en que el Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física de la Unison brindará	

	a la Secretaría del Deporte del STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.	
5. En particular la Universidad entregará en comodato por 10 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAUS acondicione un gimnasio que será utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además, la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 21:00 horas.	5. La Universidad entregará en comodato por 20 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAUS acondicione un gimnasio que será utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además, la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 22:00 horas.	5. La Universidad entregará en comodato por 20 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAUS acondicione un gimnasio que será utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además, la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 22:00 horas.
6. Además, la Universidad entregará en comodato por 10 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Obras y Proyectos respecto del espacio solicitado.	6. Además, la Universidad entregará en comodato por 20 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Obras y Proyectos respecto del espacio solicitado.	6. Además, la Universidad entregará en comodato por 20 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones respecto del espacio solicitado.
7. La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con actividades que promuevan la cultura de los derechos. Esta cantidad será revisada anualmente y sujeta a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.		=
Las cantidades referidas en esta cláusula se entregarán en un plazo que no exceda 45 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	Las cantidades referidas en esta cláusula se entregarán en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	Las cantidades referidas en esta cláusula se entregarán en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.
CLÁUSULA 220. REGLAMENTO DE ESTÍMULOS		
Se formará una Comisión Mixta integrada por los miembros que nombre este Sindicato y los que designen las autoridades universitarias, para la elaboración de un reglamento de estímulos para los trabajadores académicos, con el fin de reconocer los méritos de aquellos que hayan destacado en el cumplimiento de sus deberes, por categorías y niveles del Personal de Carrera y Asignatura; estímulos consistentes en premios que la Universidad entregará anualmente en las fechas del aniversario de su fundación. Ambas partes crearán una Comisión de evaluación de méritos facultada para hacer encuestas en los distintos sectores universitarios y para realizar investigaciones y	Se formará una Comisión Mixta integrada por los miembros que nombre este Sindicato y los que designen las autoridades universitarias, para la elaboración de un reglamento de estímulos para los trabajadores académicos, con el fin de reconocer los méritos de aquellos que hayan destacado en el cumplimiento de sus deberes, por categorías y niveles del Personal de Carrera y Asignatura; estímulos consistentes en premios que la Universidad entregará anualmente en las fechas del aniversario de su fundación. Ambas partes crearán una Comisión de evaluación de méritos facultada para hacer encuestas en los distintos sectores universitarios	Se formará una Comisión Mixta integrada por los miembros que nombre este Sindicato y los que designen las autoridades universitarias, para la elaboración de un reglamento de estímulos para los trabajadores académicos, con el fin de reconocer los méritos de aquellos que hayan destacado en el cumplimiento de sus deberes, por categorías y niveles del Personal de Carrera y Asignatura; estímulos consistentes en premios que la Universidad entregará anualmente en las fechas del aniversario de su fundación. Ambas partes crearán una Comisión de evaluación de méritos facultada para hacer encuestas en los distintos sectores universitarios y para realizar investigaciones y

evaluaciones que estime pertinentes, a fin de emitir un voto que tendrá carácter de simple opinión. En última instancia será la Junta Universitaria quien determine a qué persona deban adjudicarse dichos premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos en dicho reglamento de estímulos.	y para realizar investigaciones y evaluaciones que estime pertinentes, a fin de emitir un voto que tendrá carácter de simple opinión. En última instancia será el Colegio Universitario quien determine a qué persona deban adjudicarse dichos premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos en dicho reglamento de estímulos.	evaluaciones que estime pertinentes, a fin de emitir un voto que tendrá carácter de simple opinión. En última instancia será el Colegio Universitario quien determine a qué persona deban adjudicarse dichos premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos en dicho reglamento de estímulos.
CLÁUSULA 223. ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA		
La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2023-1.	La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2025-2 .	La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2025-2.
CLÁUSULA 245. COMISIONES MIXTAS PERMANENTES		=
Se integrarán entre la Universidad y el STAUS las siguientes Comisiones Mixtas Generales:		=
1. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA).		=
2. Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal Académico (CMGHSPA).		=
3. Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA).		=
4. Comisión Mixta General del Tabulador del Personal Académico (CMGTPA).		=
5. Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS).		=
6. Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA).		=
	7. Comisión Mixta General de Riesgo Laboral (CMGRL).	7. Comisión Mixta General de Riesgo Laboral (CMGRL).
7. Las demás Comisiones Mixtas Generales, de Unidad Académica y Especiales que acuerden la Universidad y el STAUS.	8. Las demás Comisiones Mixtas Generales, de Unidad Académica y Especiales que acuerden la Universidad y el STAUS.	8. Las demás Comisiones Mixtas Generales, de Unidad Académica y Especiales que acuerden la Universidad y el STAUS.
CLÁUSULA 246. LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES		=
Para garantizar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a proporcionar el local con una superficie mínima de 40 metros cuadrados, una secretaria, equipo de cómputo y de oficina, así como papelería, y demás personal, muebles y enseres que las Comisiones definan. Debiéndose dar cumplimiento antes de que finalice el semestre 2023-1.	Para garantizar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a proporcionar el local con una superficie mínima de 40 metros cuadrados, una secretaria, equipo de cómputo y de oficina, así como papelería, y demás personal, muebles y enseres que las Comisiones definan. Debiéndose dar cumplimiento antes de que finalice el semestre 2025-1 .	

CLÁUSULA 252. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES		=
La Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT), de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:		La Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT), de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:
1. Realizar el Catálogo de Puestos del Personal Académico de Base, los análisis de los distintos puestos y sus funciones en los aspectos laborales.		=
2. De acuerdo a lo anterior, proponer al Colegio Académico reformas o modificaciones a la Clasificación del Catálogo de Puestos del Personal Académico de Base.	2. De acuerdo a lo anterior, proponer al Colegio Universitario reformas o modificaciones a la Clasificación del Catálogo de Puestos del Personal Académico de Base.	2. De acuerdo con lo anterior, proponer al Colegio Universitario reformas o modificaciones a la Clasificación del Catálogo de Puestos del Personal Académico de Base.
3. Determinar en base a un estudio previo, los complementos que se deban otorgar al personal académico que labore en regiones donde el costo de la vida sea más elevado.		=
4. Las demás que defina el reglamento de la propia Comisión para normar su funcionamiento.		=
CLÁUSULA 254. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS		=
La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, tendrá las siguientes facultades:		=
1. Definir para las plazas que vayan a ser convocadas por la Universidad, su carácter de ser por tiempo indeterminado o por tiempo u obra determinada y demás aspectos de orden laboral.		=
2. Vigilar que el ingreso y promoción de los trabajadores académicos se ajuste a los procedimientos establecidos en el EPA y a las disposiciones que se pacten en este Contrato.		=
3. Establecer lineamientos generales para cumplir con la facultad señalada en el punto anterior.		=
4. Recibir de los Directores de División o Jefes de Departamento de las unidades académicas copias de los proyectos de convocatorias a concurso de ingreso que serán sometidas a los consejos divisionales y copias de las convocatorias a tales concursos cuando hayan sido autorizadas por los consejos divisionales.	4. Recibir de los Jefes de Departamento de las unidades académicas copias de los proyectos de convocatorias a concurso de ingreso que serán sometidas a los Colegios Departamentales y copias de las convocatorias a tales concursos cuando hayan sido autorizadas por los Colegios Departamentales .	4. Recibir de las Jefaturas de Departamento copias de los proyectos de convocatorias a concurso de ingreso que serán sometidas a los Colegios Departamentales y copias de las convocatorias a tales concursos cuando hayan sido autorizadas por los Colegios Departamentales.
5. Recibir de los jefes o secretarios de los departamentos correspondientes, copias de: las relaciones de aspirantes, los registros de aspirantes y de los documentos que acrediten la escolaridad mínima requerida para optar por las convocatorias.		=

6. Recibir de los jurados copia de los dictámenes que emitan.		=
7. Recibir de las autoridades correspondientes el proyecto de funciones del puesto, y en su caso, formular observaciones en aspectos laborales a dichas autoridades.		=
8. Recibir copia de las solicitudes de promoción y de los dictámenes emitidos por la Comisión Dictaminadora.		=
9. Interponer ante la instancia correspondiente el recurso de impugnación cuando la Comisión así lo considere procedente de acuerdo a lo establecido en el EPA.		9. Interponer ante la instancia correspondiente el recurso de impugnación cuando la Comisión así lo considere procedente de acuerdo con lo establecido en el EPA.
10. Sugerir a la Comisión encargada de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo los aspectos correspondientes a:		=
10.1 Asignación de horarios		=
10.2 Asignación de carga académica		=
10.3 Asignación de materias		=
10.4 Permanencia de los trabajadores académicos de la Universidad		=
10.5 Sanciones y procedimientos		=
10.6 Las demás que se deriven del presente Contrato		=
11. Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.		=
CLÁUSULA XIII. SERVICIO ISSSTESON VOLUNTARIO A MAESTROS DE HORAS SUELTAS	CLÁUSULA XIII. AFILIACIÓN AL ISSSTESON DE PERSONAL DE ASIGNATURA CON SALARIO BASE DE COTIZACIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO GENERAL	En análisis. Pendiente.
Para el personal académico de horas sueltas que debido a su salario no tenga derecho a los servicios del ISSSTESON, de acuerdo a los reglamentos del mismo, la Universidad se compromete a conseguir estos servicios siempre y cuando el trabajador académico aporte la cuota correspondiente al mismo.		Para el personal académico de asignatura con una carga académica programada de al menos 12 hsm, y con un salario base de cotización inferior al salario mínimo general (SMG) de la zona correspondiente, la Universidad se compromete a afiliarlo al ISSSTESON, o en su caso mantener su afiliación al ISSSTESON, aportando el personal académico el 12.5% y la Universidad el 32.5% del SMG de la zona correspondiente. La Universidad aceptar tratar bilateralmente los casos que presente el STAUS de personal académico de asignatura que requiera afiliarse al ISSSTESON, pero que no cumplan con tener al menos 12 hsm programadas. Para el personal académico de asignatura que debido a su salario no tenga derecho a los servicios del ISSSTESON, de acuerdo con los reglamentos del mismo, y no cumpla con los supuestos anteriores, la Universidad se compromete a conseguir estos servicios siempre y

		cuando el trabajador académico aporte la cuota correspondiente al mismo.
CLÁUSULA XVII. DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA		=
1. Niveles del tabulador de asignatura y requisitos para ocupar cada uno de ellos.		=
De acuerdo con el Convenio de Revisión Contractual, suscrito entre la Universidad y el STAUS, el 20 de marzo del año 2001, los requisitos para ocupar cada uno de los cuatro niveles previstos en la Cláusula 27 del presente Contrato, estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la presente Cláusula:		=
1.1. Para ser Profesor de Asignatura nivel A se requiere:		=
Tener título de licenciatura y un año de experiencia académica a nivel superior o dos años de experiencia profesional.		=
1.2. Para ser Profesor de Asignatura nivel B se requiere:		=
1.2.1. Si se es licenciado titulado, cuando menos cuatro años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 10 puntos de la TPA.		=
1.2.2. Si se es pasante de maestro en ciencias, cuando menos dos años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 6 puntos de la TPA.		=
1.2.3. Si se es maestro en ciencias, cuando menos un año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que cumulen 4 puntos de la TPA.		=
1.2.4. Si se es candidato a doctor, tener al menos 1 año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 3 puntos de la TPA.		=
1.2.5. Si se es doctor titulado, tener experiencia académica a nivel superior y/o profesional en el área de su especialidad.		=
		1.2.6.A partir del semestre 2025-2, la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática en este nivel al

		personal académico que cumpla con alguno de los siguientes requisitos: 1.2.6.1. Contar con grado de maestría y acreditar al menos tres años de experiencia académica a nivel superior, o bien 1.2.6.2. Contar con grado de doctor. Este nivel permanecerá vigente en tanto la Comisión Dictaminadora correspondiente asigna el nivel definitivo. En los casos de contratación de nuevo personal académico por asignación, prevista en la cláusula 82, numeral 3, correspondiente a la Tercera Etapa de Programación, la asignación automática procederá por única ocasión, y no generará, por sí misma, derecho a promociones de nivel posteriores.
1.3. Para ser Profesor de Asignatura nivel C se requiere:		=
1.3.1 Si se tiene título de licenciatura, tener al menos 8 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 20 puntos de la TPA.		=
1.3.2 Si se es pasante de maestro en ciencias, tener al menos 6 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 16 puntos de la TPA.		=
1.3.3 Si se es maestro en ciencias, tener al menos 4 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 12 puntos de la TPA.		=
1.3.4 Si se es candidato a doctor, tener al menos 3 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 6 puntos de la TPA.		=
1.3.5 Si se es doctor, tener al menos 1 año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad.		=
		1.3.6A partir del semestre 2025-2, la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática en este nivel al personal académico que cumpla con alguno de los siguientes requisitos: 1.3.6.1 Contar con grado de maestría y acreditar al menos cinco años de experiencia académica a nivel superior, o bien

		1.3.6.2Contar con grado de doctor y acreditar al menos un año de experiencia académica a nivel superior Este nivel permanecerá vigente en tanto la Comisión Dictaminadora correspondiente asigna el nivel definitivo. En los casos de contratación de nuevo personal académico por asignación, prevista en la cláusula 82, numeral 3, correspondiente a la Tercera Etapa de Programación, la asignación automática procederá por única ocasión, y no generará, por sí misma, derecho a promociones de nivel posteriores.
1.4. Para ser Profesor de Asignatura nivel D se requiere:		=
1.4.1 Si se es pasante de maestro en ciencias, tener al menos 9 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 28 puntos de la TPA.		=
1.4.2 Si se es maestro en ciencias, tener al menos 7 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 24 puntos de la TPA.		=
1.4.3 Si se es candidato a doctor, tener al menos 4 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 20 puntos de la TPA.		=
1.4.4 Si se es doctor, tener al menos 3 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo 12 puntos de la TPA.		=
2. Promoción del Personal Académico de Asignatura y aspectos generales.		=
2.1. Las promociones del Personal Académico de Asignatura podrán ser de hasta dos niveles a la vez cada año, siempre que se cumpla con todos los requisitos que se establecen.		=
2.2. El nivel asignado por la comisión respectiva, se hará efectivo a partir de la fecha de la solicitud y entrega de documentos que demuestren cumplir con los requisitos mínimos del nivel solicitado.		=
2.3. Todos los demás requisitos que se establecen en el Título V del Estatuto de Personal Académico vigente para la promoción del		=

Personal Académico de Carrera, serán aplicables al Personal de Asignatura.		
2.4. De ser necesario, el Consejo Divisional en cada División nombrará Comisiones Dictaminadoras Especiales que llevarán a cabo la evaluación de la documentación del Personal Académico de Asignatura que desee promoverse y la asignación del nivel correspondiente, así como también asignar nivel al Personal de Asignatura de nueva contratación mediante la evaluación de su documentación.		=
2.5. La aplicación del presente tabulador no disminuirá el salario a ningún miembro del Personal Académico de Asignatura.		=
2.6. El personal que se encuentre ubicado en el nivel B del antiguo tabulador y que no cumpla los requisitos para quedar ubicados en los niveles B o C del nuevo tabulador, permanecerá con el salario actualmente asignado y disfrutará de todos los incrementos salariales y estímulos que se concedan a dicho personal, hasta obtener los requisitos mínimos que se establecen en los niveles B o C del nuevo tabulador.		=
2.7. El STAUS, a través de una comisión de Profesores de Asignatura, presentará ante la Comisión Mixta General del Tabulador una propuesta de adiciones al EPA, que contemple requisitos y puntajes para acceder a los diversos niveles del tabulador del Personal de Asignatura. La Comisión del Tabulador dispondrá de un mes para discutir la propuesta, para posteriormente someterse a la consideración del Colegio Académico.		=