



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Secretaría General Administrativa

Universidad de Sonora

Hermosillo, Sonora. 23 de abril de 2026

Oficio No. SGAD/4C.13-288/2026

Asunto:

Entrega de respuestas institucionales
a primer grupo de presuntas violaciones

Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota

Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora, STAUS

Presente

En atención a la primer grupo de presuntas violaciones presentadas en el marco del proceso de revisión salarial 2026 en el que nos encontramos, una vez revisada cada situación señalada, adjunto al presente me permito hacer llegar a Usted respuestas institucionales a las mismas.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para hacerle llegar un cordial saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Dr. Guillermo Cuamea Cruz

Secretario General Administrativo

**SECRETARÍA
GENERAL
ADMINISTRATIVA**

23/04/26
11:12am

C.e.p. Dr. Benjamín Burgos Flores, Secretario de Rectoría.

C.e.p. L.D. David Fernando Soto Alday, Secretario del Trabajo del Estado de Sonora.

C.e.p. Integrantes de la Comisión Negociadora, parte institucional.

C.c.p. Expediente y minutarío.

Edificio de Rectoría planta alta, Blvd. Luis Encinas y Rosales s/n,
Colonia Centro. C.P. 83000 Hermosillo, Sonora, México
(662) 259 21 40, extensión 1453
sgad@unison.mx
<https://sga.unison.mx>



Presuntas violaciones

A CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA Y AL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024, Y CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025, CORRESPONDIENTE A LA ACTUAL REVISIÓN SALARIAL 2026.

Solicitud	Reparación
1. CLÁUSULAS 8; 10; 82; 83 DEL CCT. MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN	
Violación:	
La docente NANCY FABIOLA RAMÍREZ GÁMEZ adscrita al departamento de Ciencias Económicas Administrativas campus Caborca, reclama que se dé seguimiento y continuidad a la apertura de grupos de autoaprendizaje de inglés (8088) en el Centro de Idiomas del campus Caborca, que esta materia de trabajo no se vea afectada por la jubilación de las y los docentes, dado que constituye una importante carga académica. Además, dichas horas de auto aprendizaje constituyen un apoyo muy importante para el aprendizaje y la calificación de los estudiantes, al igual que les proporciona una mayor exposición al idioma. Son 75 hsm de las cuales 35 hsm son de docentes jubilados y 40 hsm de docentes que están próximos a jubilarse.	
Reparación:	
Que la Administración Institucional realice lo siguiente:	
a) Que las horas de autoaprendizaje se programen como parte de la carga académica regular, sin diferenciación respecto a otras horas académicas, tal como se venía realizando de manera constante en los procesos de programación de semestres anteriores.	La Administración Institucional informa que, la oferta educativa (apertura de grupos) de Autoaprendizaje de Inglés (08088) se realiza con base en la necesidad de atender la demanda de las y los estudiantes que requieren la asignatura.
b) Que la asignación de dichas horas se realice atendiendo al criterio de antigüedad de los docentes de inglés, respetando el orden establecido en el formato de programación F1, en congruencia con los principios de equidad, certeza laboral y derechos adquiridos.	La programación académica del personal adscrito al Área de Trabajo Académico (ATA) Inglés (0568) se lleva a cabo en estricto apego a lo establecido en la Cláusula 82 y demás relativas a la programación.

<p>c) Que este criterio se aplique de manera uniforme y sistemática, evitando interpretaciones diferenciadas que puedan afectar las condiciones laborales del personal académico.</p>	<p>Es importante recordar que la oferta educativa del ATA mencionada siempre se ha programado en el Sistema de Programación con el fin de que sea revisada en su momento por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación.</p>
<p>d) Que se reconozca que cualquier disposición o práctica que implique una diferenciación en la programación de las horas de autoaprendizaje resultaría menos favorable para los trabajadores, contraviniendo lo establecido en la cláusula 10 del CCT.</p>	
<p>2. CLÁUSULA 9 DEL CCT. ASPECTOS ACADÉMICOS; CLÁUSULA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 16 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de no afectar laboralmente al personal académico de la Universidad de Sonora, con el cambio del modelo educativo y las modificaciones a los planes y programas de estudio, y de revisar y buscar solución satisfactoria en el caso del personal académico que presentó alguna afectación por este motivo, específicamente, en el caso de los departamentos de Matemáticas, Arquitectura y Diseño, Sociología y Administración Pública, y Químico Biológicas, así como los departamentos donde se imparta la carrera de Químico Biólogo Clínico de los campus Navojoa, Cajeme y Caborca.</p>	
<p>Asimismo, la Administración Institucional incumplió su compromiso de discutir a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) con el STAUS los señalamientos que éste le hizo respecto al Modelo Educativo y las posibles afectaciones; y de implementar acciones para llegar acuerdos y ponerlos a consideración del Órgano Colegiado competente.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de no afectar laboralmente al personal académico de la Universidad de Sonora, con los cambios de programas y planes de estudio. Asimismo, se efectúen reuniones de trabajo para analizar las repercusiones, tanto académicas como laborales, de las modificaciones a los planes y programas de estudio. Además, en el caso de las y los docentes que ya están presentando afectaciones laborales, se demanda que la</p>	<p>Para el caso en que se modifiquen o supriman materias o áreas de trabajo académico, debido a la reforma de los planes de estudio, la cláusula 75 del Contrato Colectivo de Trabajo establece las medidas que deben tomarse para evitar afectar laboralmente al personal académico. El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó</p>

<p>Administración Institucional se comprometa a pagar, a cada uno de las y los académicos afectados, el total de carga indeterminada y de carga adicional que en promedio han impartido. Además, se demanda que se pacte lo siguiente:</p>	<p>afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.</p>
<p>a) Se convoque a la planta académica a una discusión amplia del Modelo Educativo de la Universidad de Sonora, donde se incluyan foros, conferencias, mesas de análisis, etc.</p>	<p>Actualmente en la Universidad de Sonora se están implementando planes estudios de licenciatura que fueron conformados a partir de 3 diferentes modelos educativos (el de 2002, el de 2020-2021 y el de 2023). De los tres modelos, el que implica mayor número de horas programadas en cada plan de estudio es el último. Con el más actual de ellos, de 2023, se han actualizado 27 planes de estudio, todos ellos con mayor carga académica programable en conjunto que los anteriores. Así que la mayoría de las posibles afectaciones laborales individuales no tiene que ver con dicho modelo sino con la propia naturaleza de la modificación de los planes de estudios, que, ante un entorno laboral y profesional cambiante, se sustituyen algunas materias por otras en los planes de estudio. En el marco normativo actual está claramente definido el mecanismo de formulación y aprobación de las reestructuraciones de los planes de estudio. Las Comisiones de reestructuración de los planes y programas de estudio, integradas por académicos de los propios Departamentos y nombradas por los respectivos Colegios Departamentales, son las encargadas de la elaboración de las propuestas, mismas que son puestas a consideración, acuerdo y aprobación de los Colegios Departamentales, Colegios de Facultad y Colegio Universitario, previo dictamen de las Comisiones y Colegiados Académicos correspondientes. La Administración Institucional no tiene facultades para limitar dichas atribuciones y funciones.</p>
<p>b) Se modifique el procedimiento de elaboración y aprobación de nuevos planes de estudio o modificaciones de planes de estudio existentes, para efecto de que sea obligatorio que las propuestas se socialicen y se busque un consenso de la planta académica correspondiente antes de aprobarse.</p>	
<p>c) En caso de identificar afectación académica y/o laboral en los planes de estudios modificados, se convoque a reunión a todas las partes involucradas para realizar una propuesta de reconsideración ante tales afectaciones y llevar la propuesta ante las instancias competentes.</p>	
<p>d) Establecer las equivalencias de Áreas de Trabajo Académico (ATA), y proceder a la readscripción en ATAs por semestre.</p>	<p>La Administración Institucional informa que ya se está llevando a cabo la readscripción del personal académico en las ATA, así como su indeterminación en HSM.</p>
<p>e) Capacitación o actualización profesional, para que el personal afectado pueda cumplir con los nuevos requerimientos del programa o plan de estudio.</p>	<p>La secretaría General Académica se encuentra promoviendo la impartición de cursos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De formación docente, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos. 2. Didácticos, a través de las Coordinaciones de Facultades Interdisciplinarias y Jefaturas de Departamentos.

<p>f) Habilitación del personal en el eje de formación integral.</p>	<p>La Secretaría General Académica se encuentra promoviendo la impartición de cursos de actualización o habilitación en Talleres de Formación Integral, recién reestructurados, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos. Se iniciará una vez que el Colegio Universitario apruebe los contenidos de los programas sintéticos y analíticos de los cuatro talleres.</p>
<p>g) En los casos en los que se tuvo una disminución de la materia de trabajo, compensar con la aprobación de horas gabinete.</p>	<p>El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al ST AUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.</p>
<p>Por otra parte, que se respete el acuerdo del convenio de discutir las propuestas presentadas por el ST AUS en el seno de la CMGAA, respecto a los lineamientos para el componente curricular del Modelo Educativo, y que los acuerdos se lleven ante el órgano colegiado correspondiente.</p>	<p>La Administración Institucional, en el marco de lo establecido en la cláusula décimo quinta del Convenio de Revisión Contractual 2025, continúa dispuesta a recibir propuestas que haga el ST AUS sobre modificaciones al Modelo Educativo, y discutir las en el seno de la CMGAA, así como someter a consideración del Colegio Universitario aquellos aspectos en que exista consenso entre las partes.</p>
<p>3. CLÁUSULAS 10; 12; 63; 65; 73 DEL CCT. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS; DERECHOS MÍNIMOS; TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN; DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN; HOMOGENIZACIÓN DE CRITERIOS DE CRITERIOS A LA PROMOCIÓN</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La docente NOHEMI GUADALUPE CALDERÓN GONZÁLEZ, adscrita al Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, reclama que por segunda ocasión se violentó su derecho a promoverse a Profesora Investigadora de Tiempo Completo a través de su participación en la convocatoria CHER-FICS-DPCC-026 en virtud de que la Comisión de Evaluación señaló que no cumplía con el punto 8, numeral C, referente a contar con un doctorado con congruencia disciplinar al área de concurso de Integración (191); sin argumentar y fundamentar su decisión, siendo que la docente cuenta con un Doctorado en Desarrollo Regional, que es congruente con el área de trabajo señalada, además de contar con Maestría en Ciencias Educativas y Licenciatura en Psicología, tal como se solicita en el Estatuto de Personal Académico y en la Convocatoria correspondiente; cabe mencionar que la docente impugnó ante los órganos correspondientes,</p>	

argumentando que su grado de Doctora en Desarrollo Regional es congruente con el Área de Trabajo de Integración, puesto que las asignaturas pertenecientes a esta área se orientan hacia el análisis sistemático del comportamiento humano en contextos reales, mediante actividades, tales como la observación rigurosa, el registro estructurado de información, el análisis cualitativo y cuantitativo, la elaboración de informes técnicos, el diagnóstico psicosocial y el diseño de intervenciones situadas; las cuales encuentran un correlato directo en la formación doctoral del posgrado en desarrollo regional en donde se enfatiza la investigación aplicada, el análisis disciplinario de problemáticas sociales y el desarrollo de soluciones basadas en evidencia empírica. Lo cual resulta incongruente con el resultado de la Convocatoria CHER-FICS-DPCC-027 del área de conocimiento Metodológica (194) en la cual los mismos miembros de la Comisión de evaluación determinaron que la Dra. Calderón cuenta con los requisitos incluyendo el Doctorado.

Asimismo, al comparar el Plan de estudios del Doctorado en Desarrollo Regional del CIAD, A. C. con el Doctorado en Psicología de la Universidad de Sonora, se observa una convergencia curricular significativa: ambos programas colocan la metodología de la investigación como eje rector de la formación. Esta coincidencia evidencia que el doctorado de Desarrollo Regional desarrolla competencias disciplinarias compatibles con el quehacer psicológico, especialmente en lo referente al diseño de investigaciones, evaluación de programas, el uso de métodos mixtos y la generación de diagnósticos situados, componentes indispensables para la formación profesional en psicología aplicada, que va más allá del nombre de las asignaturas. Además, se observa que hay una relación directa entre la línea doctoral “Estudios Psicosociales del Desarrollo Humano”, el trabajo de tesis titulado “Efectos del Programa Nacional de Convivencia Escolar en el Clima Social Escolar y Violencia en Secundarias Públicas” con el área de trabajo integración. Sin embargo, aun presentando estos argumentos y evidencias el Colegio Departamental de Psicología y Ciencias de la Comunicación y el Colegio de Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales declararon que no procedía su recurso de impugnación, sin argumentar y resolver de fondo lo reclamado por la docente.

<p>Cabe mencionar, que en el semestre 2025-1 la docente participó en varias convocatorias de promoción de personal de asignatura a Profesor investigador de tiempo completo en Psicología y Educación, y en todas y cada una de ellas la Comisión de evaluación resolvió que no cumplía con el requisito mínimo de contar con grado de doctorado con congruencia disciplinar en el área de conocimiento de los respectivos concursos, que en su momento la Dra. Calderón impugnó sin tener respuesta favorable por las instancias universitarias correspondientes y también se incluyó esta violación en el Pliego de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo del 2025 al que también hubo una respuesta negativa para la profesora. Todo esto violenta el régimen convencional de mérito y progresividad, de igualdad de condiciones, al limitar su posibilidad de acceder a una promoción, bajo la simple determinación de que no cuenta con un doctorado de congruencia disciplinar, sin fundar y motivar de manera adecuada, aun contando con los requisitos de mérito académico, tales como grado, producción y demás criterios; además, de dejarla en estado de indefensión al no establecerse los criterios específicos a considerar para determinar si un doctorado es congruente al área de conocimiento o de trabajo.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional y el STAUS, a través de la CMGAA, se comprometen a acordar una propuesta de criterios para definir la congruencia disciplinar, tomando como referencia el acuerdo del Colegio Académico para el Programa de Indeterminación de Profesores de Asignatura en el que se establece que, en posgrados de carácter general, la congruencia disciplinar podrá demostrarse con la tesis de obtención del grado y/o con productos académicos en el área del concurso, para ser presentada ante el órgano colegiado correspondiente antes del 29 de abril del 2026, mientras no se definan estos criterios no se podrán llevar a cabo concursos de oposición o promoción para ocupación de plaza académicas de carrera vacantes. En el caso de la Dra. Nohemí Calderón se demanda una respuesta favorable por el Colegiado Permanente de Asuntos Académicos del Colegio Universitario a su recurso de impugnación, para efecto de que se reponga el concurso de promoción considerando que su doctorado cumple con tener congruencia disciplinar al área del concurso,</p>	<p>La Administración Institucional Informa que, el recurso de inconformidad al que se hace referencia fue atendido en el órgano colegiado competente, dictaminando la no procedencia de este. En la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos se ha discutido la definición de congruencia disciplinar, se continuará revisando este aspecto.</p>

asimismo, haya un precedente para que en futuros concursos en las áreas de trabajo del programa de Psicología y Educación, se respete la congruencia disciplinar de su Doctorado en Desarrollo Regional.	
4. CLÁUSULAS 11; 184; 191 DEL CCT. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES: DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO	
Violación:	
La Administración Institucional incumplió con estas cláusulas al no escuchar la opinión del STAU S con relación al presupuesto de la Universidad correspondiente al ejercicio de 2026, incluyendo la negativa del Colegio Universitario a aprobar la solicitud de participación del Secretario General del STAU S, Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota, en la sesión 18 de ese órgano colegiado del 30 de octubre de 2025.	
Reparación:	
Que la Administración Institucional cumpla con estas cláusulas y que se escuche y tome en cuenta la opinión del STAU S en el ejercicio del presupuesto de 2026, y en la elaboración del presupuesto de la Universidad correspondiente al 2027.	La Administración Institucional mantiene su compromiso de escuchar la opinión del Sindicato sobre la formulación de su proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos antes de presentarlo al Colegio Universitario. De hecho, para el presupuesto 2026 y años anteriores la dirigencia sindical del STAU S ha enviado oficios al respecto
5. CLÁUSULAS 11; 184 DEL CCT. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES	
Violación:	
La Dirección de Recursos Humanos incumplió con estas cláusulas al no dar respuesta en tiempo y forma a diversas solicitudes que se le entregaron por escrito por parte de académicos, así como, las Secretarías de Trabajo y Conflictos y de Previsión Social del STAU S.	
Reparación:	
Que la Dirección de Recursos Humanos cumpla con estas cláusulas y dé respuesta en tiempo y forma a todas y cada una de las solicitudes que se le entreguen por escrito, incluyendo las que anteriormente le han entregado académicos y las Secretarías de Trabajo y Conflictos y de Previsión Social del STAU S, esto último en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.	La Administración Institucional asume el compromiso de atender en tiempo y forma las solicitudes que se reciban en todas las dependencias administrativas, así como proporcionar la(s) respuesta(s) correspondiente(s).

6. CLÁUSULA 40 DEL CCT. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES	
Violación:	
<p>Algunos titulares de las jefaturas de departamento, como el del departamento del campus Santa Ana, incumplen con la cláusula 40 del CCT, ya que proceden con la aprobación de convocatorias a concursos para ocupar las plazas, sin haber realizado la parte que corresponde a la consulta y posterior definición de los mecanismos que se utilizarán para ocupar las plazas.</p>	
Reparación:	
<p>Que todos los y las titulares de las jefaturas de departamento cumplan con la cláusula 40 del CCT, de forma que realicen el procedimiento establecido para definir primero el mecanismo con el que se va a ocupar cada plaza vacante, y posteriormente la parte que corresponde a la aprobación de las convocatorias.</p>	<p>La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos está discutiendo el procedimiento para la Elaboración, Aprobación y Publicación de Convocatorias, acordado bilateralmente y que previamente no mencionaba lo establecido en la cláusula 40 del CCT. Una vez modificado se turnará a los titulares de las Jefaturas de Departamento y las Coordinaciones Generales de Facultad Interdisciplinaria.</p>
7. CLÁUSULA 40 DEL CCT. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 18 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025	
Violación:	
<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de realizar un análisis de los resultados del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Vacantes (PTOPV) y, en su caso, establecer acuerdos que conlleven a facilitar la ocupación de las plazas que continuaron vacantes, en el marco de la normatividad vigente. Asimismo, a dar seguimiento puntual a la ocupación de plazas vacantes indeterminadas que se han desocupado con posterioridad al plazo establecido en el PTOPV, o que se desocupen en el futuro, con el objetivo de que se cumpla lo establecido en el EPA, el CCT y demás normatividad en los procesos de ocupación de las plazas. Para efecto de cumplir lo anterior, la Dirección de Recursos Humanos, se comprometió a informar al STAUS y a la CMGAA de cada una de las plazas académicas que queden vacantes de manera indeterminada, en un plazo que no excediera cinco días hábiles a partir de que se generó la vacante.</p>	

<p>Reparación:</p> <p>Que se acuerde de manera bilateral la continuidad del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Académicas Vacantes, para efecto de concluir con los departamentos que no llevaron a cabo el programa en su totalidad, y además para realizar una segunda ronda en todos los departamentos que continúan con plazas vacantes, por haber sido declaradas desiertas o que no se pudieron ocupar, incluyendo las que se generaron en el semestre 2025-2 y las que se generen en los semestres 2026-1 y 2026-2. Asimismo, analizar la necesidad de modificar el Estatuto de Personal Académico (EPA) ya que dicho instrumento normativo se ha convertido en un obstáculo para la ocupación de plazas vacantes en algunas áreas y departamentos de la Universidad.</p>	<p>Uno de los compromisos bilaterales establecidos en la cláusula Décima Sexta del Convenio de Revisión Contractual 2025 fue “La Administración Institucional y el STAUS, a través de la CMGAA, se comprometen a dar seguimiento al Programa de Ocupación de Plazas Vacantes (POPV), hasta su conclusión, la cual incluirá un análisis de los resultados de este.”</p> <p>La CMGAA ha cumplido con el compromiso de darle seguimiento al POPV, y no solo eso, la parte institucional ha puesto especial atención a ese compromiso dándole seguimiento puntual por medio de comunicación constante con los diversos Departamentos, de manera que a la fecha la gran mayoría de ellas ya fue ocupada o se encuentra en proceso de ocupación (alrededor de 200), quedando pendiente 20 plazas vacantes más las que se declararon desiertas en los concursos de oposición y promoción cerrados y las del Departamento de Derecho que acaban de iniciar su proceso de ocupación. A todas estas últimas se le continuará dando seguimiento hasta la culminación del proceso. Asimismo, la tanto la Dirección de Recursos Humanos, como la Secretaría General Académica ha realizado el análisis periódico sobre los resultados del POPV, mismo que ha compartido con la representación sindical en cada reunión de la CMGAA.</p> <p>Por otra parte, el único compromiso adquirido en esa misma cláusula Décimo Sexta del Convenio de Revisión Contractual 2025 es que “Las partes acuerdan que la CMGAA dé un seguimiento puntual a la ocupación de plazas vacantes indeterminadas que se han desocupado con posterioridad al plazo establecido en el POPV, o que se desocupen en el futuro, con el objetivo de que se cumpla lo establecido en el EPA, el CCT y demás normatividad en los procesos de ocupación de plazas.” Este compromiso se ha cumplido en su totalidad por parte de la CMGAA, porque es parte de las funciones regulares de dicha Comisión.</p>
<p>8. CLÁUSULA 43 DEL CCT. PRÓRROGA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL; CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. PRÓRROGA DE CONTRATACIÓN DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; VIGÉSIMA CUARTA INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 20 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	

Violación:	
La Administración Institucional incumplió con su compromiso de que los Colegios Departamentales no utilizaran el criterio de una calificación mínima en la evaluación de los estudiantes para la aprobación de prórrogas, en tanto se define lo conducente; asimismo, a analizar las propuestas elaboradas por las partes y definir la modificación del instrumento de evaluación docente de acuerdo con el resultado del análisis realizado, y que el acuerdo al que se llegara iniciara su aplicación en el semestre 2025-2.	
Reparación:	
Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de no tomar en cuenta una puntuación mínima de evaluación para la autorización de prórrogas para el semestre 2026-2, en lo que se concluye con el análisis y propuesta de modificación del instrumento de evaluación y se defina lo conducente, tal cual lo establece la cláusula vigésima tercera del Convenio de Revisión Salarial 2024. Además, que la propuesta de instrumento de la subcomisión de la parte institucional sea validada antes de que finalice el mes de mayo del presente año, para poder unificar ambas propuestas, y, durante las primeras ocho semanas del 2026-2, se aplique este instrumento unificado en la facultad de Humanidades y Artes para su validación como estudio piloto. Una vez analizados los resultados del estudio piloto por la subcomisión encargada de modificar el instrumento de evaluación al desempeño docente, que el instrumento sea aprobado por el órgano colegiado competente, para su aplicación a más tardar el semestre 2027-1.	En la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos se acordó que durante el semestre 2026-1, una vez que hayan concluido los cursos, se pilotarán los instrumentos de evaluación que trabajaron la parte institucional (Dirección de Apoyo a Programas Educativos) y la parte sindical (Docentes de STAUS). Este pilotaje será en una muestra representativa de las seis facultades (con apoyo de la Dirección de Tecnologías de la Información) y se utilizará la misma población para los dos instrumentos de evaluación.
9. CLÁUSULA 53 DEL CCT. NOMBRAMIENTO DE JURADO	
Violación:	
El docente JOSÉ MANUEL GALVÁN MOROYOQUI adscrito al departamento de Medicina, reclama la falta de participación en los concursos de evaluación curricular y/o de oposición en el departamento de Medicina y Cs. de la Salud para los semestres 2025-2 y 2026-1. Asimismo, reclama que no hay acceso al banco de jurados en la página del departamento; además, se observa una escasa rotación de las y los integrantes de los jurados de evaluación, lo que impide la pluralidad de criterios técnicos exigido por la normatividad, lo cual genera una hegemonía en la toma de decisiones que vulnera el derecho de los	

<p>aspirantes a ser evaluados por un órgano renovado, imparcial y no predispuerto.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que se transparente el acceso al nombramiento de banco de jurados en la página del departamento, así como la asignación rotacional de los jurados, para que las evaluaciones y decisiones no se concentren en un único grupo.</p>	<p>El nombramiento de jurados se atiende conforme a lo establecido en los artículos del 32 al 40 del Estatuto de Personal Académico. La Secretaría General Académica ha realizado reuniones con las personas titulares de las Jefaturas de Departamento y se les ha instado a poner en la red de la Universidad, en particular en la página electrónica de cada Departamento, el banco de jurados, con actualización de al menos una vez por semestre. Se continuará vigilando el cumplimiento de la cláusula 32 y normativa correspondiente.</p>
<p>10. CLÁUSULAS 53; 254 DEL CCT. NOMBRAMIENTO DE JURADO; COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS; CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 18 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de emitir las observaciones o recomendaciones a través de la CMGAA, en los casos de: incumplimiento en la rotatividad de los jurados de los concursos de oposición en el departamento de Ciencias Económicas y Administrativas (CEA) Caborca, así como, irregularidades en los procesos de los departamentos de Psicología y Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Matemáticas, entre otros, para que fueran consideradas por las instancias competentes conforme a los procedimientos previstos en la normatividad universitaria, tal como fue planteado por la parte sindical de la CMGAA en diversas reuniones.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional y el STAUS a través de la CMGAA emitan en lo inmediato las observaciones o recomendaciones que correspondan, para evitar, en lo subsecuente, que se incumpla con la rotatividad de los jurados de los concursos de oposición. En específico, para el departamento de CEA del campus Caborca, se amplíe el banco de jurados por el órgano colegiado competente.</p>	<p>De acuerdo con la cláusula 53 del Contrato Colectivo de Trabajo, en los bancos de jurados donde no se pueda observar el principio de rotatividad en virtud del universo de académicos, la situación se debe justificar por el Órgano encargado de su nombramiento (Colegio Departamental). La Secretaría General Académica ha sostenido reuniones con las personas titulares de las Jefaturas de Departamentos y se les ha solicitado la inclusión de un mayor número de jurados para cada área de trabajo académica, con el fin de favorecer la rotatividad</p>
<p>Que la CMGAA realice un análisis de las irregularidades que se han presentado en diversos departamentos, tales como, Psicología y Ciencias</p>	

<p>de la Comunicación, Trabajo Social, Matemáticas, entre otros, y emitan una observación o recomendación para evitar que se sigan presentando las mismas.</p>	<p>de jurados. En Departamentos con insuficiencia de personal académico, que cubra los requisitos para ser jurado, se les ha invitado a contemplar docentes con adscripción a otro Departamento/Campus y a sumar profesionales del área. Se continuará trabajando en ello, así como supervisando que se lleve a cabo.</p>
<p>11. CLÁUSULA 56 DEL CCT. RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>Los titulares de las Jefaturas de Departamento incumplieron con la cláusula 56 al no enviar a las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, los expedientes de todo el personal de asignatura que participó en los concursos de evaluación curricular de los semestres 2025-2 y 2026-1 y resultaron aptos, con independencia de que se les haya programado o no carga del concurso. A su vez, la Dirección de Recursos Humanos incumplió con reconocer el nivel asignado por las comisiones dictaminadoras en los casos en los que se envió el expediente y se elaboró un dictamen.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que los titulares de las Jefaturas de Departamento envíen a las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, los expedientes de todo el personal de asignatura que participó en los concursos de evaluación curricular de los semestres 2025-2 y 2026-1 y resultaron aptos, con independencia de que se les haya programado o no carga del concurso. A su vez, que las comisiones dictaminadoras evalúen los expedientes y asignen el nivel que corresponda. Además, que la Dirección de Recursos Humanos reconozca el nivel asignado por las comisiones dictaminadoras en todos los casos, con independencia de si al profesor o a la profesora se le asignó carga del concurso, y tal y como lo establece esta cláusula, y que se realice el pago con el nivel asignado, retroactivo al inicio del semestre respectivo. Se demanda que todo lo anterior se cumpla en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.</p>	<p>El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAU proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta. Por otra parte, de acuerdo a la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo la asignación de nivel surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que el profesor haya ocupado la plaza concursada.</p>
<p>12. CLÁUSULA 82 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumple con el numeral 2.3 de la tercera etapa de la programación de la cláusula 82 del CCT, al no</p>	

<p>considerar que la carga académica programada en este numeral en los semestres 2025-2 y 2026-1, sea parte de los concursos de evaluación curricular realizados esos semestres.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla cabalmente con el numeral 2.3 de la tercera etapa de la programación de la cláusula 82 del CCT, en lo que corresponde a la carga académica programada en este numeral en los semestres 2025-2 y 2026-1, de forma que dicha carga académica sea considerada para todos los efectos como parte de los concursos de evaluación curricular realizados esos semestres, y con ello que se reconozca el derecho de prórroga de esa carga al personal académico que se le programó, en adición al derecho de asignación de nivel, lo anterior que se cumpla en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.</p>	<p>El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAU S proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.</p>
<p>13. CLÁUSULA 82 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La docente ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA adscrita al departamento de Economía, reclama que desde el semestre 2024-1. 2024-2, 2025-1, 2025-2 y 2026-1, se le ha venido violentando su derecho a carga académica en la tercera etapa de programación en el departamento de Economía, a pesar de contar con el derecho para ello de conformidad con la cláusula 82 del CCT, por la antigüedad laboral que tiene en la institución y las áreas de trabajo académico en las que había venido impartiendo carga académica.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que se revise el caso de la docente ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA y en caso de existir la violación al CCT que se reclama, se le realice el pago retroactivo de salario y prestaciones correspondientes, así como el reconocimiento de carga laboral para efectos de antigüedad y tiempos cotizados al ISSSTESON. En caso de que del análisis resultará que no procedía la programación de la carga académica que se reclama, se le informe a la docente de manera formal y detallada del por qué no procedía su solicitud.</p>	<p>La Administración Institucional informa que la maestra Gómez García laboró como personal de asignatura determinado los semestres 2018-2 y 2019-2, a partir de este último semestre tuvo una separación laboral por más de dos años que corresponden a los semestres: 2020-1, 2020-2, 2021-1, 2021-2 y 2022-1, reincorporándose como personal de asignatura determinado en el semestre 2022-2 y prestando servicio en el 2023-1, 2023-2, 2024-2 y 2025-1. Es importante informar que la carga académica programada en el semestre 2023-1 corresponde a materias de posgrados autofinanciables,</p>

	<p>lo cual implica que el pago de salario, en este caso, incluye pago de finiquito.</p> <p>Con base en lo anterior se concluye la antigüedad registrada a la fecha, en sistema, es 02 años 03 meses.</p>
<p>14. CLÁUSULA 82 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA INCISO d) DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVOS A LA NO DISCRIMINACIÓN</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumple con la programación y pago en tiempo y forma de la carga académica que les corresponde a las y los académicos que tienen equipos deportivos y grupos artísticos representativos de la Institución en el campus Caborca. Lo anterior debido al procedimiento de validación de los informes semestrales ante las instancias competentes que presentan las y los académicos que atienden los equipos deportivos y grupos artísticos representativos, al verse disminuidos los ingresos económicos de las y los profesores, provoca una afectación económica, laboral y de seguridad social al inicio de cada semestre.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con las cláusulas 82 del CCT y décima cuarta inciso d) del Convenio de Revisión Contractual 2025, y se programe y pague en tiempo y forma la carga académica que les corresponda a las y los académicos responsables de los equipos deportivos y grupos artísticos representativos del campus Caborca, y que en todo caso la Administración Institucional eficiente el procedimiento de validación de los informes semestrales.</p>	<p>La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos ha tomado las medidas pertinentes para que el personal académico responsable de los equipos representativos de deportes, arte y cultura se les programe en tiempo y forma de tal manera que el pago correspondiente a sus actividades se genere puntualmente, es importante señalar que tales medidas se plantearon ante la Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS, las cuales se seguirán implementando.</p>
<p>15. CLÁUSULAS 82; 83 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>El docente OSCAR DAVID MORAGA RIOS, adscrito al departamento de Contabilidad, reclama que desde el semestre 2014-2 ha venido siendo afectado en su programación académica, quedando incluso sin programación afectando su derecho al trabajo y su ingreso salarial. Cabe</p>	

<p>señalar que el docente OSCAR DAVID MORAGA RÍOS tenía derecho a indeterminarse en el departamento de Contabilidad desde el 2014, derecho que también fue violentado por la Universidad.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que se reconozca la afectación, desde 2014, a los derechos de programación, indeterminación, antigüedad laboral e ingreso salarial del docente OSCAR DAVID MORAGA RIOS.</p>	<p>La Tercera Etapa del Programa de Regularización del Personal de Asignatura, del Departamento de Contabilidad concluyó, por lo que se entregaron las cartas de indeterminación a todo el personal académico de asignatura que resultó beneficiado. El dictamen correspondiente no proporciona derecho a indeterminación al docente Oscar David Moraga Rios</p>
<p>16. CLÁUSULAS 82; 120; 121; 125; 126; 129; 138 DEL CCT. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA; SALARIO INTEGRADO MENSUAL; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMAS DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS; PAGO DE SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS; DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE; PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO; PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES; Y LOS ARTÍCULOS 20, 21, 25, 33, 84, 89, 127, 132 FRACCIÓN I, II Y VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La docente GRECIA CAROLINA ARMENTA VÁZQUEZ, adscrita al departamento de Economía, reclama que durante el semestre 2025-2, se le asignó la materia de sistemas de seguridad social, y que la Administración Institucional le realizó el pago de una materia impartida en calidad de suplencia por incapacidad/licencia de otra docente, clasificando dicho pago como “horas sueltas” o “diferencia de sueldo”, sin integrar dichas horas al salario integrado, sin reconocerlas como carga académica formal, y sin generar las prestaciones laborales correspondientes, particularmente aguinaldo proporcional, prima de antigüedad y demás prestaciones derivadas del salario integrado.</p>	
<p>Asimismo, al no integrarse dichas horas a la relación laboral formal, el tiempo efectivamente trabajado no fue reconocido para efectos de antigüedad, generando una pérdida de horas que debieron computarse dentro de la trayectoria laboral de la suscrita, a pesar de haberse tratado de trabajo académico real, personal, subordinado y debidamente</p>	

realizado, en términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.	
Dicha práctica constituye una modificación unilateral e indebida de las condiciones de trabajo, en perjuicio de la trabajadora académica, al simular una modalidad de pago que evade la integración salarial y el reconocimiento pleno de derechos laborales adquiridos, establecidas en las cláusulas 82, 120, 121, 125, 126, 129, y 138 del CCT.	
La conducta reclamada transgrede de manera directa lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en particular:	
Artículo 20, al existir una relación laboral real derivada de la prestación personal de un servicio académico subordinado, mediante el pago de una remuneración.	
Artículo 21, que establece la presunción de la existencia de la relación laboral por el solo hecho de la prestación del servicio.	
Artículos 84 y 89, al omitirse la correcta integración del salario para efectos del cálculo de prestaciones legales.	
Artículo 25, al modificarse de facto las condiciones de trabajo sin consentimiento de la trabajadora.	
Artículo 33, al implicar una renuncia tácita e inválida a derechos laborales mediante esquemas de pago que simulan conceptos aislados.	
Artículo 127, al afectar derechos derivados del salario y su correcta integración.	
Artículo 132, fracciones I, II y VI, al incumplirse la obligación patronal de pagar el salario completo, reconocer el trabajo efectivamente realizado y respetar los derechos adquiridos.	
Dicha práctica también vulnera el principio de estabilidad en el empleo, el de primacía de la realidad, y el de irrenunciabilidad de derechos laborales, reconocidos por la Constitución y la legislación laboral.	
Reparación:	
Que se reconozca de manera expresa que toda materia impartida en calidad de suplencia, cobertura temporal o sustitución constituye trabajo académico formal, y por ende:	La administración Institucional informa que, la maestra Grecia Carolina Armenta Vázquez fue programada durante el semestre 2025-2 en 5 HSM. Adicionalmente durante el período del 22 de agosto al 23 de noviembre del 2025 sustituyó a la maestra Maveth Patricia Romero Gamboa en 4 HSM por incapacidad médica.
Debe integrarse plenamente al salario integrado, conforme al tabulador aplicable.	
Debe generar prestaciones proporcionales, incluido aguinaldo, primas y demás derechos laborales.	

<p>Debe reconocerse el tiempo efectivamente trabajado para efectos de antigüedad.</p>	<p>El día 03 de septiembre de 2025 se registró en el sistema de programación la sustitución correspondiente, y en relación a los pagos por el servicio prestado se efectuaron de la siguiente manera:</p>
<p>Asimismo, que se prohíba expresamente el pago de trabajo académico mediante esquemas de “horas sueltas”, “horas aisladas” o figuras análogas que tengan por objeto evadir la integración salarial y el reconocimiento de derechos laborales, en contravención al CCT y a la Ley Federal del Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Primera quincena de septiembre: se pagó considerando 9 horas 15 días, adicionalmente se aplicó un pago con el concepto de diferencia de sueldo que corresponde a las 4 HSM del período del 22 al 31 de agosto del 2025.
<p>En el caso específico de la docente GRECIA CAROLINA ARMENTA VÁZQUEZ, se le reconozca de manera expresa la materia impartida en calidad de suplencia como trabajo académico formal y por ende se le pague de manera retroactiva las prestaciones proporcionales, incluido aguinaldo, primas y demás, derechos laborales; y, además, se le reconozca como tiempo efectivamente trabajado para efectos de antigüedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Del 16 de septiembre al 15 de noviembre de 2025 se realizó el pago de 9 HSM. ▪ En la segunda quincena de noviembre se le pagó 5 HSM, y adicionalmente se aplicó un pago con el concepto de diferencia de sueldo que corresponde a las 04 HSM del período por los 8 días restantes de la sustitución, del 16 al 23 de noviembre de 2025. <p>Es importante mencionar que, se ejecutó el pago de la primera parte del aguinaldo (recibo de pago Bancomer 3294113), así como la segunda parte del aguinaldo (recibo de pago Bancomer 3330318), en el cual se incluye la parte proporcional de la carga que atendió por sustitución. Finalmente, se manifiesta que su antigüedad no fue afectada ya que la docente nunca dejó de recibir pago ni se interrumpió su relación laboral.</p>
<p>17. CLÁUSULAS 88; 136 DEL CCT. SOBRECARGA ACADÉMICA; PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumple con las cláusulas 88 y 136 del CCT, al no pagar los estímulos establecidos en la cláusula 136, a las y los técnicos académicos que son contratados como profesores de asignatura y satisfacen los requisitos establecidos en esta cláusula.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con las cláusulas 88 y 136 del CCT, y pague los estímulos establecidos en la cláusula 136, a las y los técnicos académicos que son contratados como profesores de asignatura y satisfacen los requisitos establecidos en esta cláusula. Además, que el pago sea retroactivo a los semestres 2025-1 y 2025-2, y se realice antes del 29 de abril de 2026.</p>	<p>La administración institucional cumple con el pago de la sobrecarga para Técnicas(os) Académicas(os), conforme a lo establecido en la cláusula 88 CCT, hasta por 10 hsm. La cláusula 136, en el numeral 2 hace referencia al pago de estímulo para <i>personal de asignatura con antigüedad de cinco o más años</i>; no obstante, el artículo 2 de la normatividad para técnicos académicos establece que “El Técnico Académico solo podrá ser personal de carrera”.</p>
<p>18. CLÁUSULA 89 DEL CCT. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA</p>	

<p>Violación:</p> <p>La docente MARÍA SOCORRO VEGA MOSQUEDA adscrita al departamento de Ciencias Sociales campus Navojoa, reclama que en el semestre 2025-2 se le asignó una materia de inglés como carga adicional, en un horario de 13:00 a 14:00 horas, por folio, sin embargo a los dos días siguientes se le notificó de manera verbal por el delegado sindical que la jefa del departamento les había revocado su carga adicional a ambos, debido a que en Recursos Humanos no le habían aprobado la asignación, sin quedar evidencia por escrito. Cabe mencionar que el docente RENATO ENCINAS ZAVALA sí conservó su carga adicional, y que la materia que solicitaba la docente MARÍA SOCORRO VEGA MOSQUEDA se le asignó a una docente con menor derecho y que además no cumplía con el perfil requerido para impartir materias en el área de inglés.</p>	
<p>Reparación:</p> <p>Que se revise el caso de la docente MARÍA SOCORRO VEGA MOSQUEDA y en caso de existir la violación al CCT que se reclama, se le realice el pago retroactivo de salario y prestaciones correspondientes, así como el reconocimiento de carga laboral para efectos de antigüedad y tiempos cotizados al ISSSTESON. En caso de que del análisis resultará que no procedía la programación de la carga adicional que se reclama, se le informe a la docente de manera formal y detallada del por qué no procedía su solicitud.</p>	<p>La Administración Institucional informa que, al inicio del semestre se detectaron dos grupos con muy baja inscripción los cuales se procedió a cerrar, los grupos estaban programados a las maestras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Shelma Lagarda Lagarda (29999) MHS-I en 25 HSM, con una antigüedad de 22.00, disminuyendo la carga programada a 20 HSM. ▪ Gabriela Gyomara Lee estrella (31359) MHS-I en 25 HSM, con una antigüedad de 13.03, disminuyendo la carga programada a 20 HSM. <p>Con base en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y dado que la maestra Lagarda Lagarda es indeterminada en 25 HSM y se le cerró un grupo, se procedió a restituirle 5 HSM, mismas que se habían programado a la maestra Lee estrella (disminuyendo la carga programada a 15 HSM)</p> <p>Por otra parte, la maestra Lagarda Lagarda tenía una incapacidad médica vigente y se procedió a distribuir la carga académica programada (25 HSM) al personal académico de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gabriela Gyomara Lee estrella (31359) MHS-I en 25 HSM, con una antigüedad de 13.03, se le programaron 10 HSM. ▪ Encinas Osuna Leticia Arideth (36093) MHS-D, con una antigüedad de 1.07, se le asignaron 10 HSM. ▪ Ahora, para la programación de las 5 HSM disponibles se considerando las solicitudes de los profesores María Socorro Vega

	<p>Mosqueda (MHS-I en 25 HSM, programada en 25 HSM, Antigüedad 19.01) y Renato Encinas Zavala (MHS-I en 25 HSM, programado en 25 HSM, Antigüedad 25.00), y en estricto apego a lo establecido en el numeral 3 de la Tercera Etapa de la Programación de la Cláusula 82, el grupo disponible se le asignó al profesor Encinas Zavala.</p> <p>Con base en lo anteriormente descrito se concluye que no existe violación.</p>
19. CLÁUSULA 99 DEL CCT. DERECHO PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; NUMERAL 30 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025	
Violación:	
<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de que, antes de que finalizara el semestre 2025-1, culminaría y actualizaría el análisis del sistema de ingreso y egreso de los usuarios del estacionamiento ubicado entre las instalaciones de los Departamentos de Matemáticas, Investigación en Física, Arquitectura y Diseño, Física, Polímeros y Materiales y Geología, así como el tiempo de permanencia, con el fin de dar solución al congestionamiento del estacionamiento.</p>	
Reparación:	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de realizar un análisis de la situación de congestionamiento del estacionamiento ubicado entre las instalaciones de los Departamentos de Matemáticas, Investigación en Física, Arquitectura y Diseño, Física, Polímeros y Materiales y Geología; y realice una propuesta de solución para evitar el congestionamiento del mismo, a más tardar el 29 de abril de 2026.</p>	<p>La Institución, atendiendo la cláusula TRIGESIMA CUARTA del Convenio de revisión Contractual 2025, ya implementó una propuesta para reducir la saturación del estacionamiento que comparten los Departamentos de Matemáticas, Física, DIFUS, Geología, Polímeros y Materiales, Arquitectura y Diseño, y Bellas Artes, consistente en la depuración de las tarjetas de accesos al estacionamiento. En total se cancelaron 487 tarjetas. Además, la complementará con las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Modificación del sistema de ingreso electrónico al área de estacionamiento. Generación y aplicación de lineamientos para el uso del estacionamiento.
20. CLÁUSULA 101 DEL CCT. EQUIPO Y ROPA DE TRABAJO; NUMERAL 13 DEL ANEXO 4 DEL PLIEGO DE VIOLACIONES AL CCT	
Violación:	
<p>La Dirección de Recursos Humanos incumplió con su compromiso de llevar a cabo un ajuste al procedimiento previo para la adquisición y</p>	

entrega de la ropa, uniformes y equipo de trabajo con el fin de que se dé cumplimiento, en tiempo y forma, a lo establecido en la Cláusula 101 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).	
Reparación:	
Que la Dirección de Recursos Humanos y el STAUS, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) acuerden un calendario de trabajo, considerando el tiempo necesario para llevar a cabo todo el procedimiento administrativo para la compra de la ropa, uniforme, y equipo de trabajo requerido, y con ello dar cumplimiento con la cláusula 101, al entregar la ropa, uniformes y equipo de trabajo dentro de los primeros tres días del semestre par; asimismo, se establezca como responsables de la entrega a las jefaturas de departamento, comisiones internas de higiene y seguridad y la representación sindical.	La Administración Institucional informa que, la Dirección de Recursos Humanos atendió el Dictamen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad STAUS-UNISON, realizando el proceso de requisición de compra y dando seguimiento a la asignación de recursos de los distintos Departamentos para que, la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones llevara a cabo la Licitación Pública para la compra del equipo de protección personal y uniformes. La entrega se realizó en octubre de 2025. Debido a los inconvenientes del año 2025, se asume el compromiso para que en un período de a los más 15 días hábiles posteriores a la firma de este convenio la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) acuerden un calendario de trabajo, que prevea el tiempo requerido para concluir el procedimiento administrativo para la compra de la ropa, uniforme, y equipo de trabajo requerido, y con ello dar cumplimiento con la cláusula 101.
21. CLÁUSULA 102 DEL CCT. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA; CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA DE CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 23 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025	
Violación:	
La Administración Institucional incumplió su compromiso de analizar y discutir a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) propuestas de modificación al Reglamento de Academias tendientes a reconocer la participación de los Técnicos Académicos y Personal Académico de Asignatura.	
Reparación:	
Que se cumpla con lo pactado y se acuerde una propuesta de modificación al Reglamento de Academias en la CMGAA, para que se someta para su aprobación al Colegio Universitario, antes del 29 de abril de 2026.	La conformación de propuestas y aprobación de normatividad corresponde a los órganos personales y colegiados de la Institución. Según lo establecido en el Convenio de Revisión Contractual 2025, la CMGAA analizará y discutirá posibles propuestas de modificación del Reglamento de Academias.
22. CLÁUSULA 121 DEL CCT. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS	

Violación:	
El docente JORGE LUIS ARELLANO CRUZ adscrito al departamento de Ciencias Sociales campus Navojoa, reclama que la Universidad de Sonora a través de la Administración institucional no le reconoce como antigüedad laboral el total del tiempo laborado para la misma, con fecha 08 de enero del 2024 sólo le reconocen 1 año 7 meses de antigüedad laboral, siendo que el ingreso en el período 2007-2.	
Reparación:	
Que la Administración Institucional le reconozca como antigüedad laboral al docente JORGE LUIS ARELLANO CRUZ el total de tiempo laborado para la Universidad de Sonora, iniciando en el período 2007-2.	La Administración Institucional informa que, según obra en el expediente laboral del docente Jorge Luis Arellano Cruz presenta su renuncia voluntaria el a partir del día 15 de diciembre de 2021, ante esto la Dirección de Recursos Humanos procedió a realizar el trámite de baja correspondiente. Es importante señalar que se reincorpora a la Universidad como personal de asignatura determinado a partir del 08 de enero de 2024, con base en lo anterior y solicitud del académico se le informa mediante oficio de fecha 28 de agosto de 2025 que la antigüedad acumulada es de 01 año 07 meses.
23. CLÁUSULA 121 DEL CCT. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS	
Violación:	
La docente ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA adscrita al departamento de Economía, reclama que la Universidad de Sonora a través de la Administración institucional no le reconoce como antigüedad laboral el total del tiempo laborado para la misma, con fecha 09 de enero del 2025 sólo le reconocen 2 años 01 meses de antigüedad laboral, siendo que la docente ha laborado para la institución los períodos 2018-2, 2019-2, 2022-2, 2023-1, 2023-2, 2024-2, 2025-1, 2025-2, y 2026-1. Cabe mencionar que a la docente con fecha 11 de noviembre de 2024 le reconocían una antigüedad de 1 año 09 meses, y que posterior a su solicitud de reconocimiento de antigüedad laborada, le disminuye su antigüedad reconocida, siendo que al mes de mayo del 2025 se le reconoce una antigüedad laboral de 1 año 05 meses.	
Reparación:	
Que la Administración Institucional le reconozca como antigüedad laboral a la docente ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA el total de tiempo	La Administración Institucional informa que la maestra Gómez García laboró como personal de asignatura determinado los semestres 2018-2

<p>laborado para la Universidad de Sonora, siendo los períodos 2018-2, 2019-2, 2022-2, 2023-1, 2023-2, 2024-2, 2025-1, 2025-2, y 2026-1.</p>	<p>y 2019-2, a partir de este último semestre tuvo una separación laboral por más de dos años que corresponden a los semestres: 2020-1, 2020-2, 2021-1, 2021-2 y 2022-1, reincorporándose como personal de asignatura determinado en el semestre 2022-2 y prestando servicio en el 2023-1, 2023-2, 2024-2 y 2025-1.</p> <p>Es importante informar que la carga académica programada en el semestre 2023-1 corresponde a materias de posgrados autofinanciables, lo cual implica que, en el pago de salario, en este caso, incluye pago de finiquito.</p> <p>Con base en lo anterior se concluye la antigüedad registrada a la fecha en sistema 02 años 03 meses es correcta. de antigüedad es correcta.</p>
<p>24. CLÁUSULA 131 DEL CCT. PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumple con la cláusula 131 del CCT, ya que no paga al personal académico que participa en los exámenes profesionales el porcentaje del costo del examen que le corresponda, de acuerdo a lo que establece esta cláusula.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con la cláusula 131 del CCT, y realice el pago al personal académico que participa en los exámenes profesionales el porcentaje del costo del examen que le corresponda. Asimismo, que la Administración Institucional realice el pago correspondiente a los semestres 2025-1 y 2025-2 antes del 29 de abril del presente año.</p>	<p>El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.</p>
<p>25. CLÁUSULA 141 DEL CCT. ISSSTESON: SERVICIOS MÉDICOS Y PRESTACIONES; CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA ISSSTESON DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 17 DEL ANEXO 4 DEL PLIEGO DE VIOLACIONES AL CCT</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración institucional incumplió los siguientes compromisos:</p>	
<p>a) Dar seguimiento a la mesa tripartita con la dirección del ISSSTESON, propiciando al menos una reunión al mes.</p>	

<p>b) Gestionar ante ISSSTESON la entrega de servicios y medicamentos al personal académico que presente algún problema con los servicios de salud que está obligado a otorgar el ISSSTESON.</p>	
<p>c) Proporcionar de manera cabal al ISSSTESON la información de las aportaciones necesarias para revisión y solución de los casos de reclamo de reconocimiento de tiempo de cotización que presenten académicos, así como, brindar las facilidades para llegar a acuerdos que permitan la solución de los casos. Asimismo, la Administración Institucional incumplió su compromiso de gestionar con el ISSSTESON una reunión de manera continua para abordar los casos que se han presentado.</p>	
<p>d) Dar seguimiento a los casos de académicos cuyos análisis clínicos mostraron la presencia de sustancias que pudieran causar daños a su salud. Asimismo, a realizar estudios clínicos y médicos al resto del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, para lo cual se comprometía a enviar al ISSSTESON el listado completo de este personal antes de que concluyera el mes de mayo del 2025. Además, de enviar a la brevedad un oficio a la Dirección del ISSSTESON con atención a Medicina del Trabajo, con el listado de los 14 técnicos académicos que resultaron con presencia de metales pesados en sangre y orina, para efecto de que se les dé seguimiento y atención por médicos especialistas, en particular médicos toxicólogos.</p>	
<p>e) Reubicar de manera temporal a tres técnicos académicos del departamento de Ciencias Químico Biológicas del campus Hermosillo que presentan niveles altos de metales pesados en sangre, que pudieran causar daños a su salud, en tanto se determina si la condición detectada es consecuencia de la exposición a agentes causales que manejan en su entorno laboral.</p>	
<p>f) Dar seguimiento, a través de una comisión tripartita especial, al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, para entregar una propuesta de seguimiento a los casos ya diagnosticados, así como apoyar el resto de las actividades que se tengan que realizar para concretar la atención a estos casos.</p>	
<p>g) Realizar un estudio de la problemática relativa a la afiliación al ISSSTESON de profesores de asignatura con salario inferior al mínimo, así como, acordar con la Dirección del ISSSTESON la forma de resolverla.</p>	

h) Revisar y actualizar en su caso, los protocolos de seguridad para el manejo de sustancias en todos los laboratorios.	
Reparación:	
Que la Administración Institucional cumpla con cada uno de los compromisos señalados anteriormente, que fueron acordados en el Convenio de Revisión Contractual 2025, específicamente lo siguiente:	Al respecto se tienen las siguientes observaciones:
a) Realizar al menos una reunión mensual de la mesa tripartita con la dirección del ISSSTESON. Además, proporcionar toda la información a su alcance para el análisis y decisión de los temas planteados por el STAUS ante dicho organismo.	Lo establecido en la Cláusula Décimo Octava, inciso a), es que <i>“La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a dar seguimiento a la mesa tripartita con el ISSSTESON, propiciando una reunión al mes.”</i> Como se puede apreciar este compromiso es bilateral. En ese contexto, el 8 de enero de 2026 ambas partes, mediante oficio R/1A.1-061/2026 solicitaron al ISSSTESON la reactivación de las mesas de trabajo. A raíz de ello se realizó la primera mesa tripartita del año el 28 de enero de 2026. Adicionalmente, se llevó a cabo una segunda reunión tripartita el día 11 de marzo del 2026.
b) Gestionar de manera efectiva la entrega de servicios y medicamentos al personal académico que presente algún problema con los servicios de salud que está obligado a otorgar el ISSSTESON, y que esa gestión se realice en coordinación con la Secretaría de Previsión Social del STAUS.	La Administración Institucional ha cumplido con el compromiso de <i>“gestionar ante el ISSSTESON la entrega de servicios de salud y medicamentos al personal académico que presente algún problema con los servicios de salud...”</i> por medio del Maestro Julio Piña. Dicha gestión la hace, y así lo seguirá haciendo, atendiendo la petición que directamente le hace el trabajador universitario o a través de la Secretaría de Previsión Social del STAUS.
c) Que la Dirección de Recursos Humanos gestione ante el ISSSTESON reuniones mensuales para revisar y resolver las solicitudes de reconocimiento de tiempo cotizado ante el ISSSTESON, además, de que proporcione toda la información que se requiera para la resolución de los mismos.	El compromiso establecido es que la Administración Institucional gestionaría una reunión para abordar los casos de solicitudes de reconocimiento de tiempo de cotización ante el ISSSTESON. Ya se gestionaron y realizaron reuniones con el ISSSTESON, a partir de las cuales se lograron avances en algunos de los casos que se presentaron. La Universidad está de acuerdo en volver a gestionar una reunión con el ISSSTESON para abordar los nuevos casos que se presenten, cuando el STAUS lo solicite. Adicionalmente, es un tema que ya se ha planteado en las reuniones tripartitas.
d) Que la Administración Institucional a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) y las Comisiones Departamentales de Higiene y Seguridad (CDHS) envíen al ISSSTESON	La Administración Institucional ha dado seguimiento a los casos de académicos cuyos análisis iniciales mostraron la presencia de sustancias que pudieran causar daños a la salud, al realizar varias gestiones ante el

<p>el listado del personal que labora en condiciones de riesgo para su salud, para efecto de que se les realice una primera fase de estudios clínicos y médicos. Asimismo, que gestione de manera efectiva ante ISSSTESON, que se dé seguimiento, por un médico toxicólogo y médicos internistas, al estado de salud del personal académico que presentó altos niveles de metales pesados en sangre.</p>	<p>Área de Medicina del Trabajo del ISSSTESON, a partir de los cuales se citaron a los 16 técnicos académicos, se les hicieron diversos estudios y se canalizaron con diversos especialistas. A partir de ello, en el informe del Dr. Bazúa, presentado el 7 de marzo de 2026 se establece que de los 13 que asistieron y se realizaron los estudios, ninguno de ellos presenta niveles de metales peligrosos por fuera del rango normal y todos son asintomáticos; 3 de ellos no se presentaron y 1 no se ha realizado los estudios solicitados. La Institución Continuará dando seguimiento a estos casos. Se está de acuerdo en que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad defina al segundo grupo de Técnicos Académicos que considere para gestionar ante el ISSSTESON que se le realice los estudios que correspondan.</p>
<p>e) Que la Secretaria General Administrativa se comprometa a reubicar de manera temporal a los tres técnicos académicos de Ciencias Químicas y Biológicas que presentaron niveles altos de metales pesados en sangre, a otras áreas que no representen riesgo para su salud.</p>	<p>En cuanto a los tres técnicos académicos del Departamento de Ciencias Químico-Biológicas del Campus Hermosillo, lo pactado fue que <i>“la Administración Institucional se compromete a ofrecer la reubicación temporal, en tanto se determina si la condición detectada es consecuencia de la exposición a agentes causales que se manejan en su entorno laboral”</i>. Al respecto la Universidad cumplió con lo establecido, al ofrecer la reubicación temporal a dicho personal; no obstante, ellas no aceptaron la reubicación.</p>
<p>f) Que la Administración Institucional retome las reuniones y mesas de trabajo de la comisión tripartita especial, para atender y dar seguimiento al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, y elabore una propuesta de seguimiento a los casos ya diagnosticados, así como apoyar el resto de las actividades que se tengan que realizar para concretar la atención a estos casos.</p>	<p>La Universidad está en la mejor disposición de brindar seguimiento, a través de una comisión tripartita, al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, tal y como está establecido en inciso f) de la Cláusula Décimo octava del Convenio de Revisión Contractual 2025.</p>
<p>g) Que la Administración Institucional asuma como patrón la aportación por seguridad social para que todo el personal de asignatura con salario inferior al salario mínimo pueda obtener su afiliación al ISSSTESON, sin importar el número de HSM y el tipo de contratación.</p>	<p>Este aspecto no está considerado de la Cláusula Décimo Octava del Convenio de Revisión Contractual 2025. Lo que está pactado, respecto a esta temática, se encuentra en la Cláusula XIII Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo. En dicha cláusula se establecen dos situaciones:</p> <p>a) <i>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 afilarlo al ISSSTESON, o en su caso mantener su afiliación al ISSSTESON, aportando el personal</i></p>

	<p>académico el 12.5% del SMG de la zona correspondiente y la Universidad el 32.5% restante.</p> <p>b) Para el personal de asignatura que debido a su salario no tenga derecho a los servicios al ISSSTESON, de acuerdo con el Reglamento del mismo, y no cumpla con los supuestos anteriores, la Universidad se compromete a conseguir estos servicios siempre y cuando el trabajador aporte la cuota correspondiente al mismo.</p> <p>La Universidad ha cumplido íntegramente con estos compromisos. A la fecha, todos los maestros de asignatura que caen dentro del supuesto indicado en ese inciso a) están afiliados al ISSSTESON, bajo las condiciones ahí descritas. Respecto a los profesores de asignatura que caen dentro de lo establecido en el inciso b), la Universidad, en cuanto el académico haga la solicitud correspondiente, realizará los trámites requeridos.</p>
<p>h) Que la Administración Institucional a través de la CMGHS y las CDHS revisen y actualicen los protocolos de seguridad para el manejo de sustancias en todos los laboratorios, una vez que se acuerde por el órgano Colegiado competente el Reglamento de Salud, Seguridad y Protección al Ambiente para Laboratorios y Talleres de la Universidad de Sonora analizado por la CMGRL.</p>	<p>Este aspecto no está considerado en la Cláusula Décimo Octava del Convenio de Revisión Contractual 2025. Se informa que ya se cuenta con propuesta de Reglamento de Salud, Seguridad y Protección al Ambiente para Laboratorios y Talleres de la Universidad de Sonora, elaborada por la Comisión Mixta General de Riesgos Laborales y que en fechas próximas será sometida a consideración del órgano colegiado correspondiente, que ya fue sometida a consideración del Colegiado Permanente de Asuntos Normativos. La cual después de realizar algunas modificaciones menores será sometida consideración del Colegio Universitario, que ya fue sometida a consideración del Colegiado Permanente de Asuntos Normativos. La cual después de realizar algunas modificaciones menores será sometida consideración del Colegio Universitario.</p>
<p>26. CLÁUSULA 142 DEL CCT. MÓDULO DEL ISSSTESON EN LOS CAMPUS DE LA UNISON</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>El docente GILBERTO GARCÍA ROCHA, adscrito al departamento de Ciencias Económico Administrativas del campus Nogales, reclama que la Administración Institucional incumplió su compromiso de mantener un módulo de atención médica en el campus Nogales, durante el turno matutino con un médico general y una enfermera, que se ha estado</p>	

dando de manera muy irregular, solo en ciertos días de la semana y horario reducido, igual solo con el médico (sin enfermera).	
Reparación:	
Que la Administración Institucional en conjunto con ISSSTESON cumplan con su compromiso de brindar el servicio médico requerido en el módulo de atención médica campus Nogales, tal cual lo establece la cláusula 142.	Se propuso realizar las gestiones con el ISSSTESON, a través de la mesa tripartita, para regularizar la atención del médico general, cumpliendo con los días y horarios en el módulo instalado en el campus. Adicionalmente, se cuenta con oficio para enviar al Subdirector Médico del ISSSTESON, donde se solicita la atención a este tema.
27. CLÁUSULA 152 DEL CCT. GUARDERÍA	
Violación:	
La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos incumplió con esta cláusula al suspender el pago mensual por ayuda para guardería contemplado en esta cláusula a personal académico madre o padre de hijas/os que venían recibiendo este recurso. Al suspender el pago, la Dirección de Recursos Humanos argumentó requisitos o procedimientos no contemplados en la cláusula 152, además, de que dicha dirección ha incumplido con la formalidad que deben de tener sus respuestas a los reclamos realizados por el personal académico afectado y la Secretaría de Previsión Social del STAUS.	
Reparación:	
Que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad cumpla a cabalidad con la cláusula 152, restableciendo el pago mensual por ayuda para guardería al personal académico afectado, y que deje de imponer requisitos o procedimientos no contemplados en la cláusula. Asimismo, que la Dirección de Recursos Humanos responda en tiempo y forma todas las solicitudes y reclamos realizados por el personal académico afectado y el STAUS.	No se tienen registros de personal académico a los cuales se les haya suspendido el pago de guardería. Los académicos con trámite de primera vez que estaban pendientes de revisar cupo con CDI ya se atendieron y se les tramitó su apoyo económico. El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.
28. CLÁUSULA 153 DEL CCT. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL.	
Violación:	
La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos incumplió con esta cláusula al suspender el pago mensual por concepto de apoyo para hijos/as con requerimientos de educación especial contemplado en esta cláusula a personal académico madre o	

<p>padre de hijas/os que venían recibiendo este recurso. Al suspender el pago, la Dirección de Recursos Humanos argumentó requisitos o procedimientos no contemplados en la cláusula 153, además, de que dicha dirección ha incumplido con la formalidad que deben de tener sus respuestas a los reclamos realizados por el personal académico afectado y la Secretaría de Previsión Social del STAUS.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad cumpla a cabalidad con la cláusula 153, restableciendo el pago mensual por concepto de apoyo para hijos/as con requerimientos de educación especial al personal académico afectado, y que deje de imponer requisitos o procedimientos no contemplados en la cláusula. Asimismo, que la Dirección de Recursos Humanos responda en tiempo y forma todas las solicitudes y reclamos realizados por el personal académico afectado y el STAUS.</p>	<p>Los académicos a los que, se analizó la procedencia de los apoyos económicos de educación especial y cumplen con los requisitos, de acuerdo a la cláusula, se han atendido y actualmente se cumple con el pago de sus prestaciones en tiempo y forma, en caso de existir personal académico que continúa en el supuesto planteado. El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.</p>
<p>29. CLÁUSULA 153 DEL CCT. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>El docente MIGUEL A. R. reclama que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad incumple con lo establecido en la cláusula 153 del CCT al condicionar y limitar el otorgamiento de la prestación de apoyo por educación especial para su hija con diagnóstico de trastorno del espectro autista, estableciendo de manera unilateral que dicho apoyo únicamente se concederá hasta la conclusión del nivel básico de primaria y sin posibilidad de prórroga, introduciendo una restricción no prevista en el CCT vigente. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad adopta una interpretación restrictiva del concepto de educación especial, al pretender condicionar el pago de la prestación establecida en la cláusula 153 exclusivamente a las asistencia a instituciones educativas “exclusivamente especializadas”, desconociendo que, bajo los enfoques actuales de educación inclusiva, la atención educativa a niñas y niños con condiciones permanentes no se limita a escuelas segregadas o etiquetadas por condición, sino que puede y debe brindarse en entornos educativos inclusivos que cuenten con personal capacitado y</p>	

<p>apoyos especializados. La decisión unilateral por parte de la Dirección de Recursos Humanos vulnera y desconoce el derecho de las y los académicos, como madres o padres de familia a decidir la institución educativa que considere más adecuada para el desarrollo integral de hijas e hijos con diagnóstico.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad deje sin efectos la restricción y condicionante establecida en el oficio enviado, y se reconozca la continuidad del apoyo por educación especial conforme a lo establecido en la cláusula 153 del CCT vigente, sin limitarlo al nivel educativo de primaria ni condicionarlo a alguna institución en específico. Asimismo, que la Dirección de Recursos Humanos reconozca que dicho apoyo se continuará otorgando mientras su hija curse su educación primaria en la institución en la que actualmente está inscrita, ya que, a la fecha, ha demostrado contar con las condiciones, personal capacitado y enfoque inclusivo adecuados para atender su diagnóstico, y que, en caso de que como padre, se determine en un futuro un cambio de institución educativa en función de las necesidades específicas de la menor, dicha decisión sea respetada, siempre que la institución elegida cuente con los apoyos necesarios para su atención educativa de forma inclusiva.</p>	<p>La Dirección de Recursos Humanos ha cumplido con el compromiso de pago al académico por concepto de apoyo de educación especial para su hija, aceptando comprobante fiscal de la institución educativa donde cursa el nivel básico de primaria. Se notificó por escrito que, el apoyo continuaría hasta concluir el nivel de primaria en donde se encuentra inscrita la menor; Posterior a concluir con el nivel primaria, el maestro podrá continuar gozando del apoyo económico por educación especial, conforme a lo establecido en la cláusula 153 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, previo dictamen de la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales STAUS-UNISON.</p>
<p>30. CLÁUSULA 160 DEL CCT. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES; VIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió con estas cláusulas al contratar la realización de los estudios actuariales de los fondos de los programas complementario de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación, fuera del plazo establecido (mayo de 2025) y de no incluir en el estudio los escenarios actuariales para determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo, además de que no se han revisado los objetivos y reglamentos de ambos programas, en función de los resultados de los estudios actuariales, y la modificación a la ley 38 del ISSSTESON de junio de 2005.</p>	

Reparación:	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula contratando la parte que falta de los estudios actuariales, para efecto de que se puedan determinar las acciones que permitan garantizar el sano desarrollo de ambos programas, incluyendo la modificación de los objetivos y reglamentos en función de los resultados de los estudios actuariales y la modificación de la ley 38 del ISSSTESON de junio de 2005, de forma que todos los trabajos queden concluidos antes del 29 de abril de 2026.</p>	<p>El compromiso establecido fue “contratar y pagar un estudio actuarial del Fondo complementario de jubilaciones y pensiones, y otro del Fondo de Incentivo a la Jubilación...”</p> <p>La Universidad ya cumplió con este compromiso al contratar en octubre de 2026, con el Despacho Valuaciones Actuariales del Norte S.C. ambos estudios con un costo de \$ 532,891.00 para que realice dichos estudios. Ambos estudios actuariales: (1) Incentivo a la Jubilación y (2) Fondo Complementario se entregaron a la dirigencia del STAUS. El día 24 de abril se tendrá reunión con el actuario para explicar los resultados de ambos estudios.</p>
<p>31. CLÁUSULAS 161 SEGUNDO PÁRRAFO; 177 DEL CCT. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON; REGLAMENTO DE BECAS; ARTÍCULO 4 FRACCIÓN II DEL REGLAMENTO DE BECAS</p>	
Violación:	
<p>El docente CUAUHTÉMOC GONZÁLEZ VALDEZ, adscrito al departamento de Psicología y Cs. de la Comunicación, reclama que la Administración Institucional a través de la Dirección de Recursos Humanos actualmente le reconoce una antigüedad total de 27 años 06 meses, cuando en realidad el ingreso a la Universidad de Sonora el 26 de enero de 1998 como maestro de tiempo completo determinado, como consta en documentos oficiales de la Institución, por lo cual su antigüedad total real es de 28 años. Además, la Administración Institucional no ha cotizado ante el ISSSTESON la totalidad de los 28 años de antigüedad del docente, puesto que solo le reconocen 25 años 11.5 meses de tiempo cotizado, es decir, no le reconocen un período de dos años, lo cual es en detrimento de los derechos del docente. Cabe mencionar que el docente durante el período de 1999 a 2001 se fue a estudiar una maestría a El Colegio de Sonora, mediante una beca y convenio firmado por la Universidad de Sonora y el docente, tal y como obra en documentos probatorios.</p>	
Reparación:	
<p>Que la Administración Institucional a través de la Dirección de Recursos Humanos le reconozca al docente CUAUHTÉMOC GONZÁLEZ VALDEZ el derecho a contar a la fecha con su antigüedad completa de</p>	<p>La Administración Institucional Informa que, se revisó el expediente académico Dr. Cuauhtémoc González Valdez encontrando que, actualmente en Sistema tiene un registro de antigüedad académica de</p>

<p>28 años en la Institución y, por ende, gestione también a la brevedad posible que ese mismo tiempo de 28 años de antigüedad se reconozca ante ISSSTESON como tiempos cotizados.</p>	<p>27 años 07 meses, es importante mencionar que en el semestre 2005-1, ocupó una plaza en el sector confianza en el cual no se le contabilizó la antigüedad correspondiente, por lo que se procederá a modificar el registro de antigüedad el cual quedará en 28 años 01 meses.</p> <p>Por otra parte, se procederá a gestionar ante el ISSSTESON el reconocimiento del tiempo cotizado, asumiendo el compromiso de mantener informado al Dr. González Valdez y al STAUS la gestión y la respuesta correspondiente por el ISSSTESON.</p>
<p>32. CLÁUSULA 162 DEL CCT. DERECHOS DEL TRABAJADOR ACADÉMICO AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió con esta cláusula al no realizar en tiempo y forma el pago único denominado "finiquito" al personal académico que se jubila o pensiona, ya que dicho pago se realiza varios meses después de jubilarse o pensionarse.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula y pague el "finiquito" al personal académico al momento en que se jubila o pensiona.</p>	<p>La Universidad admite un retraso en el pago de esta prestación. A la fecha ya se realizó el pago de todos los finiquitos, con expediente completo, que habían quedado pendientes de 2025. También se avanza con lo correspondiente a los jubilados de 2026.</p>
<p>33. CLÁUSULA 186 DEL CCT. INFORMACIÓN DEL EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió con esta cláusula al no entregar durante todo el 2025 los informes trimestrales del ejercicio económico del CCT.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula y entregue trimestralmente el ejercicio económico del CCT.</p>	<p>Se hizo entrega de los desgloses analíticos por fondo-cuenta contable de cada mes del año 2025, así como de enero y febrero de 2026. Se cuidará que, en lo sucesivo, los informes se entreguen oportunamente.</p>
<p>34. CLÁUSULA 168 DEL CCT APARATOS PARA ENFERMOS; VIGÉSIMA CUARTA. APARATOS PARA ENFERMOS DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 21 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	

<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de cubrir el pago del 50% del costo de los aparatos para enfermos y de analizar en la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS) los casos que Recursos Humanos considere que excedan del costo promedio, para definir el monto que se pagará. Por otra parte, el área de prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos incumplió su compromiso de realizar un estudio de mercado para actualizar el costo promedio de los aparatos para enfermos contemplados en la cláusula 168, debido a que solo realizó una actualización de costos con base en los datos con los que contaba a partir de las solicitudes recibidas.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de cubrir el pago del 50% de los costos de aparatos para enfermos, y de analizar los casos que se presenten ante la CMGPS, y que Recursos Humanos considere que exceden el costo promedio, para definir el monto que se pagará. Asimismo, que el área de prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos realice un estudio de mercado para actualizar el listado de costos promedio para los aparatos contemplados en la cláusula 168 del CCT, y esta sea validada por la CMGPS, a más tardar el 29 de abril de 2026.</p>	<p>La Administración Institucional informa que la titular del Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos está en proceso de actualizar el listado de costos por procedimientos y/o aparatos para enfermos contemplados en la Cláusula 168 "APARATOS PARA ENFERMOS", el cual será analizado en el seno de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS), para determinar el costo promedio de las incidencias contempladas en la cláusulas, además los casos especiales que se presenten serán analizados por la CMGPS para determinar el monto a pagar.</p> <p>Por otra parte, es importante informar que los prestadores de servicio no tienen facultades para la toma de decisiones en relación al procedimiento a seguir durante el procedimiento de la prestación.</p>
<p>35. CLÁUSULA 213 NUMERAL 3 DEL CCT. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de depositar al STAUS el monto completo correspondiente al pago del sueldo de los tres instructores del gimnasio STAUS, para cubrir los turnos matutino, vespertino y nocturno, ya que solo depositó la parte correspondiente al salario tabular, bajo el argumento que así se establece en la cláusula 213</p>	

<p>del CCT, lo cual no es correcto ya que en ninguna parte de la cláusula se hace referencia a salario tabular o sueldo tabular.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con lo acordado en esta cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo, y deposite al STAUS el sueldo completo de los tres instructores del gimnasio del STAUS, equivalente al sueldo de profesor de asignatura nivel A con 25 horas-semana-mes tal y como se calcula con la cláusula 121 del CCT, que incluye el salario tabular y el resto de conceptos como son nivelación salarial, re zonificación, etcétera. Asimismo, se deposite la parte faltante correspondiente al período del 20 de marzo al 31 de diciembre de 2025 y a lo que va del 2026, en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.</p>	<p>Las Cláusulas 120 y 121 de CCT se refieren al Salario Integrado Mensual, no al Sueldo. En lo referente a la entrega del recurso correspondiente al pago de los 3 instructores del Gimnasio del STAUS, indicado en la Cláusula 213 del CCT, se aclara que tal y como está establecido en dicha Cláusula esos instructores no son empleados de la Universidad de Sonora, sino que son empleados del STAUS y el compromiso adquirido por la Universidad es aportarle en efectivo al STAUS un monto de dinero equivalente al sueldo de 25 HSM, nivel A, por cada uno de ellos. A la fecha, incluyendo los primeros meses de 2026 la Universidad ha cumplido con la entrega de los recursos correspondientes.</p>
<p>36. CLÁUSULA XI TRANSITORIA DEL CCT. PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS; Y LOS ARTÍCULOS 2, 3 Y 3 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumple con la cláusula XI transitoria del CCT y con los artículos 2, 3 y 3 bis de la Ley Federal del Trabajo, al utilizar un sistema de supervisión de asistencia no pactado bilateralmente y que utiliza de forma intimidatoria la toma de fotos en el aula de clases, provocando con ello un clima de hostigamiento laboral, y violando el precepto del respeto de la dignidad humana del trabajador o trabajadora que establece la Ley Federal del Trabajo.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con la cláusula XI transitoria del CCT y con los artículos 2, 3 y 3 bis de la Ley Federal del Trabajo, y deje de utilizar formas intimidatorias, como la toma de fotos en el aula de clases, asimismo, deje de provocar un clima de hostigamiento laboral, y cumpla con el precepto del respeto de la dignidad humana del trabajador o trabajadora que establece la Ley Federal del Trabajo</p>	<p>El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado del personal académico que resultó afectado para revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta. Se reitera la invitación que hizo la institución durante la revisión contractual 2025, para revisar todo el procedimiento del Programa de Supervisión y que a la fecha no ha sido atendida por el STAUS</p>
<p>37. CLÁUSULAS XVII TRANSITORIA; 5; 6; 23; DEL CCT. DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA; OBLIGATORIEDAD; REQUISITOS DE OBLIGATORIEDAD;</p>	

<p>PERSONAL DE CARRERA, DE ASIGNATURA Y AYUDANTES; DÉCIMA CUARTA. ESTABILIDAD LABORAL, INCISO b). DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; DÉCIMA NOVENA. ASIGNACIÓN Y PROMOCIÓN DE NIVEL PARA PERSONAL ACADÉMICO DETERMINADO DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; ARTÍCULOS 14, 16, 123 APARTADO A FRACCIÓN VII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; Y LOS ARTÍCULOS 3, 56, 57, 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incurrió en una violación directa a los principios de igualdad laboral, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Convenio de Revisión Contractual 2025, a través de la Dirección de Recursos Humanos al hacer una interpretación en franco detrimento a los derechos del personal académico de asignatura, al negar el ascenso de nivel exclusivamente por el mecanismo de ingreso, ignorando que el CCT y el Convenio vigente reconocen el derecho de asignación temporal de nivel para todo el personal de asignatura. En un régimen convencional de mérito y progresividad, la vía de ingreso no puede suprimir derechos escalafonarios o de ascenso que la norma otorga expresamente, por lo que la resolución debe revocarse para garantizar la igualdad plena y efectiva de trato en condiciones laborales. La interpretación unilateral que realizó la Administración Institucional se aparta por completo del derecho a que las situaciones laborales se resuelvan en el plano más favorable para el trabajador. La simple manifestación “no procede la asignación temporal de nivel para la/el maestra/maestro...por no ingresar por el mecanismo de asignación”, emitida en cada una de las resoluciones negativas, causa agravio directo porque carece de una debida fundamentación y motivación, al sustentarse en una condición no prevista en el ordenamiento laboral universitario vigente, ni en el Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Convenio de Revisión STAUS-UNISON 2025, vulnerando con ello el derecho de progresión académica de cada uno de las y los docentes afectados.</p>	
<p>De manera específica, el inciso b) de la Cláusula Décima Cuarta del Convenio de Revisión STAUS-UNISON 2025, autoriza expresamente la</p>	

<p>promoción por asignación temporal de nivel para personal académico de asignatura (remitámonos a la cláusula 23 del contrato colectivo de trabajo que se define como Profesor de Asignatura a quien tiene como función básica la impartición de una o varias cátedras durante un número determinado de horas, incluyendo tareas de la misma, sin importar el mecanismo de ingreso), y modifica para tal efecto la Cláusula XVII Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, permitiendo valoración objetiva por méritos, sin hacer alusión al mecanismo de ingreso.</p>	
<p>Continuando, del contenido de la Cláusula Transitoria XVII numeral 1.2.6. y 1.3.6 del Tabulador para Profesores de Asignatura, se establece puntualmente que a partir del semestre 2025-2 la asignación automática en este nivel requiere verificación de la titulación correspondiente (licenciatura, maestría, doctorado), y la experiencia docente en educación superior, por lo que esta Dirección de Recursos Humanos debe analizar si el académico solicitante cumplió o no con los requisitos establecidos en dicha cláusula, no simplemente negar bajo el argumento de que el ingreso no fue por el mecanismo de asignación, pues la normatividad NO ESTÁ SUJETA A UNA INTERPRETACIÓN DISTINTA EN DETRIMENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Sin embargo, contrario a ello, la Dirección de Recursos Humanos omite realizar un análisis ponderado de los requisitos documentales exhibidos, omite analizar los méritos y aplicar el tabulador, omitiendo, además, justificar bajo qué disposición contractual se excluye al personal que ingresó por un mecanismo diverso al de asignación, constituyendo una decisión arbitraria y carente de motivación conforme a los artículos 14 y 16 constitucionales.</p>	
<p>La negativa viola, además, los principios de progresividad, igualdad y promoción profesional que rigen la normatividad universitaria vigente, por lo que procede la REVOCACIÓN de la determinación impugnada y el reconocimiento del derecho solicitado, ordenando la asignación temporal del nivel correspondiente solicitado por las y los docentes afectados.</p>	
<p>La interpretación unilateral de la Administración Institucional vulnera de manera directa los principios de igualdad y no discriminación reconocidos en los artículos 3, 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo,</p>	

<p>pues la Dirección de Recursos Humanos al emitir el oficio en el que se establece como criterio de exclusión para la asignación temporal de nivel, el hecho de que el beneficio laboral convenido en el inciso b) de la CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA del convenio de revisión 2025, es procedente para los maestros de asignatura que ingresaron por el mecanismo de asignación, creando con ello una distinción laboral que no existe en el marco normativo aplicable, ni en el Contrato Colectivo, mucho menos en la cláusula transitoria XVII que se modificó, pues excluye del beneficio a maestros de asignatura cuyo mecanismo de ingreso fue diverso al de asignación, lo que es carente por completo de un análisis lógico y jurídico y una distinción sin fundamento alguno, pues la propia cláusula DÉCIMA CUARTA del convenio STAUS–UNISON 2025, inciso b) reconoce expresamente el derecho del personal académico de asignatura de acceder a un ascenso temporal de nivel, redacción que es del tenor siguiente:</p>	
<p>En ese tenor, en un acto por demás ilegal, esta Dirección de Recursos Humanos para negar el beneficio, introduce una interpretación restrictiva y unilateral (en detrimento de los trabajadores), sosteniendo que sólo procederá para ciertos grupos dentro de la misma categoría, diferenciando entre docentes de asignatura por asignación y los docentes con mecanismo de ingreso diverso. Tal diferenciación no sólo carece de fuente legal, sino que contraviene la propia Cláusula 23 del Contrato colectivo de trabajo, la cual define al Profesor de Asignatura como una categoría única, homogénea y sin subdivisiones por origen contractual.</p>	
<p>En consecuencia, la negativa emitida genera trato desigual entre trabajadores de la misma categoría (de asignatura), atentando contra el principio jurídico básico de que quienes realizan el mismo trabajo deben recibir las mismas condiciones de desarrollo profesional y salarial, además de que se viola el principio de progresividad que contempla que los derechos NO pueden disminuir sino deben de ir en incremento, aplicable a los derechos laborales.</p>	
<p>Robustece lo anterior el artículo 3 de la Ley Federal de Trabajo que prohíbe actos discriminatorios que limiten derechos laborales sin justificación objetiva; el artículo 56 de la misma Ley que obliga al patrón a otorgar condiciones iguales a trabajadores que desempeñan funciones</p>	

<p>similares. Finalmente, el artículo 86 de esa misma normatividad establece que a trabajo igual corresponde salario igual, lo que se extiende al derecho de progresión tabular, pues negar ascenso implica negar incremento salarial a un trabajador que cumple con los mismos requisitos académicos que otros docentes de asignatura, diferenciados por el mecanismo de ingreso que no debería de ser un parámetro para ser acreedor a un beneficio de asignación de nivel.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional con base en los principios de igualdad de salario en igualdad de condiciones, protección más amplia y favorable para el trabajador, y lo establecido en cada uno de los dispositivos normativos mencionados con anterioridad, reconozca el derecho de todo el personal de asignatura a que se le asigne un nivel temporal, sin importar su mecanismo de ingreso u otra condición laboral, tal cual lo establece la cláusula XVII Transitoria del CCT, puesto que en un régimen convencional de mérito y progresividad, la vía de ingreso no puede suprimir derechos escalafonarios o de ascenso que la norma otorga expresamente.</p>	<p>El artículo 43 del Estatuto del Personal Académico establece que <i>“Las comisiones dictaminadoras son las responsables de evaluar y calificar las solicitudes de promoción y asignación de nivel del personal académico...”</i>. La Administración Institucional no está facultada para tomar acuerdos (y por consiguiente, tampoco a operarlos), que contravengan la normatividad aprobada por el máximo órgano colegiado. En ese sentido, la Dirección de Recursos Humanos no puede suplantar las funciones que realizan la Comisiones Dictaminadoras. Lo que está firmado en el inciso b) de la Cláusula Décimo Cuarta del Convenio de Revisión Salarial 2025 es el acuerdo de modificar la cláusula XVII Transitoria del CCT, lo que efectivamente sucedió. En dicha cláusula se establece que la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática cuando se cumplan determinados requisitos. Como se puede apreciar dicha cláusula no obliga a la Dirección de Recursos Humanos a realizar en todos los casos la asignación temporal de nivel. Dado que tanto los profesores de asignatura, con carácter indeterminado como los profesores que participan en concursos de evaluación curricular ya tienen definido el mecanismo de promoción o asignación por parte de las Comisiones Dictaminadoras, la Dirección de Recursos Humanos solo está realizando esa asignación a los académicos que no se encuentran en esa situación, que son los académicos que ingresaron por el mecanismo de asignación.</p>
<p>38. CLÁUSULA XVII TRANSITORIA DEL CCT. DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>El docente GILBERTO GARCÍA ROCHA, adscrito al departamento de Ciencias Económico Administrativas campus Nogales, reclama que la</p>	

<p>Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, incumple con lo establecido en la cláusula transitoria XVII del CCT vigente al condicionar el acceso al derecho a la asignación automática de nivel temporal al personal académico de asignatura que cumple con los requisitos de grado y acredite los años de experiencia académica a nivel superior para nivel B o C, respectivamente.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, cumpla con lo establecido en la cláusula transitoria XVII del CCT vigente, y deje de condicionar el acceso al derecho a la asignación automática de nivel temporal al personal académico de asignatura, de forma que otorgue el nivel B o C a todo el personal de asignatura que haya realizado o realice su solicitud y cumpla con los requisitos de grado y acredite los años de experiencia académica a nivel superior correspondiente, en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026..</p>	<p>El artículo 43 del Estatuto del Personal Académico establece que “Las comisiones dictaminadoras son las responsables de evaluar y calificar las solicitudes de promoción y asignación de nivel del personal académico...”. La Administración Institucional no está facultada para tomar acuerdos (y por tanto ni operarlos), que contravengan la normatividad aprobada por el máximo órgano colegiado. En ese sentido, la Dirección de Recursos Humanos no puede suplantar las funciones que realizan la Comisiones Dictaminadora.</p> <p>Lo que está firmado en el inciso b) de la Cláusula Décimo Cuarta del Convenio de Revisión Salarial 2025 es el acuerdo de modificar la cláusula XVII Transitoria del CCT, lo que efectivamente sucedió. En dicha cláusula se establece que la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática cuando se cumplan determinados requisitos.</p> <p>Como se puede apreciar dicha cláusula no obliga a la Dirección de Recursos Humanos a realizar en todos los casos la asignación temporal de nivel. Dado que tanto los profesores de asignatura, con carácter indeterminado como los profesores que participan en concursos de evaluación curricular ya tienen definido el mecanismo de promoción o asignación por parte de las Comisiones Dictaminadoras, la Dirección de Recursos Humanos solo está realizando esa asignación a los académicos que no caen en esa situación, que son los académicos que ingresaron por el mecanismo de asignación.</p>
<p>39. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024: TRIGÉSIMA PRIMERA RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	

<p>La Administración Institucional incumplió el compromiso de revisar y acordar posibles modificaciones a los criterios de reconocimiento de antigüedad laboral en la Universidad, en un plazo que no exceda de la finalización del semestre 2025-1.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional reconozca como antigüedad laboral todos los períodos laborados para la institución por parte de todos y cada uno de las y los académicos, en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.</p>	<p>El compromiso establecido en el Convenio de Revisión contractual 2025 es que <i>“La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a revisar los criterios para el reconocimiento de la antigüedad laboral, en un plazo que no exceda de la finalización del semestre 2025-1. Se trata de un compromiso bilateral; la parte institucional continúa dispuesta a revisar cualquier propuesta que le presente la parte sindical.</i></p>
<p>40. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió con esta cláusula al no incluir la normatividad de Técnicos Académicos en el Estatuto de Personal Académico, con base en el documento acordado por la comisión mixta STAUS-UNISON.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula y someta a aprobación del Colegio Universitario el documento aprobado por la Comisión Mixta para efecto de que la normatividad de Técnicos Académicos quede incorporada el EPA.</p>	<p>La conformación de propuestas y aprobación de normatividad corresponde a los órganos personales y colegiados de la Institución. Existe una normatividad para Técnicos Académicos aprobada por el órgano colegiado competente. Tal como está pactado en dicha cláusula, cuando el Colegio Universitario se encuentre en proceso de revisión de dicha normatividad se analizará su actualización o la pertinencia de incorporarla al Estatuto de Personal Académico.</p>
<p>41. NUMERAL 14 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 31 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; DERECHO A UNA VIDA DIGNA; DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y A LA SEGURIDAD SOCIAL</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de elaborar una propuesta de modificación a la ley 38 del ISSSTESON sobre la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios</p>	

<p>médicos que se realiza a las y los académicos pensionados y jubilados de la Universidad de Sonora y, en el tema de afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas, presentar una propuesta para la afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas al H. Congreso del Estado, antes de concluir el semestre 2025-1.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional y el STAUS se comprometan a elaborar una propuesta de modificación a la ley 38 del ISSSTESON sobre la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se realiza a las y los académicos pensionados y jubilados de la Universidad de Sonora, y en el tema de afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas, puede ser presentada al H. Congreso del Estado, antes de concluir el 29 de abril de 2026.</p>	<p>En el convenio de Revisión Contractual, dicha propuesta se señala como No acuerdo. En todo caso el STAUS la puede presentar por sí mismo.</p>
<p>42. NUMERAL 20 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 34 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Universidad de Sonora a través de la Administración Institucional incumplió su compromiso de conformar una comisión especial, responsable de dar seguimiento a la atención y resolución por las Comisiones Mixtas competentes de atender las problemáticas de los campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional y el STAUS formen una comisión especial, responsable de dar seguimiento a la atención y resolución por las Comisiones Mixtas competentes a las problemáticas laborales-académicas de los campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa. Asimismo, que antes del 29 de abril del 2026 se defina una agenda de trabajo y se rinda un informe mensual del avance que se presente en cada campus.</p>	<p>El día 03 de marzo de 2026, la administración Institucional solicitó al STAUS proporcionar el listado de las problemáticas de los Campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa, con el fin de revisar y analizar cada uno de los casos. No se ha obtenido respuesta.</p> <p>Se trata de un compromiso bilateral. Se acepta formar una comisión especial bilateral integrará una comisión especial analizar, y en su caso, brindar atención a las problemáticas planteadas.</p>
<p>43. NUMERAL 24 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024; NUMERAL 36 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	

<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de que, la Dirección de Recursos Humanos, la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas nombren una comisión que incluya a los Doctores Ramón Héctor Barraza Guardado, Martín Pérez Velázquez y Pedro Ortega Romero, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, con el fin de regular la actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos; para determinar la comisión responsable de revisar las funciones de los puestos de cada uno del PAS, antes de que finalizará el mes de mayo de 2025, y en el transcurso del mes de junio iniciar con la atención a la problemática planteada para su resolución.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional y el STAUS, formen una comisión tripartita, que incluya a la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, la representación sindical, y a la representación del personal administrativo y de servicios, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, con el fin de regular la actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos, para que antes del 29 de abril de 2026 inicie con la atención a la problemática planteada para su resolución.</p>	<p>La Administración Institucional informa que, la Dirección de Recursos Humanos, la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas nombren una comisión que incluya a los Doctores Ramón Héctor Barraza Guardado, Martín Pérez Velázquez y Pedro Ortega Romero, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, con el fin de regularla actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos.</p> <p>La determinación de la Comisión responsable de revisar las funciones de los puestos de cada uno del PAS se nombrará antes de que finalice el mes de mayo, y en el transcurso del mes de junio se iniciará con la atención a la problemática planteada para su resolución.</p>
<p>44. CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA ESTABILIDAD LABORAL INCISO a) DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió con lo pactado en el inciso a) de la cláusula décima cuarta del Convenio de Revisión Contractual de 2025, al no establecer un mecanismo permanente para la indeterminación del personal académico de asignatura, ya que no impulsó de manera conjunta con el STAUS, ante el Colegio Universitario, la incorporación del Capítulo IV Bis, denominado “De la promoción del personal académico de asignatura de carácter determinado a personal de asignatura de carácter indeterminado”, al Título V del Estatuto de Personal Académico, conforme a los términos</p>	

acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA)	
Reparación:	
Que la Administración Institucional se comprometa a impulsar, de manera conjunta con el STAUS, ante el Colegio Universitario, la propuesta de mecanismo permanente para la indeterminación del personal académico de asignatura aprobado por la CMGAA, para efecto de que se lleven a cabo los concursos de indeterminación en cada uno de los departamentos en donde exista carga a indeterminar, durante el mes de abril de 2026.	<p>En primer lugar, se aclara que ya existe un mecanismo para la indeterminación del personal académico de asignatura aprobado por el órgano colegiado correspondiente que son los concursos por oposición contemplado en el Estatuto de Personal Académico.</p> <p>Por otra parte, el compromiso plasmado en esa cláusula consistió en establecer una propuesta de mecanismo de indeterminación del personal académico de asignatura, a través de la CMGAA, y de <i>“someter esta propuesta al Colegio Universitario, antes del 15 de junio de 2025.”</i> Este compromiso ya fue cumplido al someter dicha propuesta ante el Colegio Universitario en su sesión del 13 de junio de 2025. Dicho órgano aprobó tal mecanismo, <i>“..dejando reservado el Artículo 112 TER-C, para consulta a los Colegios Departamentales y envíen sus propuestas al Colegiado Permanente de Asuntos Normativos para su análisis, dictaminación y presentación al Colegio Universitario”</i>. En este contexto, el Colegiado Permanente de Asuntos Normativos es la instancia a quien se le debe dirigir propuestas de conformación de ese Artículo 112 TER-C.</p>
45. CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA. NOM-035-STPS-2018 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 38 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025	
Violación:	
La Administración Institucional incumplió su compromiso de determinar, a través de la Comisión Mixta General de Riesgo Laboral, la forma en que se implementaría la NOM-035-STPS-2018 en la Universidad de Sonora, en un plazo que no excediera el semestre 2025-2.	
Reparación:	
Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de determinar, a través de la Comisión Mixta General de Riesgo Laboral, la forma en que se implementará la NOM-035-STPS-2018 en la Universidad de Sonora, para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, estrés, hostigamiento, acoso, violencia laboral y promover un entorno favorable para la salud mental de las y los académicos, antes del 29 de abril de 2026.	La comisión mixta se reúne semanalmente y se ha dedicado, en primera instancia, a revisar los riesgos laborales por sustancias y elementos químicos peligrosos. Se está de acuerdo que ambas partes, en el marco de los trabajos de dicha comisión prioricen el tema y cumplan con lo comprometido. Asimismo, la Administración Institucional tiene la disposición a brindar el apoyo a la Comisión Mixta para que lleve a cabo dicha labor.

46. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA. REGULARIZACIÓN DEL PAGO DE ISR DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025; NUMERAL 33 DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025	
Violación:	
<p>La Administración Institucional incumplió su compromiso de gestionar, ante la Secretaría de Hacienda y la Secretaría de Educación y Cultura del Gobierno del Estado, la instalación de una mesa de negociación interinstitucional, en la que participará el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), con el propósito de establecer estrategias para la regularización paulatina del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) correspondiente al personal académico, conforme a lo dispuesto en la legislación fiscal vigente. La falta de solución a este tema está afectando al conjunto de la planta académica, siendo históricamente la administración institucional la directamente responsable de esta situación</p>	
Reparación:	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de gestionar, ante la Secretaría de Hacienda y la Secretaría de Educación y Cultura del Gobierno del Estado, la instalación de una mesa de negociación interinstitucional, en la que participará el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), con el propósito de establecer estrategias para la regularización paulatina del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) correspondiente al personal académico, conforme a lo dispuesto en la legislación fiscal vigente, y procurando le menor afectación posible a la planta académica, en un plazo que no exceda el 29 de abril de 2026.</p>	<p>La cláusula establece que: <i>“La Administración Institucional se compromete a gestionar, ante la Secretaría de Hacienda y la Secretaría de Educación y Cultura del Gobierno del Estado, la instalación de una mesa de negociación interinstitucional, en la que participará el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, con el propósito de establecer estrategias para la regularización paulatina del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) correspondiente al personal académico, conforme a lo dispuesto en la legislación fiscal vigente.”</i></p> <p>La Universidad cumplió con el compromiso de realizar dicha gestión, mediante oficios dirigidos a la Secretaría de Hacienda (SH) y a la Secretaría de Educación y Cultura (SEC), con copia a la Secretaría general del STAUS (el oficio R/1A.1-547/2025, de fecha 27 de septiembre de 2025, y el R/1A.1-055/2026 con fecha de 8 de enero de 2026), Además, la Rectoría llevó a cabo una reunión con el Secretario de Hacienda, el día 17 de septiembre de 2025, con el único propósito de tratar dicho asunto. A partir de ello, ya se realizó la reunión el día 4 de febrero de 2026 entre la SEC, SH, el STAUS y la Universidad para tratar ese tema, quedando el compromiso, por parte del representante de la Secretaría de Hacienda de gestionar reunión con el SAT. El día 24</p>

	<p>de febrero la Rectoría envió oficio No. R/A.1-174/2026, a dicho funcionario preguntando por el estatus de dicha gestión, sin obtener respuesta a la fecha. Ante ello, la Universidad volvió a mandar un oficio R/1A.1-261/2026, de fecha 9 de abril de 2026, solicitándole a los titulares de la SEP y SH, la gestión de una reunión que incluyera al SAT, STAUS y la UNISON para analizar las condiciones y viabilidad de la propuesta de regularización gradual ante el SAT, que elaboró dicha organización gremial. Como respuesta a dicho oficio, el Subsecretario de Ingresos, en su oficio No. 02.SSI.P00/2026/000252 de fecha 13 de abril de 2026, indicó que debería ser la Universidad quien convocara a dicha reunión, manifestando su disposición a participar en ella.</p>
<p>47. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2025</p>	
<p>Violación:</p>	
<p>La Administración Institucional incumplió con esta cláusula al estar trabajando en una propuesta unilateral de modificación o reforma al Estatuto de Personal Académico, sin incluir el seguimiento de la CMGAA.</p>	
<p>Reparación:</p>	
<p>Que la Administración Institucional cumpla con esta cláusula y dé a conocer a la CMGAA los avances que tiene en la propuesta de reforma o modificación al EPA, y de esta forma se lleve a cabo un proceso participativo, democrático y transparente de cambio del EPA, tal y como lo establecen los principios democráticos de la Ley 169, antes del 29 de abril de 2026. Además, que a través de ese proceso participativo se logren cambios en el EPA que permitan resolver los múltiples problemas generados por el actual EPA, tales como, plazas vacantes que no pueden ocuparse, estancamiento en la carrera académica de muchos docentes, entre otros.</p>	<p>La conformación de propuestas y aprobación de normatividad corresponde a los órganos personales y colegiados de la Institución. En el marco de esas facultades, la Secretaría General Académica ha informado a la representación sindical de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos que se trabaja en la reforma al Estatuto de Personal Académico.</p> <p>En el marco de lo establecido en dicha cláusula, el STAUS puede presentar propuestas de modificación de aspectos específicos del EPA, a través de la CMGAA, mismas que en caso de alcanzar consenso con la parte institucional, serían integrados en la propuesta que se sometería al Colegio Universitario. También, de acuerdo a lo establecido en dicha cláusula, el STAUS puede enviar propuestas de modificación del EPA.</p>