

**Acuerdos de la reunión de la Mesa de Negociación del
Proceso de Revisión Salarial STAUS-UNISON 2026
celebrada el martes 14 de abril del 2026**

(Minuta 006)

1. Asistencia:

Administración:

Dr. Guillermo Cuamea Cruz (Secretaria General Administrativo), Dr. Enrique Bolado Martínez (Secretaria General Académico), Lic. Verónica Yolanda Hernández Castro (Asesora Laboral), M.C. Jesús Moreno Durazo (Dirección de Comunicación), Dra. Alma Teresita del Niño Jesús Velarde Mendivil (Dirección de Recursos Humanos), Lic. Martín de Jesús Manosalvas Leyva (Subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica), Lic. Francisco Javier Acuña Apodaca (Abogado de Recursos Humanos), Dr. Rafael Ramírez Villaescusa (Abogado General), Dra. María Guadalupe Alpuche Cruz (Coordinación de Facultad Interdisciplinaria de Humanidades y Artes), y Dr. Agustín Brau Ávila (Coordinación de Facultad Interdisciplinaria de Ingeniería).

Sindicato:

Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota (Secretario General), Mtra. Vilma Yasmín Cha Moreno (Secretaria de Trabajo y Conflictos), Mtra. Selene América Flores Salazar (Secretaria del Interior), Dra. Olimpia Ofelia Cortez Rivera (Secretaria de Previsión Social), Dra. Tania Castelo Rendón (Secretaria de Organización), Dr. Rodrigo Romero Matuz (Secretario de Comunicación y Propaganda), Mtro. Alejandro Luna Navarro (Secretario de Actas y Archivo); Dr. Francisco Jonathan García Salcedo (Secretario de Relaciones); Mtro. Juan Díaz Hilton (Bellas Artes), Dr. Luis Alberto Núñez Rodríguez (Ing. Química y Metalurgia), Dr. Francisco Javier Parra Vergara (DIPA), Dra. Dora Luz Padilla Carvajal (Sociología y Administración Pública), Dr. Sergio Barraza Félix (DIFUS), Dr. Arturo Alberto Durazo Armenta (Contabilidad), Mtro. Ramón Gertrudis Valdez Melchor (Cajeme), Dra. Elena Desirée Castillo Zaragoza (Lenguas Extranjeras), Mtro. Cuauhtémoc Martínez Siraitare (Cs. Sociales Nogales), Lic. Oscar Medina Díaz (Derecho), Dra. María de la Concepción Hurtado Abril (Arquitectura y Diseño), Dra. Diana Miriam Mc Caughey (DICTUS) y Dra. Ramona Flores Varela (Jubilados y Pensionados).

Docentes del campus Santa Ana:

Dra. Nubia Judith Félix Orduño, Lic. Cecilia Aviña Buelna, Dr. Luis Ernesto Gerlach Barrera.

Gobierno:

Lic. David Leyva Castillo (Dirección de Asuntos Jurídicos de la Subsecretaría de Concertación Social), Dr. Rodolfo Basurto Álvarez (Subsecretario de Educación Media Superior y Superior), Ing. Macario Enrique Valenzuela Bautista (Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior) Lic. César René Meza Padilla (Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, Lic. Rubén Maximiliano Luna Llánez (Centro de Conciliación Laboral).

2. Inicio de la reunión:

- A) El Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota da inicio la reunión siendo las 11:12 horas.
- B) El Dr. Guillermo Cuamea: agradece la presencia de los representantes del Gobierno del Estado.

3. Información sobre la marcha del día de hoy

A) El Mtro. Cuauhtémoc Nieblas informa que posterior a la marcha del día de hoy se hizo entrega de un oficio dirigido al Gobernador del Estado con una serie de peticiones que consideran importantes para poder resolver este tema de la revisión, y que no estaba el gobernador, sin embargo, se entregó el oficio, y se estableció el compromiso de agendar una reunión con el o con parte del equipo.

B) El representante de Gobierno comenta que hubo una marcha convocada por STEUS a la que se sumó el ST AUS, que los recibió la Dra. Ana Luisa Chavez secretaria de gobierno y pasaron con el secretario de gobierno y el particular del Gobernador, quien les recibió los oficios y las peticiones verbales, y el acuerdo fue que se le hará llegar eso al Gobernador y que el planteó que se comunicaría con Ustedes cuando tuviera una respuesta.

4. Firma de la minuta de la sesión del 07 de abril de 2026.

5. Solicitud del ST AUS de continuar con las mesas de negociación:

A) El Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota solicita que las mesas de negociación continúen en caso de que se paralizen las labores por parte del STEUS, debido a que la votación de estallamiento a huelga es el 30 de abril del presente año. En caso de ser así donde definir el lugar de las reuniones.

B) El Dr. Guillermo Cuamea responde que ellos se pondrán de acuerdo e indicarán el lugar de reunión. Debido a que deben atender al otro sindicato si estalla a huelga y que va a ser muy incierta la disponibilidad.

C) La Mtra. Vilma Cha responde que le parece grave esa postura, porque el compromiso también se tiene con ST AUS, ya que se tiene la votación de estallamiento a huelga el 30 de abril, y que en ningún momento consideran pertinente que se cancelen las reuniones, además de que se hizo la solicitud de que se incrementará el número de reuniones como comisión negociadora para abordar los temas pendientes.

D) El Dr. Guillermo Cuamea responde que no es lo que se está diciendo, que quedan firme por lo menos dos reuniones de trabajo y que ellos indicarán la hora y el lugar.

6. Temas a tratar y acuerdos por tema:

6,1 Presupuesto universidad

A) La Mtra. Vilma Cha recuerda el compromiso de aclarar la diferencia en la información proporcionada al ST AUS y la proporcionada al Colegio Universitario.

B) El Dr. Guillermo hace entrega del escrito con la aclaración. Explica que la diferencia de los 53 millones de pesos es lo que se había solicitado y lo que realmente se aprobó, se había solicitado 3,223 millones de pesos y se aprobó 3,170 millones de pesos. Posteriormente, en otro evento hay que ajustar el presupuesto, y de acuerdo con la información que se tenía ya se sabía cómo iba a quedar finalmente, y lo que se pidió era 3,182 millones, y se aprobaron 3,170 nada más, de ahí la diferencia de 12 millones, y que se tuvo que ajustar el presupuesto, que es lo que se presentó al colegio.

C) El Dr. Sergio Barraza responde que lo preocupante es que se entregue información diferente al sindicato de lo que se presentó al colegio universitario, porque la información que se había entregado al sindicato que fue posterior a la reunión del colegio se afirma que hay una diferencia de 53 millones de pesos, y que con eso se justifica la universidad para decir que no hay margen de maniobra para atender las demandas que se hicieron por parte del sindicato. Lo que se insiste es que no se presente la información completa y la misma a ambos, y del

ejercicio completo del CCT y de otros sectores. Entonces se desconfía de lo que dicen porque no se da información clara.

- D) El Dr. Guillermo Cuamea responde que lo que se pidió con respecto a 2025 era un 4.96% más y que lo que se aprobó fue 3.23%.
- E) El Dr. Sergio Barraza señala que eso no dice en el documento que se entregó al Colegio Universitario.
- F) El Dr. Guillermo Cuamea responde que esa es la información y que eso se presentó y analizó en la Colegiado Permanente de Asuntos Hacendarios, que no hay un mal manejo de la información, que esa información está en los archivos del colegio, que son dos eventos diferentes. Se compromete a que el área financiera lo explique en la reunión.
- G) La Mtra. Vilma Cha comenta que el cuestionamiento se hace porque se tiene la grabación de lo sucedido en el Colegio Universitario, la explicación y los documentos que se entregaron a este y al Sindicato, por lo que cree que esa es la importancia de transparentar los procesos, y que se hagan las transmisiones, y que en caso de que hubiera una omisión o mala interpretación se pueda revisar lo que se dice y expone.

Se pasa al siguiente tema, a reserva de que se haga una revisión más a detalle del documento entregado.

6.2 Aumento salarial y de prestaciones

- A) La Mtra. Vilma Cha pregunta ¿sí, hay algún ofrecimiento adicional al incremento salarial?
- B) El Dr. Guillermo Cuamea responde que sigue únicamente el ofrecimiento del 4% en incremento salarial y 0% en prestaciones; que se siguen haciendo gestiones con el Gobierno del Estado y el Federal viendo la posibilidad de que se autoricen recursos adicionales; y ...
- C) La Mtra. Vilma pregunta que avances se obtuvieron tras su reunión y otras gestiones que se estén realizando.
- E) El Dr. Guillermo Cuamea responde que justamente a esta hora se hizo la reunión con la SEP, que desconoce a que horas se pueda tener respuesta.

6.3 Temas de finiquitos:

- A) El Mtro. Cuauhtémoc Nieblas señala que, sobre el adeudo de 60,000 millones de finiquitos, varios docentes le han informado que se está obligando a los docentes a firmar convenios de pagos por ese adeudo de finiquito, siendo que no es responsabilidad de los docentes las malas administraciones para programar y prepararse para este tipo de contingencias que pudieron haberse evitado en su momento, y que eso está generando una problemática más, sumado a lo que ya se tiene ahorita. Que no es un argumento para decir que no hay recursos para atender las demandas sindicales.
- B) El Lic. Acuña informa que se solicitó por parte del sindicato una relación de finiquitos pendientes, lo cual se entregó y se explicó que algunos de los tramites estaban pendientes y que esos pagos ya salieron, que posterior a eso, se realizó una nueva relación de pago de finiquitos, y que no se ha hecho ningún convenio de pago diferido del finiquito. Que ya se ha estado avanzando con los pagos.
- C) La Dra. Ramona Flores señala que en reuniones anteriores se informó que hay 70 casos pendientes de pago de finiquitos, pide que informe cuantos finiquitos de esos pendientes se han pagado ya, y cuáles son los que faltan.

D) El Lic. Francisco Acuña responde que la mayoría de los finiquitos pendientes son de este año, salvo algunos casos que por situaciones específicas están detenidos. Se compromete a hacer llegar a la secretaría de trabajo y conflictos una actualización de la información.

E) El Lic. Alejandro Luna señala que el pago de finiquitos es parte de un proceso del maestro como empleado de la universidad, que debe existir esa planeación del presupuesto porque se sabe medianamente con precisión cuantos maestros se van a jubilar o pensionar.

F) El Lic. Francisco Acuña menciona que seguramente en la dirección de planeación y evaluación se hace esa planeación del presupuesto. Asimismo, informa como se hace el proceso de pago de finiquito, que lleva un proceso de solicitud de cálculo y llenar el formato de verificación de adeudos, y que cuando el trámite esta completo se cita a la persona, se firma y se solicita el recurso para su pago.

6.4 Programa de recuperación salarial

A) La Mtra. Vilma Cha solicita que se informe de los avances que se tenga en la reunión. Además, pregunta ¿Si hay algún ofrecimiento para las demás peticiones de impacto económico?

B) El Dr. Guillermo Cuamea responde que no.

C) La Mtra. Vilma Cha manifiesta su preocupación de que a estas alturas no se tenga una propuesta adicional de impacto económico. Cuando las solicitudes para una gestión de presupuesto se han estado haciendo desde principios de octubre sino es que antes.

6.5 Presentación de salarios de otras universidades públicas

A) El Dr. Sergio Barraza presenta información sobre los salarios tabulares académicos de otras instituciones: UABC, ITSON, UES, COBACH Z II, COBACH Z-III, comparadas con los salarios del tabulador académico de la UNISON. Donde se puede ver que los salarios del tabulador del personal académico profesor investigador de tiempo completo de la UNISON están por debajo de los salarios de los tabuladores de la UABC, del ITSON, de la UES y del COBACH. (Se anexa presentación). Lo que evidencia un rezago importante en el salario tabular de los PITC. Asimismo, en el caso de los Técnicos Académicos salarios del tabulador de la UNISON están por debajo de los salrios de UABC e ITSON; en cuanto a la HSM del personal de asignatura comparado con UABC, ITSON, UES, COBACH en el nivel más bajo al único que se supera es a la UES. Concluye diciendo que la Universidad de Sonora tiene salarios más bajos comparados con instituciones de educación superior pública en el estado (ITSON, UES), y con el estado vecino de Baja California (UABC), incluso tiene salarios tabulares más bajos que una institución de educación media superior en el estado (COBACH) en el caso de profesores de tiempo completo. Aunado al no reconocimiento de todas las plazas de tiempo completo, la dificultad de promoverse de nivel por el EPA y la falta de cursos suficientes de formación docente, la violación a la cláusula XVII transitoria, 56 y 82 tercera etapa numeral 2.3, que impiden que cientos de profesores de asignatura se les pueda asignar un mejor nivel, llevan a asegurar que la administración universitaria basa el funcionamiento de la Unison en la explotación y precarización del trabajo académico. Resultado de un análisis de fondo de lo que está pasando con la planta académica como ya se ha demostrado y estos salarios muestran el rezago que se tiene en la Universidad de Sonora comparado con instituciones de este estado, que se supone que la Unison es el alma mater, y que como es posible que este por debajo del tabulador incluso del COBACH, por lo que considera que si es un llamado

de atención para la administración universitaria a que cambie de actitud, que haya realmente voluntad para mejorar la situación de la planta académica.

B) La Mtra. Vilma Cha pregunta a la parte administrativa si tienen comentarios sobre la información que se acaba de presentar.

C) El Dr. Guillermo Cuamea responde que entonces “hay que irnos a trabajar al ITSON y COBACH”, que desconoce de donde se hizo ese análisis, y que no hay mucho que opinar.

D) La Mtra. Vilma Cha señala que el “vámonos a trabajar al COBACH” es de las respuestas más desafortunadas que se puedan dar en esta situación, cree que una que se espera es como le pueden hacer para que los salarios del tabulador no estén por debajo de otras instituciones públicas de educación superior y una de media superior; que estos comentarios no abonan en nada en lo que se está solicitando, puesto que la información aquí presentada surge de una revisión y análisis, y se hace con el sentido de abonar cual es la problemática que se tiene en la Universidad de Sonora, que lo mismo sucedió en la sesión anterior que se presentaban los datos sobre la situación precaria en la que se encuentra el personal académico de asignatura, y que no se ve esa sensibilidad por parte de la administración, y es preocupante de que a estas alturas se hagan expresiones de ese tipo a las y los compañeros académicos, considera que si se está aquí, es porque se está haciendo el trabajo, le estamos retribuyendo a la comunidad sonorenses, hago un llamado a la parte administrativa a que si ese es el sentir por lo menos no se diga en esta mesa negociadora, por respeto al trabajo, análisis y a la seriedad con que este tema se debe tratar.

E) La Dra. Alpuche agrega que cuando se menciona que no se ha tratado de hacer ninguna gestión al respecto para poder ofrecerles algo mejor en la cuestión salarial, cree que tampoco se vale decir que no se ha hecho, que si se ha tratado de hacer y que se está intentado hacer, que no se haya podido tener una respuesta satisfactoria a estas gestiones no significa que no se haya intentado o se siga tratando de gestionar, las reuniones que se han estado llevando a cabo por parte de rectoría y de la administración se han continuado y se van a seguir continuando, lamentablemente no se ha tenido respuesta satisfactoria, pero se siguen haciendo, no es una insensibilidad por parte de la administración, que es una cuestión financiera en la que sino se tiene la autorización de un mayor presupuesto, pues no se puede ofrecer una mejoría a la primera propuesta, pero de que se han seguido haciendo gestiones, se han continuado haciendo, y que también cabe recalcar que esta mesa negociadora si se ha tenido diferentes opciones o soluciones para las violaciones que se presentaron como violaciones contractuales por parte de las cuestiones que no necesariamente tienen que ver con presupuesto, no existe una insensibilidad por parte de esta mesa, redundando en ese punto, que simplemente no se pueden ofrecer cosas que no es posible en este momento cumplir, pero de que se está haciendo el esfuerzo se está haciendo.

F) El Dr. Enrique Bolado menciona que con todo respeto al análisis, a él le surgen dudas para que sean consideradas, que en primer lugar él sabe que Tijuana es zona cara y el salario debe ser más alto en todos los niveles, que sería interesante ver cómo se comporta UAS, UACH y otras universidades; el otro punto de diferencia de acuerdo a su experiencia en otros trabajos, es que el número de horas que deben estar frente a grupo cada docente es diferente, que la U de G los titulares tienen que estar 20 horas frente a grupo y aquí solo 9

horas, que habría que ver esos detalles y los CCT para ver los logros y prestaciones adicionales a eso. Respecto a lo que comenta la Dra. Alpuche, el también siente que por parte de la secretaria general académica se ha estado buscando mejorías en lo que se ha estado planteando, donde se han celebrado reuniones en la sub comisión mixta de asuntos académicos para ver los temas de indeterminación, que tiene citados a las y los T.A. para ver lo de la normatividad, y al jefe de departamento de sociología para ver las problemáticas de las convocatorias, que no es que estén insensibles o que no estén haciendo algo, que no se puede hacer todo pero que se están trabajando en algunos de los aspectos.

G) El Mtro. Francisco Parra comenta que lo que le salta es: 1. Que se debieran de hacer de manera conjunta gestiones de recursos, que lo que falta es gestión de la Universidad de Sonora hacia los organismos que financian, que argumentos hay más que suficientes. 2. Que puede aceptar que el nivel de atención que se plantea es bueno, pero no suficiente, que hay una categoría que falta es actualizar la situación de la Universidad de Sonora, que no se necesita analizar a ninguna otra Universidad, si está el ITSON y la UES de un lado, y eso asociado con el EPA, que si se sigue con esa dinámica de no aceptar la situación real que se tiene en el contexto de la Universidad de Sonora, se tendrán requisitos cada vez más tensos, que solo provocará que cada vez sean más maestros de asignatura en el nivel de explotación y precarización, y el problema es que las y los docentes no estarán dispuestos a estudiar posgrados si lo que van a percibir no es ni el mínimo. Aunque reconoce que si se deben considerar un conjunto de variables, lo que es evidente es que cuando se hizo la adaptación del EPA en el 2014 el objetivo principal era detener la promoción, porque era un costo que el Gobierno del Estado se negaba a seguir pagando, pero que se les salió de las manos, porque también bloquearon el ingreso por efecto, y esta situación tienen más de 10 años, y que no se han metido como institución a hacer un análisis y a generar una conclusión, que quizás sea distinta a lo que aquí se muestra, pero que deben reconocer a la base sindical como parte de la institución, trabajar en conjunto, gestionar en conjunto, sumar esfuerzos y no seguir compartimentalizando las cosas como si entre ambas partes no se tuvieran objetivos comunes. Finaliza solicitando a la parte administrativa a que abran más espacios para discusión y acuerdos, que no se cierren porque si no se convertirá en una guerra.

H) El Dr. Cuauhtémoc Siraitare comenta que parece que se da un paso enfrente y cuatro atrás, que le preocupa que tipo de universidad se quiere para el estado de Sonora, que si se ha pensado en la cantidad de estudiantes que no recibirán ese conocimiento, que no existe la voluntad necesaria por parte del Gobierno, que no se vale que la Universidad más importante del estado de Sonora este atorada, que han sido muchas horas de trabajo de la parte sindical buscando el como si y no el cómo no, sin embargo pareciera que no avanza la mesa, siendo que esta cercas la votación de estallamiento a huelga.

I) El Dr. Sergio Barraza pregunta que si entonces Obregon, Navojoa, Guaymas están en zona cara porque ahí está el ITSON, que ahí están los datos que no solo es UABC, es la UES que tiene unidades en Benito Juarez y aquí en Hermosillo, que no le parece que se quiera usar el tema de que la UABC por estar en Tijuana ya va a tener zona cara y por eso se quiera decir que todo lo que se presenta no es algo que le preocupe a la Universidad de Sonora, por el hecho de cómo están los salarios tabulares del personal académico de la Unison, y que no solo es eso, sino también todo lo que ha pasado en la mesa de negociación, de como si ha

habido falta de voluntad para los temas importantes, que se hayan resueltos algunos aspecto menores de violaciones al CT, sería el colmo que ni eso se atendiera, pero que los aspectos fundamentales que se han estado planteando en donde están precisamente esta política de la administración de mantener la precariedad y la explotación del trabajo académico, en eso no se quiere ceder, y por eso se hace el cuestionamiento, y que no se ha dicho que no se han hecho gestiones, sino que no es suficientes y es inefectiva, que eso se ha mostrado y que ahí están los datos. En el tema del ISR se pactó el año pasado y cuestiona ¿Qué se ha hecho?, se han mandado un par de oficios, una reunión con los secretarios de educación y de hacienda, y en reuniones internas de la comisión, que eso muestra una gestión poco eficiente por parte de la administración universitaria, que puede haber gestiones, pero no hay frutos, eso se cuestiona. Concluye cuestionando a la administración ¿Si quieren pasar a la historia como el resto de las administraciones que han basado sus políticas en como explotar y precarizar el trabajo académico, negar acuerdos firmados, no respetar el CCT, realizando gestiones insuficientes?, el sindicato insiste en que se pueden llegar a acuerdos para revertir esta situación.

6.6 Programa gradual de adecuación a la ley del ISR

- A) La Mtra. Vilma Cha pregunta si hay una fecha y hora para la reunión con la Secretaría de Hacienda y el SAT para revisar la propuesta enviada por el STAUS.
- B) El Dr. Guillermo Cuamea responde que aún no tienen una fecha.

6.7 Problemáticas campus Santa Ana

- A) La Dra. Nubia Judith Félix Orduño señala las cláusulas 4, 11, 76, 82, 83, 99, 100, 102, 106, 185, NOM 035, y art. 8 de la Constitución, manifiesta viene desde el campus Santa Ana, que tiene una antigüedad de 22 años en la Universidad, que es la maestra, persona, mujer detrás de los muchos correos, que el proceder administrativo la ha estado orillando a estar enviando estos correos, aun cuando sabe que no les compete directamente a algunos, que las cláusulas con las que inicio son aquellas en las que su persona se ha visto violentada como trabajadora académica de la Universidad de Sonora, que está aquí para darle cara a una situación muy preocupante que se está viviendo en el campus, se habla de violaciones reiteradas por varios años, no son situaciones aisladas, que se ha visto en este tipo de situaciones que han pasado tanto tiempo y de manera reiterativa, que esto ya tiene secuelas no solo en lo laboral sino también de afectaciones de salud, por lo que hace un llamado a la conciencia, que se abran este tipo de espacios de exponer la situación de viva voz, y que esto va más allá de solo hacer ruido por correo y se les califique como grilleros, que se dé la oportunidad de dar su propia versión de los hechos y que no se quede con una sola versión institucional, porque como se dice por ahí el lobo siempre será el malo mientras que caperucita sea quien cuente el cuento.

Agradece el espacio, y empieza a hacer una breve recapitulación de situaciones que le ha tocado vivir y que lamentablemente no se han logrado resolver, o siquiera un correo de recibido.

Empieza con solicitudes por escrito y por correo institucional que no han tenido respuestas, correos que trascurre los meses solicitando se les escuche para ejercer algunos derechos, ejemplo, solicitudes de programación, correos sin respuesta por parte de la administración y últimamente por delegados del campus que en su momento explicara, derechos que nunca

se escucharon y respetaron, y habla en todos los niveles administrativos y académicos, que ha tocado las puertas a quienes les compete y nunca se abrieron, por lo que optó por enviar correos a todo mundo.

Con respecto a ocupación de plazas académicas, comenta que ella sigue siendo maestra de asignatura y que recientemente se liberaron tres plazas, de las cuales dos se destinaron a Derecho, y una a Educación a pesar de que en varias reuniones se manifestó que por la demanda de programación y matrícula se destinaran dos a educación y una a derecho. Las plazas concursadas en Derecho se declararon desiertas y que posteriormente se deciden bajar a nivel de T.A. General para que alguien pudiera ocuparla, y que así fue. Respecto a la plaza de Educación se colocaron requisitos máximos y fuera de lugar dejándola sin oportunidad de participar.

Proceso actual de indeterminación, donde ella se ofreció para participar en el análisis por interés propio, pero que por extraña razón se les citó solo una vez y se les tomó una fotografía como evidencia, pero que la comisión jamás se volvió a citar y reunirse a pesar de que ella insistió en que se diera una segunda reunión, por lo que anoche envió un correo a sus compañeros deslindándose de cualquier responsabilidad de ese análisis de carga presentado por la jefatura, porque ella no participó en él, por lo que señala que fue una exclusión rotal de quienes se ofrecieron para actuar en ese análisis de carga por parte de la administración.

Solicitudes de cambios de horarios sin respuesta, bajo los argumentos de que son por necesidades de los alumnos, mismas que jamás se han presentado o hecho saber.

Se le ha programado con menos horas que sus hsm indeterminadas, se le han negado proyectos que en su momento presentó para compensar esas horas no programadas frente a grupos, se le ha excluido de invitación a eventos, cursos de preparación, de correos. Manifiesta que los pliegos de violaciones al CCT que presenta el sindicato tienen cara y rostro, y que en esta ocasión ellos son uno de ellos, de personas que están siendo afectadas en lo laboral, económico, académico, por exclusión de academias, y otro tipo de bloqueos, incluso se le ha negado el uso del centro de cómputo para sus estudiantes de metodología de la investigación por lo que les ha solicitado a estos que lleven sus propios equipos. Concluye diciendo que se están presentando en la mesa como maestros que se sienten vulnerados en sus derechos, que no están siendo escuchados ni comprendidos, y que a veces ni siquiera se sienten vistos por la universidad, que buscan concientizar y hacer ver que no es solo grilla, sino que son docentes que simplemente están tratando de ser escuchados y respetados en sus derechos ganados, y trabajar en un ambiente laboral adecuado y que no tengan afectaciones en su salud.

B) El Dr. Ernesto Gerlach adscrito al campus Santa Ana, con 29 años de antigüedad, PITC, expone que aceptó la invitación que hicieron para poder expresar lo que ocurre en el campus, en ese sentido le recuerda la invitación que le realizó al Dr. Bolado de asistir al campus Santa Ana, asimismo a la Rectora que desconoce lo que sucede, que ya le planteo a él lo que sucede en el campus. Que ha habido situaciones reiterativas a través de los años, y que esas situaciones tienen que ver con acciones del jefe de departamento, quien está presente en la mesa, como parte de la comisión negociadora de la parte administrativa, y que es importante saber que está sucediendo, que no es algo nuevo, que el sindicato sabe

cuánto tiempo atrás existen este tipo de situaciones. En lo personal el comenta que en su momento era presidente de una academia a la cual tuvo que renunciar, que envió copia a la rectora en ese momento, y a otras instancias donde expone la razón por la cual él renunciaba como presidente y como miembro de la misma, y que esas razones tiene que ver con la dignidad, porque resulta que el jefe era parte de la misma, y que por una situación que el cuestionó sobre el actuar del jefe de departamento, donde él no mencionó a la maestra involucrada sino que señaló el proceder del jefe de departamento, y que en una reunión de academia el jefe lo denostó de tal forma que consideró que lo violentó como persona, en donde le dijo "que él ya había perdido todos los derechos que había ganado como académico" delante de sus compañeros de academia, él le contestó que él no estaba dispuesto a permitir que se le faltara al respeto, de que no se vale que haga uso de su puesto para denostarlo por el simple hecho de no estar de acuerdo con él, siendo que esos cuestionamientos se hacen con argumentos. Que pareciera que, si no estás de acuerdo con él te conviertes en su enemigo, y que eso no está bien, porque eso genera afectaciones en el ambiente laboral, no hay comunicación con la jefatura de departamento, que como es posible que tres maestros de tiempo completo indeterminado no tengan una academia, porque se han suprimido éstas, y no ha habido voluntad para resolverlo.

Manifiesta que no está dispuesto a que se vulnere la libertad de las personas para expresarse, denuncia censura por parte de la administración sobre a quién les puedes hablar y a quien no, por lo que insiste en que se acerquen las autoridades administrativas al campus.

Por otra parte, menciona que el siempre daba una materia de estadística descriptiva como sobre carga y que de un tiempo para acá se le asignó a otra docente. Posteriormente, sucedió en este semestre 2026-1, con el nuevo plan de administración donde se ofrece una sola materia de estadística en el segundo semestre, él solicitó se le asignara esta materia de 8 a 9 am, y que anteriormente ya se le había asignado metodología de la investigación que ya había dado en varios programas y por muchos años en el mismo horario, de 10 a 11 am, y que de repente esta última materia aparece con un horario de 8 a 9 am, lo cual limitó que él la pudiera solicitar como sobre carga, por lo que cuestiona ese tipo de actuación, donde se cambian de horario las materias de tal forma que limite derechos. Que la respuesta del jefe en su momento fue que esa no era facultad de la jefatura y que se acomodaba en base a las necesidades de las y los estudiantes. A lo cual le solicitó por escrito desde noviembre del 2025, se le hiciera saber de forma detallada esa solicitud y que hasta la fecha no se le ha dado una respuesta. Por lo que él señala que es evidente que el cambio no se debió a una necesidad de las y los estudiantes, sino que fue una arbitrariedad por parte del jefe de departamento.

De igual forma, señala que se inició con este nuevo plan de administración sin que la planta académica conociera las áreas de trabajo académico y sin establecerse las equivalencias correspondientes. Hace un mes el jefe de departamento les hizo llegar el listado de docentes con la equivalencia de áreas de trabajo académico y que él es el único que aparece en blanco. A partir de ahí él le solicitó una materia de investigación en las ciencias económicas administrativas, que el revisó el contenido y que esa materia si es equivalente a la de metodología de la investigación, lo cual se lo hizo saber al jefe de departamento. Asimismo,

le hizo saber que en el área de ciencias exactas en el programa este, hay dos materias: matemáticas y estadística, y que si bien es cierto la materia equivalente de metodología quedó en otra área, es el mismo programa, por lo que le solicitó se le adscribiera a esa área, a lo que el jefe le respondió que no se podía porque se pedía específicamente un perfil de contador público, administrativo o económico, sin embargo, le hizo saber que en ese mismo perfil se pedía un experto especializado en redacción, diseño de trabajos de investigación y que sea un investigador con reconocimiento en esos trabajos, y que él considera que si cumple con esos requisitos. Además, el cuestionó el por qué se cambia de ATA esa materia, y la respuesta fue que estaba equivocado que esa materia era de nueva creación, lo cual no es cierto ya que es el mismo contenido que la de metodología de la investigación.

Posteriormente, cuestiona que, si se va a ser muy riguroso en cuanto a los perfiles, que sea parejo para todos. Por lo cual, expone la situación del programa de maestría en Ciencias Agropecuarias, donde él fue responsable de ese proyecto, y que como era un programa que no podía acceder a Conhacyt se tenía que cerrar, por lo que deja de ser el coordinador, y es ahí cuando el jefe de departamento toma el control para concluir con los pendientes que quedan de titulación de estudiantes, pero que, hasta donde él tiene entendido cuando un docente es director de tesis, otro docente de la universidad no puede ser codirector, tiene que ser asesor. Señala que en los dos últimos exámenes de grado, sucede que el jefe se autonombra como codirector de tesis, y como asesora a la secretaria general administrativa, donde el título de investigación fue "Respuesta del óxido nitroso a la fertilización nitrogenada del cultivo de trigo bajo riego en el valle del Yaqui, Sonora, México", que el tema es totalmente técnico, para especialistas en el área de agronomía, no para los perfiles de quienes se menciona, menciona otra tesis "Análisis de inversión en el municipio de Etchojoa, Sonora" donde de entrada no se ve relación con una maestría en ciencias agropecuarias, donde aparece como director el jefe de departamento y como asesora la secretaría administrativa, cuando el Dr. Gerlach fue parte del núcleo académico del programa y ahí está en el campus, así como otros docentes y también del departamento de agricultura. Exige congruencia con lo que se hace, que ese tipo de cosas no puede permitir que suceda, y que no entiende como se solapan esas cosas, que no pasa nada, reitera la invitación a que se acuda al campus a atender estas problemáticas y escuchar a la plata académica. Que no se vale que se le castigue de esa manera, y se tomen represarías. Por otra parte, expone el caso de una docente que no cumplió con el perfil en un concurso de evaluación y que al final el jefe decide asignarle la materia. Finalmente, señala que este ambiente laboral, el actuar del jefe de departamento y el desinterés de la administración por el campus Sanat Ana impacta en la permanencia de las y los estudiantes porque si bien ellos hacen el esfuerzo por captar a estudiantes promocionando los programas, al final no se hace nada por mantenerlos, debido a la mala infraestructura y demás.

C) El Dr. Enrique Bolado responde que ha asistido al campus Santa Ana, y ha estado platicando con la comunidad universitaria, que el día de hoy le hicieron entrega de un listado de puntos que tratar, y que todo se atendió, que de hecho fue el Dr. Mijarez y que reunió gente de Caborca, Nogales y Santa Ana y que les comentó que las academias se pueden conformar y que tienen todo el apoyo de la DADIP, que el reglamento establece esa

posibilidad de que en otros campus que no sean Hermosillo se pueden mantener con menos integrantes. Respecto a la codirección que si se puede hacer.

D) El Dr. Ernesto Gerlach precisa que una de las observaciones que se le hicieron al Dr. Bolado es que no hay comunicación entre los docentes y el jefe de departamento en el campus, y que, por supuesto que el jefe eso no le iba a informar, porque para el todo es percepción de las y los docentes. Por lo que considera que la respuesta que le dio el Dr. Bolado al académico no resuelve esa problemática. Que hace años no se convoca a una reunión académica.

E) La Dra. Ramona Flores pide que hable el jefe de departamento de Santa Ana, si está presente en la reunión.

F) El Dr. Félix Ayala jefe del departamento del campus Santa Ana manifiesta que le pueden hacer llegar el listado con todas las situaciones que se plantean en la mesa, que dicen que se está violentando, que porque existe un CCT que le da ciertas facultades a la jefatura de departamento, por ejemplo: en programación que existe una Comisión Verificadora de la Programación Académica que verifica eso, que hay un Colegio Departamental, que hay instancias que están supervisando los tiempos y los proceso. Pregunta si esto que se externa como sentir se incluyó en los pliegos de violaciones al CCT. Se compromete a ver cada uno de los puntos basado en la normativa. Concluye señalando que campus Santa Ana se ha mostrado resiliente, y que ha sobrevivido a través del tiempo, que se ha tratado de fortalecer los programas y mantener las cargas académicas del personal académico, buscando atender la necesidad de la región y compensar de cierta manera con los perfiles académicos con los que se cuentan. Reconoce que una de sus fallas es no haber programado a las y los profesores de asignatura en sus cargas indeterminadas, pero que, porque desaparecieron, y que aun así se respeta su número de horas indeterminadas en sus ATAs. Además, señala que los perfiles del personal académico de dicho campus son mixtos, y que aun así se busca compensar esa parte para cubrir sus cargas académicas y que en eso se ha cumplido. Asimismo, señala que está en proceso las readscripciones de ATAs, debido a las reestructuraciones, que aclara que él no controla estas modificaciones, y que lo que se está buscando es que se readscriban en todas las ATAs posibles, para que en su momento que no exista carga académica en ciertas áreas, no se queden sin carga; que seguirán con las ATAs actuales y conforme vayan teniendo necesidad o afectación ya van a estar readscritos. Concluye señalando que son casi 30 docentes en el campus, por lo que también invita que se acuda al campus y se platique con todos y se revise la normativa para ver si realmente se está incumpliendo algo.

G) El Dr. Sergio Barraza señala que lo que pasa en el campus Santa Ana no es exclusivo de ahí, sino que en varios departamentos pasa lo mismo, que ahí es un caso exacerbado por el jefe de departamento; y eso demuestra la impunidad con la que se maneja varias autoridades de la Universidad de Sonora bajo el amparo de la autonomía universitaria, que en otra institución el jefe de departamento ya no tuviera esa posición, que tiene un historial largo que él lo conoce perfectamente, (que no quiera ahorita dar una cara de que no violenta nada), sabe cómo busca perjudicar a las y los docentes que no están con él y lo cuestionan, y eso no se vale, que sea requisito el estar de acuerdo con una autoridad para que se te respeten tus derechos, que el aquí menciona que vayan a preguntarles a los demás

compañeros, porque los que están con él no les afecta y van a decir que no hay problema, pero ¿por qué tiene que violentar los derechos de quien no está con él?, pero además, se pueden señalar más afectaciones. Finalmente, menciona que esto se le ha manifestado a autoridades anteriores y que no se ha hecho nada, lo cual es lamentable. Esta situación que se repite en otros departamentos. Por lo que propone: primero, que se establezca una mesa de trabajo Sindicato-Universidad, con las y los compañeros, la administración central y la representación del campus para resolver todos los problemas y se verifique que no se afecten los derechos de nadie en el campus; y segunda, que la administración central haga una investigación seria del actuar del jefe del departamento y se determine las acciones que resulten, puesto que no se vale que siga habiendo impunidad.

H) El Lic. Martín Manosalvas coincide con el Dr. Barraza de darle seguimiento a lo que aquí se está exponiendo, pues considera que el CCT señala las instancias a las que se deben acudir, pero siempre y cuando se haga dentro de los plazos establecidos. Además, indica que el forma parte de esas instancias que se encargan de verificar y atender este tipo de situaciones, y que siempre que se han presentado, se han atendido muchas de las que aquí se plantean e incluso de han dado concesiones, que no todo ha sido malo, que ha habido acuerdos bilaterales entre Universidad y Sindicato, pero que es momento de terminar y aclarar ese tipo de situaciones, que él no tomará bandos, solo se apegará al CCT para ambas partes, que parte de la situación que tienen que ver con las reestructuración de planes de estudio, y que él lo ha manifestado como preocupación por el personal de asignatura indeterminado, debido a que está desapareciendo la carga; y que se debe antes de implementar un proceso de indeterminación realizar un proceso de regularización de cargas indeterminadas que tienen el personal académico, lo cual ya es un compromiso. Aclara que la adscripción de las áreas es de común acuerdo, y que la jefatura no tiene la facultad de establecer eso de manera unilateral, y que él tiene conocimiento de los correos que se han intercambiado entre las partes y que no es como se está manifestado en la mesa, que lo que se les ha estado enviando una propuesta para que ellos decidan si aceptan o no. Respecto a los concursos le quedó la duda de lo que señalan que los profesores no cumplen con los perfiles, y él afirma que eso no establece la convocatoria, que solo se señalan los requisitos mínimos, y no es lo mismo, que no se debe estar a interpretaciones. Concluye, aceptando la propuesta que realiza el Dr. Barraza, de dar seguimiento a esta situación; y pidiendo que exista esa comunicación y disposición entre las partes de resolver los casos que se planteen, en tiempo y forma.

I) El Dr. Ernesto Gerlach responde que los requisitos mínimos de las convocatorias establecen los perfiles.

J) La Dra. Olimpia Cortez hace un llamado a todas las partes, que la parte actitudinal y conductual dicen mucho en el tratamiento o en las relaciones interpersonales, que el hecho de ser un jefe de departamento ya te coloca en una posición de poder, y si aparte de eso no se tiene cuidado en el trato con las personas eso genera mucha fricción y la gente se puede sentir agredida, por lo que hace mención de la importancia de la aplicación de la NOM 035, de la comunicación asertiva y respetuosa entre las partes, y pone como ejemplo el caso de su departamento. Concluye diciendo que se debe tomar en cuenta la parte de las

emociones, y que como funcionarios deben tener ese cuidado, porque situaciones como estas generan ambientes hostiles.

K) La Dra. Elena Castillo reitera la importancia de la aplicación de la NOM 035, y manifiesta que ella ha sido objeto de que la corran de una reunión por hacer un cuestionamiento respecto a un concurso, en su función como delegada, y que no se vale que solo porque la otra persona no está de acuerdo se tomen ese tipo de acciones. Además, señala que desde el año pasado ella le preguntó a la subsecretaria de gobierno que se podía hacer para implementar esta norma, porque es de suma importancia y porque es una realidad de la universidad que el ambiente laboral no es el adecuado, por lo tanto, se debe cuidar y buscar el bienestar emocional de la planta académica, no todo son indicadores y estándares para brindar calidad académica. Finalmente cuestiona a quien de las dos secretarias generales les compete atender esto y buscar la implementación de la NOM 035.

L) La Dra. Cecilia Aviña adscrita al campus Santa Ana, con casi 20 años de antigüedad, es maestra de inglés determinada, y expone su caso el cual forma parte del pliego de violaciones al CCT, y que esta situación tan añeja ha repercutido no solo en lo académico, laboral sino en su salud, y presenta su diagnóstico médico de afectaciones por estrés laboral a raíz de incertidumbre laboral. En el 2015 no se le consideró en el programa de indeterminación por no tener continuidad académica, siendo que en ese momento si tenía carga académica, pero se encontraba incapacitada por embarazo de alto riesgo, violentando el art. 170 de la Ley Federal del Trabajo. En 2021 se convoca a un concurso abierto la carga académica de inglés que ella impartía, a pesar de que se le solicitó se suspendiera ese concurso por acuerdo sindical y del exrector Dr. Enrique Velasquez, colocándola en un estado de inestabilidad laboral; posteriormente, en 2022-1 sucede lo mismo, pero con el derecho a prórroga de la otra docente, sin respetar el acuerdo de las autoridades administrativas de ese entonces. Además, en el 2021 se realiza otro programa de indeterminación en el cual se concluyó que no había carga disponible para indeterminar en el área de inglés; es así que hasta el 2024-2 sale un dictamen a su favor en el que se le otorgaron 25 hsm como carga comprometida, sin embargo, en este semestre 2026-1 se le asignaron 20 hsm, porque se argumentó que no había suficiente número de estudiantes inscritos para mantener otro grupo, pero que no se le dieron opciones de recuperar esas horas, y que eso le afectó en su economía, y por ende en su salud, adicional a otras situaciones que ha vivido de afectación pero que no puede mencionar en esta mesa. Concluye exponiendo la situación sobre los exámenes que se aplican “maestra el examen por default la página te hace la traducción” “maestra la secretaria nos deja solos, podemos copiar y usar el celular”, etc., por ende, la demanda de carga académica en el área de inglés ha disminuido, y la calidad también, y eso afecta también en las clases porque se tienen estudiantes en nivel 5 sin saber lo básico, lo cual genera mayor carga laboral para ella. Agradece el apoyo de algunas instancias en su momento, pero que, si hay otros asuntos pendientes que se deben atender para evitar que su situación económica, laboral y de salud se afecte.

M) El Dr. Guillermo Cuamea concluye la reunión diciendo que ya se escucharon a las partes, y la disposición del Lic. Manosalvas y el Dr. Félix Ayala de ir atendiendo esto en lo que a ellos les compete, y que los otros asuntos que competen a otras instancias igual que se revise.

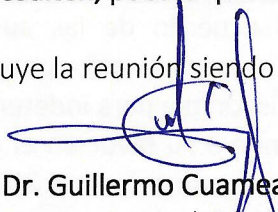
N) El Dr. Sergio Barraza insiste en que la propuesta fue que los secretarios generales también intervengan en esa reunión para trabajar los temas y resolverlos, no solo el Lic. Manosalvas y el Dr. Félix Ayala, sino la parte sindical, los secretarios generales y las y los docentes involucrados. Además, de que se haga una investigación de las acciones del jefe de departamento, porque hay antecedentes y no debe haber impunidad.

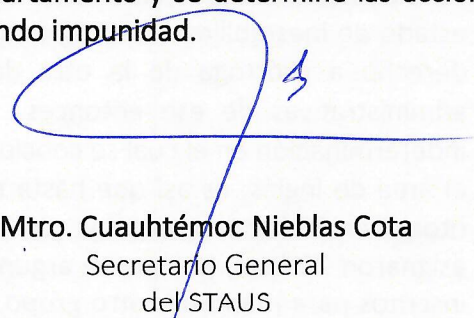
O) El Dr. Guillermo Cuamea responde que no tienen problema en participar.

Acuerdos:

- A) El Secretario General Administrativo se compromete a informar el lugar y la hora de las próximas reuniones de esta Mesa Negociadora.
- B) El Secretario General Administrativo se compromete a solicitar que el área financiera aclare la información del presupuesto en una próxima reunión.
- C) El Dr. Guillermo Cuamea se compromete a informar los resultados obtenidos en la reunión que tuvo la Rectora con la SEP en Cd. México el martes 14 de abril del 2026.
- D) El Lic. Francisco Acuña se compromete a hacer llegar a la secretaría de trabajo y conflictos una actualización de la información de los casos pendientes de pago de finiquito.
- E) Atención a la problemática del campus Santa Ana:
 - Las partes acuerdan conformar una mesa de trabajo Sindicato-Universidad, con las y los compañeros, la administración central y la representación del campus para resolver todos los problemas y se verifique que no se afecten los derechos de nadie en el campus.
 - La parte sindical solicita que adicionalmente, que la administración central realice una investigación sería del actuar del jefe del departamento y se determine las acciones que resulten, puesto que no se vale que siga habiendo impunidad.

Se concluye la reunión siendo las 13:21 horas.


Dr. Guillermo Cuamea Cruz
Secretario General Administrativo
de la Universidad de Sonora


Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota
Secretario General
del STAUS