

**CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL  
STAU - UNISON 2007**

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 12:00 horas del día 10 del mes de mayo de dos mil siete, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad por conducto del Rector Dr. Pedro Ortega Romero, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, representado por su Secretario General, M.C. Fermín González Gaxiola y Secretario de Trabajo y Conflictos, Dr. José Luis Soto Munguía. Las partes aquí presentes manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminado el conflicto de huelga planteado, han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado en forma integral el Contrato Colectivo de Trabajo que existe celebrado entre las mismas, por lo que para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un Convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

**CLÁUSULAS:**

**PRIMERA.-** Las partes se reconocen recíprocamente el carácter y la personalidad con que comparecen a la celebración de este convenio, para todos los efectos legales a que haya lugar.

**SEGUNDA.-** La Universidad y el Sindicato convienen en que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo, sean incrementados en un **3.8%** en forma directa al salario tabular a partir del 20 de marzo del 2007, quedando con dicho aumento tal como se muestra en el **ANEXO 1**.

La Universidad se compromete a pagar el retroactivo correspondiente al período del 20 de marzo al 15 de mayo en la segunda quincena de Mayo, la cual incluirá el incremento salarial y el de las prestaciones de monto fijo pactados.

**TERCERA.-** En cuanto a las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, la Universidad otorga el **1.4%** de los actuales salarios tabulares, porcentaje que equivale a una bolsa de \$3,725,000.00 (TRES MILLONES SETECIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), cantidad que se distribuye en las cláusulas de monto fijo que se especifican en el **ANEXO 2** de este Convenio.

**CUARTA.- Cláusula Novena del Convenio de Revisión Salarial del año 2000.** Con relación al Estímulo relativo a la asistencia, exclusividad, permanencia y cumplimiento a la carga máxima docente, la Universidad, por esta única ocasión, aportará un monto de \$2,500,000.00 (DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para ser distribuido conforme a los criterios definidos por la Institución y el Sindicato.

La Universidad y el Staus, por medio de una comisión mixta de 2 miembros por cada parte, revisarán los lineamientos generales para el otorgamiento del estímulo. Esta revisión se realizará en un plazo que no excederá 30 días hábiles, contados a partir de la firma del convenio de la presente revisión contractual.

**QUINTA.-** Las partes acuerdan las modificaciones de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que se indican en el **ANEXO 3**, quedando su redacción como se presenta en el mismo, para que forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2007-2009, en el entendido

*José Luis Soto M.*

*Fernando Gaxiola*

de que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia en los términos de su redacción.

**SEXTA.-** Las partes acuerdan las reparaciones a las violaciones del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo que se presentan en el **ANEXO 4**.

**SÉPTIMA.-** Los estudios relativos a la regularización acordados por las partes en los Departamentos de Economía y de Sociología y Administración Pública y presentados ante la CMGAA, serán actualizados a partir de las observaciones que las Delegaciones de dichos Departamentos hagan llegar a la CMGAA, sobre la posible carga académica no considerada. Los estudios actualizados servirán de base para la indeterminación de las materias del eje común que corresponda. Las observaciones que hagan llegar las delegaciones correspondientes a la CMGAA, deberán ser en un máximo de 15 días hábiles a la firma del presente convenio.

**OCTAVA.-** Si al firmar el convenio con ISSSTESON se generan condiciones para disponer de los montos para préstamos a corto plazo y préstamos prendarios, la Universidad estaría dispuesta a discutir y acordar con el sindicato la creación y forma de operación de un programa de préstamos de corto, mediano y largo plazo.

#### **NOVENA.- REFORMAS AL ESTATUTO DE PERSONAL ACADÉMICO**

Con el objeto de promover la participación de los académicos de la Universidad de Sonora en la discusión del Proyecto de Estatuto de Personal Académico (EPA), se acuerda formar una Comisión Mixta Especial integrada por cinco miembros de cada una de las partes.


El Secretario General Administrativo se compromete a enviar a esta Comisión Mixta la versión actual del Proyecto de EPA a más tardar siete días hábiles después de la firma del presente convenio. Asimismo, a entregar oportunamente los avances correspondientes y la versión final de las comisiones del Colegio Académico del Proyecto del EPA, mismo que será tomado como base para la discusión por la Comisión Mixta Especial. Esta Comisión definirá sus propios mecanismos de trabajo en donde podrá incluir consultas a la comunidad universitaria.

A partir de la entrega del proyecto de EPA elaborado por las Comisiones del Colegio Académico, la Comisión Mixta Especial tendrá un plazo máximo de 90 días hábiles para elaborar y hacer llegar al H. Colegio Académico su proyecto de EPA que será discutido por ese órgano Colegiado.

La Universidad se compromete a incluir un punto en la agenda del Colegio Académico para que la Comisión Mixta Especial presente ante este órgano el proyecto de EPA en la sesión que se programe para iniciar su discusión y aprobación.

**DÉCIMA.-** La Universidad se compromete a que en un término de 15 días hábiles posteriores a la firma del presente convenio, analizará el caso del personal al servicio del STAUS señalado en la Cláusula 208 del CCT, en lo que toca a las actividades y niveles que pudieran corresponderles, y resolverá lo procedente.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Con relación a las Cláusulas XXVI y XXVII Transitorias, se acuerda que respecto a los informes completos solicitados de las plazas indeterminadas que se

 José Luis Pote M.

 Francisco González

encuentran vacantes y de aquellas plazas indeterminadas que se encuentran temporalmente vacantes y que no han sido sustituidas, la Universidad se compromete a entregarlos 15 días hábiles después de la firma del presente convenio.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Sobre la reasignación de nivel para los profesores de asignatura contratados por tiempo determinado, las partes acuerdan enviar al H. Colegio Académico para su análisis y aprobación en su caso, la siguiente propuesta:

Los profesores de asignatura que hayan ingresado por evaluación curricular y cuya contratación se ha prorrogado, conforme se establece en el Artículo 97 del EPA y la Cláusula 42 del CCT 2005-2007, podrán solicitar su reasignación de nivel a la Comisión Dictaminadora que les corresponda, siempre y cuando haya transcurrido más de un año de su última reasignación de nivel.

**DÉCIMA TERCERA.-** Respecto al caso de la coordinación del espacio educativo de Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, se acuerda que la CMGFSPA se reúna dentro de los 30 días posteriores a la firma del convenio para darle seguimiento a este tema.

**DÉCIMA CUARTA.-** Respecto al Convenio ISSSTESON-UNISON, las representaciones del STAUS, del STEUS, de la Universidad de Sonora y del ISSSTESON, en reunión celebrada el 23 de abril del año en curso, en que se instaló la mesa de trabajo, acordaron iniciar la discusión sobre los términos de la firma del convenio, así como abordar la problemática asociada a los recursos económicos involucrados en dicho convenio. Las partes acuerdan continuar las reuniones de esta mesa de trabajo a la brevedad, una vez firmado el presente convenio. La propuesta de agenda que se desarrollará en la mesa de trabajo, será presentada por el STAUS y el STEUS.

**DÉCIMA QUINTA.-** La Universidad turnará al STAUS, a través del Secretario General Académico, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura en la fecha en que éstos sean enviados al Colegio Académico para su aprobación. Asimismo, publicará y turnará copia al STAUS de las resoluciones que el Colegio emita al respecto, a más tardar 15 días después de tomada la resolución correspondiente por ese Órgano Colegiado.

**DÉCIMA SEXTA.-** Ambas partes acuerdan que el STAUS propondrá a tres académicos para que se consideren en el nombramiento por parte del Colegio Académico de la Comisión del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura, a que hace referencia el ANEXO 5.

**DÉCIMA SÉPTIMA.-** Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones en la primera semana de cada mes para la evaluación del cumplimiento del presente convenio, designando las partes para tal efecto, a una Comisión Mixta de Seguimiento que estará integrada por el Secretario General y el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS, así como un tercer miembro designado por el Sindicato. En tanto que la Universidad estará representada por el M.C. Arturo Ojeda de la Cruz, Dr. Enrique Velázquez Contreras y Q.B. Francisco Javier Parra Vergara.

**DÉCIMA OCTAVA.-** Las partes convienen que se conformará una Comisión Mixta de estilo para que revise el ordenamiento de las Cláusulas que integran el Contrato Colectivo de

*José Luis Peto M.*

*Francisco Javier Parra Vergara*

Trabajo vigente por el periodo 2007-2009, con el objetivo de que se publique para todo el personal académico.

**DÉCIMA NOVENA.-** La Universidad y el Sindicato convienen expresamente en que el Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales ha quedado revisado en los términos indicados en el presente Convenio.


**VIGÉSIMA.-** El Sindicato manifiesta que ha quedado satisfecho el interés profesional de sus agremiados y que por lo tanto se desiste del trámite del expediente 145/07, que se sigue ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, y en consecuencia se acuerda el levantamiento del estado de huelga, acordando en este acto que el Sindicato hace la entrega formal de las instalaciones de la Universidad de Sonora y las autoridades universitarias representadas por el M.C. Arturo Ojeda de la Cruz en su carácter de Secretario General Administrativo, las reciben. Asimismo, se conviene en que el presente convenio sea presentado para su depósito y sanción legal correspondiente ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y que el mismo sea agregado al expediente del Contrato Colectivo que existe registrado ante dicha autoridad laboral.

5

  
POR LA UNIVERSIDAD DE SONORA

DR. PEDRO ORTEGA ROMERO  
Rector

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS  
DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA:

  
M.C. FERMÍN GONZALEZ GAXIOLA  
Secretario General

  
Dr. JOSÉ LUÍS SOTO MUNGUÍA  
Secretario de Trabajo y Conflictos

ANEXO 1

TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE  
A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2007

CATEGORÍA	SALARIO
<b>TIEMPO COMPLETO</b>	
ASISTENTE	\$8,518.21
ASOCIADO "A"	\$9,554.77
ASOCIADO "B"	\$10,712.27
ASOCIADO "C"	\$12,004.75
ASOCIADO "D"	\$13,450.55
TITULAR "A"	\$15,063.69
TITULAR "B"	\$16,866.90
TITULAR "C"	\$18,878.48
<b>MEDIO TIEMPO</b>	
ASISTENTE	\$4,834.08
ASOCIADO "A"	\$5,133.17
ASOCIADO "B"	\$5,381.52
ASOCIADO "C"	\$5,928.96
ASOCIADO "D"	\$6,724.73
TITULAR "A"	\$7,531.86
TITULAR "B"	\$8,433.45
TITULAR "C"	\$9,439.25
<b>TECNICOS ACADemicOS</b>	
BASICO	\$8,131.29
GENERAL "A"	\$9,106.69
GENERAL "B"	\$10,200.48
GENERAL "C"	\$11,423.84
ESPECIALIZADO "A"	\$12,795.12
ESPECIALIZADO "B"	\$14,330.66
<b>PROFESOR POR ASIGNATURA</b>	
NIVEL "A"	\$238.85
NIVEL "B" ANTERIOR	\$277.50
NIVEL "B"	\$300.12
NIVEL "C"	\$376.60
NIVEL "D"	\$471.96
NIVEL "P"	\$716.58

Junta Local de Conciliación  
Arbitraje del Estado de Sonora  
28 MAYO 2007  
**RECIBIDO**

*José Luis Pérez M.*

*Fernando Ceballos*

ANEXO 2

CLÁUSULAS DE MONTO FIJO

CLÁUSULA	NOMBRE DE LA PRESTACIÓN	MONTO
118	Despensa mensual a maestros de carrera	\$ 1,040.00
	Despensa mensual por hora-semana-mes	\$ 41.60
136	Fondo de ahorro quincenal	\$ 342 000. 00
160	Monto anual para becas a los hijos de trabajadores	\$ 2'709,464.40

*José Luis Pota M.*

*Fernando Corral*

## ANEXO 3

### CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SE MODIFICAN Y QUE PASAN A FORMAR PARTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2007-2009.

#### CLÁUSULA 35.- CARÁCTER DE LOS PUESTOS.

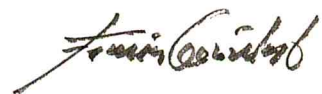
10) Para la especificación de lo señalado en la Fracción Séptima del Artículo 96 del EPA, con respecto a las materias obligatorias de los planes y programas de estudio que vayan a ser cubiertos por Personal de Asignatura, antes de concluir el semestre par de cada año, se analizará el total de cursos impartidos y:

#### CLAUSULA 45 BIS.- INGRESO POR RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN

Las nuevas plazas de profesores de tiempo completo que se destinen a cubrir el ingreso del Personal Académico a través de los procedimientos de repatriación y retención de profesores investigadores, de acuerdo al convenio firmado por la Universidad de Sonora con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) o la instancia correspondiente que cumpla las funciones de este órgano, se ajustarán al procedimiento establecido en el **ANEXO 6** del presente convenio conforme a los siguientes lineamientos:

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





7. El Consejo Divisional evaluará el cumplimiento de los compromisos contraídos por el profesor investigador en el convenio respectivo. En caso de evaluación favorable, la Universidad le otorgará el nombramiento de personal académico de carrera por tiempo indeterminado.

8. La Universidad turnará al STAUS, a través del Secretario General Académico, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Retención y Repatriación en la fecha en que éstos sean enviados a los Directores de División.

**CLÁUSULA 80.- PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS. TERCERA ETAPA NUMERAL 2.**

2. Si llevado a cabo el paso previo, aun quedara carga por programar, se reunirán el Jefe del Departamento y el Delegado Sindical para que acuerden lo que procederá sobre el particular, tomando como base: el perfil del académico en relación a las materias que se programan, las prioridades de la presente cláusula, entre otros. El acuerdo escrito correspondiente, debidamente firmado por ambas partes deberá ser enviado a la Dirección de Recursos Humanos para que proceda la contratación. Asimismo una copia del acuerdo será enviada al STAUS.

**CLÁUSULA 81.- PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN**

Aplicando las prioridades de la Cláusula 80 del CCT, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, estableciéndose el siguiente procedimiento para su revisión y aprobación:

1. El Jefe de Departamento deberá concluir el proyecto de programación del personal indeterminado al menos 15 días hábiles antes del inicio de los exámenes ordinarios del semestre inmediato anterior al que se programa e inmediatamente lo entregará al Delegado Sindical en los formatos oficiales acordados por las partes, en el domicilio sindical y, simultáneamente, puesta en la red computacional de la Universidad.

El inicio de los exámenes ordinarios que se establece como fecha de referencia en el párrafo anterior, deberá considerarse para la entrega de la propuesta de programación del personal determinado con derecho de prórroga, y el personal indeterminado adscrito a otro departamento, que ocupa carga académica en el departamento que programa.

2. Los docentes que se sientan afectados en sus derechos establecidos en el EPA y el CCT, tendrán cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de la entrega y publicación de la programación que se indica en el punto 1 de esta Cláusula, para que presenten sus objeciones a través del Delegado Sindical o personalmente, debidamente fundamentadas, ante el Jefe de Departamento.

3. La CDVP concluirá sus trabajos a más tardar quince días antes de que inicie el semestre que se programa, con el objetivo de verificar que los proyectos de programación se ajusten a lo establecido en la Cláusula 80 y demás aplicables del presente Contrato, así como para cumplir con la función señalada en la Cláusula 31 del CCT. La reunión deberá ser convocada con la anticipación pertinente por el Director de la División.

*José Luis Pote M.*

*Francisco Guzmán*



4. La CDVP estará conformada por: Los Jefes de Departamento, los Delegados Sindicales y el Director de División, así como el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS y la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora.

5. En la reunión de la CDVP, el jefe del departamento correspondiente deberá entregar, además del banco de jurados, el proyecto de programación en los formatos oficiales acordados por las partes.

6. En caso de que existan diferencias entre el Delegado y el Jefe de Departamento, en relación al proyecto de programación, la CDVP acordará sobre el particular apegándose a lo que establece el CCT, el EPA y demás reglamentaciones aplicables.

Para finalizar la reunión, la CDVP levantará un acta en la que se asentarán los detalles relevantes, como son inconformidades e irregularidades detectadas en la programación y en su caso, la forma de solventarlas. El acta deberá ser firmada por cada uno de los integrantes de la CDVP.

7. Una vez que la CDVP correspondiente haya verificado que la programación se ajusta a lo que establece el CCT, el Jefe de Departamento presentará el proyecto final al Consejo Divisional, mismo que aprobará la programación semestral antes de que inicie el semestre que se programa, ajustándose a las prioridades de la Cláusula 80.

En caso de que se detecten diferencias entre la programación semestral verificada y la programación con la que se está trabajando el ciclo escolar en cuestión, las partes la cotejarán para analizarla y acordar lo que proceda sobre el particular.

Los formatos oficiales de programación y banco de jurados acordados en el Convenio de la Revisión Salarial del año 2000, serán entregados a los Jefes de Departamento por la Universidad en versión para computadora.

La programación de las materias del Eje Común se entregará a la representación sindical. La verificación de la misma estará a cargo de una comisión mixta nombrada ex profeso para tal fin y estará integrada por cuatro representantes por cada una de las partes, además del representante de Recursos Humanos y del Secretario de Trabajo y Conflictos del Sindicato. En todos los casos se observarán los plazos establecidos en la presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 81 BIS. PROGRAMACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA**

La Universidad, por medio de la Dirección de Recursos Humanos, entregará al Comité Ejecutivo del STAUS, la programación semestral del personal de confianza de la Institución a que se refieren las cláusulas 14 y 15 del CCT, a más tardar 10 días hábiles antes de que inicie el ciclo escolar en el cual se encuentran programados.

#### **CLÁUSULA 95. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO**

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

1. Hasta 15 días en un semestre o 30 en un año, siempre y cuando no se afecten en forma grave las actividades académicas, disponiendo de ellos en una o repartidos en varias ocasiones, por razones particulares.



2. Hasta por seis meses para asuntos particulares, sin que pierda sus derechos y prestaciones otorgadas por este Contrato, los que tan sólo quedan suspendidos durante el lapso de disfrute de la licencia. Esta licencia no podrá prorrogarse ni volverse a disfrutar, a menos que el trabajador académico acumule dos años de servicio más desde que se hizo uso de esta prestación. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador académico, al menos 15 días antes de iniciar el ciclo escolar correspondiente.

3. Hasta por un año a los trabajadores académicos con antigüedad en la Universidad mayor o igual a 4 años, en los mismos términos que la de seis meses. Este tipo de licencias se disfrutarán sin alterar la programación normal de los semestres. Los casos particulares se tratarán bilateralmente. El trabajador que haya disfrutado este tipo de licencia no podrá disfrutar de la señalada en el punto 2 de esta misma Cláusula en un plazo menor del señalado. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador académico, al menos 15 días antes de iniciar el ciclo escolar correspondiente.

4. Hasta por un año a las trabajadoras académicas madres de hijos menores de dos años, con el objeto de que se dediquen a la crianza de éstos.

5. Hasta por un año a los trabajadores académicos que realicen estudios de postgrado, sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad, siendo prorrogable por el tiempo que duren los estudios. El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Desarrollo Académico el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. Este tiempo se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de antigüedad, año sabático, sin que contravenga lo que para ello establezca el Estatuto de Personal Académico, y demás que señala el Contrato, siempre y cuando a su regreso sirva a la Universidad durante un número de años igual al que estuvo disfrutando la licencia.

6. Hasta por un año a los Técnicos Académicos para concluir estudios de Licenciatura sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad. El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Desarrollo Académico el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. El año de estudios se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de la antigüedad y beneficios que se reconozcan en el Reglamento de Técnicos Académicos, sin que contravenga lo que para ellos se establezca en el EPA y demás consideraciones que señala el CCT, siempre y cuando al reincorporarse a sus funciones sirva a la Institución durante un tiempo igual al que estuvo disfrutando de licencia.

#### **CLÁUSULA 109. AÑO SABÁTICO**

El Personal Académico de Carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático de acuerdo al Reglamento de Año Sabático expedido y aprobado por el H. Colegio Académico

El salario integrado que devengue el trabajador académico en período sabático, incluirá el pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al ejercicio de su año sabático. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.

*José Luis Pate M.*

*Fruer Carretero*

## 118. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS

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

Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 15 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$20.50 (VEINTE PESOS 50/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.

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

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

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

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

En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2007, la ayuda será de \$1,127.56 mensuales conforme a lo pactado en este punto.

### **CLÁUSULA 127. PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN**

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

Las cantidades correspondientes a cada departamento serán transferidas a cada uno de ellos y depositadas en una cuenta especial etiquetada para los fines que señala la presente cláusula. El trámite para ejercer el recurso se iniciará desde la Jefatura de Departamento y para hacerse efectivo deberá contar con la firma del Delegado correspondiente, conforme a lo acordado en esta cláusula.

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

### **CLÁUSULA 133. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA**

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

La Universidad otorgará un estímulo a los Profesores de Asignatura cuyo monto se determinará anualmente entre el Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la presente revisión la Universidad otorgará la cantidad de \$9,750.00 (NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) al año a los Profesores de Asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 hsm. Este estímulo se pagará en

 José Luis Pate M.

 Francisco González G.

dos partes el primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago.

H-S-M	Estímulo Anual	Sem. Impar	Sem. Par
25	\$9,750.00	\$4,875.00	\$4,875.00
24	\$9,360.00	\$4,680.00	\$4,680.00
23	\$8,970.00	\$4,485.00	\$4,485.00
22	\$8,580.00	\$4,290.00	\$4,290.00
21	\$8,190.00	\$4,095.00	\$4,095.00
20	\$7,800.00	\$3,900.00	\$3,900.00
19	\$7,410.00	\$3,705.00	\$3,705.00
18	\$7,020.00	\$3,510.00	\$3,510.00
17	\$6,630.00	\$3,315.00	\$3,315.00
16	\$6,240.00	\$3,120.00	\$3,120.00
15	\$5,850.00	\$2,925.00	\$2,925.00
14	\$5,460.00	\$2,730.00	\$2,730.00
13	\$5,070.00	\$2,535.00	\$2,535.00
12	\$4,680.00	\$2,340.00	\$2,340.00

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

La Universidad otorgará un estímulo al año a los Profesores de Asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, equivalente a la cantidad de \$270.00 (DOSCIENTOS SETENTA PESOS 00/100 M.N.) por hsm de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor. Este estímulo se pagará en dos partes: el primero se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:

H-S-M	Estímulo Semestral	H-S-M	Estímulo Semestral
1	\$135.00	14	\$1,890.00
2	\$270.00	15	\$2,025.00
3	\$405.00	16	\$2,160.00
4	\$540.00	17	\$2,295.00
5	\$675.00	18	\$2,430.00
6	\$810.00	19	\$2,565.00
7	\$945.00	20	\$2,700.00
8	\$1,080.00	21	\$2,835.00
9	\$1,215.00	22	\$2,970.00
10	\$1,350.00	23	\$3,105.00
11	\$1,485.00	24	\$3,240.00
12	\$1,620.00	25 o más	\$3,375.00
13	\$1,755.00		

*José Luis Paterni*

*Francisco González*

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

### **CLÁUSULA 138. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES**

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

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

En caso de que no se proporcione la atención médica por el ISSSTESON, la Universidad se obliga a reembolsar los gastos por honorarios médicos que los trabajadores realicen en la atención de sus ascendientes.

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

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

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

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

Cuando proceda el descuento por este tipo de servicio la Universidad de Sonora comunicará al maestro de la solicitud de descuento de ISSSTESON antes de proceder a realizarlo. Asimismo, en estos casos el descuento no excederá el porcentaje que establece la Cláusula 134, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Cuando exista conflicto entre el trabajador y el ISSSTESON en relación a su aseguramiento en el Instituto, derivado de la existencia de problemas de salud del empleado, la Universidad





le proporcionará el servicio médico a través del Hospital General del Estado, en tanto tal diferencia es dirimida.

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

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

### **CLÁUSULA 139. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS**

La Universidad dispondrá de un fondo de \$300,000.00 (trescientos mil pesos) con el que se dará continuidad al programa de medicina preventiva.

La Universidad de Sonora llevará a cabo un programa de medicina preventiva para el personal académico. Este será anual y se llevará a cabo en el mes de febrero de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de Ciencias Químico Biológicas y Enfermería, así como el programa de Medicina, pertenecientes a la División de Ciencias Químico Biológicas y de la Salud.

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

La Universidad aportará para el programa de medicina preventiva, los reactivos y material necesario para realizar los siguientes análisis:

1. Biometría hemática.
2. Química sanguínea.
3. Copro y orina.
4. Toma de signos vitales.
5. Análisis de próstata.
6. Densitometría ósea.

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGPSPA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS), y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán anualmente los resultados de este programa, los cuales servirán de base para su constante mejoramiento. La CMGPSPA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras al programa de Medicina Preventiva que considere pertinentes.

La CMGPSPA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para este Programa.

La CMGPSPA en coordinación con el responsable del LACIUS y el responsable del Departamento de Enfermería, determinarán el curso que se le dará a los resultados anuales que se obtengan de los análisis realizados.



José Luis Peto M.



Juan Luis Peto M.

La CMGPSPA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras al Programa de Medicina Preventiva que considere pertinentes.

#### **CLÁUSULA 143. SEGURO DE VIDA**

La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma asegurada de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:

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

El STAUS podrá contratar un seguro con diferente suma o beneficios siempre que el costo del mismo sea equivalente al que costaría con la suma y beneficios antes descritos.

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

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

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

#### **CLÁUSULA 144. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS.**

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

Una comisión Mixta Especial, de tres miembros por cada parte, tendrá a su cargo:

1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.
2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.
3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación.
4. Determinar la cantidad que deberán aportar los trabajadores académicos participantes de la prestación, en caso de que el seguro médico supere la suma de los montos destinados por la Universidad y el Sindicato para tal fin.

Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos el STAUS destinará la cantidad anual de \$1,287,932.00 (UN MILLÓN DOSCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y DOS PESOS 00/100 M.N.). Este monto se compone de dos partes



\$1,000,000.00, que fue definido en la revisión del año 2002 y el resto en la revisión del año 2006, ambos con cargo a las cláusulas de monto fijo. En lo que corresponde a la revisión contractual del 2005, la Institución destinó la cantidad de \$3'250,000.00 (TRES MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), mismos que se emplearán en la contratación del Seguro de Gastos Médicos que inicia a partir del 21 de diciembre de 2007.

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

Cada dos años la Comisión Mixta Especial realizará un estudio histórico y prospectivo del seguro de gastos médicos y con base en él revisará propuestas que le den viabilidad a esta prestación. El primer estudio se realizará en el transcurso del semestre 2007-1.

## **CLÁUSULA 145. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES**

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

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

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

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

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

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

- a) Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si el caso lo requiere, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y en su caso la indemnización correspondiente.
- b) Cuando el accidente y/o enfermedad profesional incapacite temporalmente al trabajador para el desempeño de sus labores académicas, la UNISON le otorgará una licencia por incapacidad, comprometiéndose la Institución y el ISSSTESON a cubrirle su salario integrado, más los incrementos salariales que obtenga la planta activa, desde el primer día de su incapacidad y mientras subsista la misma.







- c) En el caso que se indica en el inciso b) de este punto, la Universidad le pagará su salario integrado por un período máximo de un año y tres meses y en caso de persistir la incapacidad, el ISSSTESON seguirá cubriendo el salario correspondiente, obligándose la UNISON a aportar la diferencia que hubiere en caso de que el Instituto de Seguridad Social no lo cubra de forma íntegra.
- d) Los demás derechos establecidos en las Leyes señaladas, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.
- e) En caso de que sea declarada la incapacidad permanente, tendrá derecho a los beneficios consignados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 del ISSSTESON, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y demás Convenios y Reglamentos aplicables.

La profesionalidad de un accidente o enfermedad será calificada por el ISSSTESON, en los términos establecidos en la Ley 38 y la Ley Federal de Trabajo.

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

- a) Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- b) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona,
- c) Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;
- d) Los que sean debidos a caso fortuito o de fuerza mayor extraños al trabajo u ocurridos fuera del lugar donde aquel se desempeña o debe prestar sus servicios o realizar sus actividades.

5. La Universidad de Sonora realizará estudios de las condiciones de trabajo de los departamentos que manejen sustancias de riesgo para la salud y acatará las recomendaciones derivadas de dichos estudios. El primer estudio se iniciará en el transcurso del semestre 2007-1 en el departamento de Cs. Químico-Biológicas. Para ello, se apoyará en los procedimientos ya establecidos en el programa institucional de salud y seguridad ambiental (PISSA), apoyándose también en el personal académico comisionado en este programa.

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

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

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

 José Luis Pate

 Juan Carlos

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

El trabajador académico que sufra un accidente, enfermedad o muerte por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia o a algún otro punto del país para su tratamiento o inhumación, la Universidad sufragará los gastos que se originen por tal concepto. En el caso de riesgo no profesional se estará a la cláusula 141 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

De igual modo, cuando un trabajador académico se encuentre en período sabático y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado señalado. Para tener derecho a la prórroga indicada, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo anterior, con la salvedad de que conforme al Reglamento de Período Sabático, el Consejo Divisional será la instancia que otorgará esta prórroga.

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

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

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

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

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

*José Luis Peto M.*

*Franco Corral*

### **CLÁUSULA 147. AYUDA POR DEFUNCIÓN**

En caso de defunción de un hijo del trabajador, su cónyuge o alguno de los padres del trabajador académico, la Universidad le proporcionará una ayuda de \$17,500.00 (diecisiete mil quinientos pesos) para gastos de funeral, misma que se hará efectiva contra la presentación de la siguiente documentación:

1. Documento que ampare el parentesco existente entre el trabajador y la persona fallecida.
2. Acta de Defunción.
3. Factura original a nombre del trabajador o de la Universidad que ampare el gasto realizado, cubriéndose el importe de ésta, así fuera menor a \$17,500.00. En caso de que la factura exceda esta cantidad, la diferencia no será cubierta por la Universidad.

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

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

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

Las facturas presentadas para la Ayuda de Defunción sólo podrán ser usadas por un trabajador, excepto cuando el monto que amparan éstas superen los \$17,500.00, en cuyo caso podrá apoyarse con la diferencia a otro académico que cumpla con los requisitos indicados.

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

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

### **CLÁUSULA 149. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL**

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

Una vez realizado el dictamen y si éste indica que requiere de algún tipo de atención, la CMGPS decidirá el nivel de los apoyos requeridos en estos casos, basada en los diferentes





tipos de casos e instituciones que prestan los servicios señalados, para que la Universidad otorgue los montos económicos correspondientes, el nivel de apoyos mínimos en los que se puede apoyar cada solicitud serán:

1. La Universidad de Sonora se obliga a cubrir el 60% de los gastos derivados en los casos donde los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropediátrico o psicológico se hayan realizado con profesionales particulares, especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de la infraestructura física y/o humana para realizarlos.
2. Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo adicional mensual equivalente a \$1,900.00 (MIL NOVECIENTOS PESOS 00/100 M.N.).

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

### **CLÁUSULA 153. VIVIENDA**

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

1. La Universidad aportará en la revisión contractual 2007, la cantidad de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para incrementar el fondo revolvente que sustenta el programa de vivienda, de tal forma que pueda ser utilizado por los trabajadores académicos en ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados.
2. La Universidad aportará el pago por concepto de regularización de los terrenos otorgados por la Universidad en el punto 1 de la Cláusula 148, pactada en el Convenio de Revisión de 1999, relativos a la construcción de vivienda de los trabajadores académicos. La asignación de los lotes se hará conforme al reglamento de vivienda.
3. En la presente revisión 2007, la Universidad pondrá a disposición del Sindicato la suma de \$160,000.00 para continuar con las obras relativas a la construcción de los locales sindicales para los trabajadores académicos de la Unidad Regional Norte y Regional Sur.
4. Las partes acuerdan que el Sindicato conforme una Comisión que analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte y Sur, con el fin de que dicha Comisión encauce la gestión ante la instancia que corresponda.

Con la aportación que se indica en el punto 1 de la presente Cláusula, el Fondo Revolvente cuenta con la cantidad de \$3,350,000.00 (TRES MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)

### **CLÁUSULA 160. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS**

La Universidad de Sonora pondrá a disposición del STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las Cláusulas de monto fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos que sean alumnos regulares y se encuentren estudiando en los niveles de secundaria, preparatoria (o nivel





técnico), profesional o posgrado, sujetándose las partes a los siguientes lineamientos generales:

1. Las becas serán efectivas por once meses, de abril a marzo, exceptuando el mes de agosto de cada año.
2. Los incrementos en los montos de las becas que se acuerden en las revisiones salariales y contractuales surtirán efecto a partir del mes de abril de cada año.
3. Las becas se pagarán a los hijos de los trabajadores académicos el día 15 de cada mes o, en su caso, el día hábil anterior, en las oficinas de Trabajo Social de la Universidad de Sonora.
4. Tanto el número de becas que se otorguen como los montos de las mismas en cada uno de los niveles educativos señalados, estarán sujetas a lo que establezca el Reglamento correspondiente y al monto total que se determine para esta prestación.
5. El STAUS, a través de la comisión que designe, será el encargado de otorgar las becas a los hijos de los trabajadores académicos de acuerdo al Reglamento respectivo aprobado por la organización sindical.
6. En caso de que un trabajador académico con carácter indeterminado, con diez o más años de antigüedad, fallezca, sus hijos podrán gozar de alguna de las becas previstas en esta Cláusula, siempre cuando cumplan con los requisitos que se establecen en el Reglamento respectivo, sujetándose a la convocatoria que el STAUS emite anualmente para tal fin.
7. Las becas otorgadas a los estudiantes de posgrado tendrán un monto único. El reglamento de becas para los hijos de trabajadores académicos será revisado para incluir en él los requisitos para las becas de posgrado.

La cantidad total asignada a esta prestación será revisada anualmente y sujeta a la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para Cláusulas de monto fijo. Para el ejercicio 2007-2009, el monto total destinado a esta prestación será de \$2'709,464.40 (DOS MILLONES SETECIENTOS NUEVE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y CUATRO 40/100).

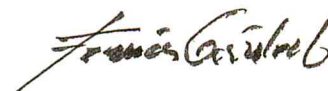
#### **CLÁUSULA 166. LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS.**

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

1. Al Personal Académico de Carrera un vale por 1,000.00 pesos.
2. Al Personal de Asignatura de al menos 12 hsm de carga académica, un vale por 600.00 pesos.

El vale electrónico será autorizado por la Dirección de Recursos Humanos y transferido a la librería universitaria en la primera quincena del mes de mayo de cada año y será canjeable por el beneficiario en un máximo de tres exhibiciones. El vale tendrá validez por el período de siete meses contados a partir del 15 de mayo de cada año.





Para hacer efectivo el vale, el trabajador académico deberá presentar una identificación personal con fotografía reciente y será canjeable exclusivamente por el beneficiario, aplicándose el descuento del 20.0% por ser una compra de contado.

Los académicos a través de su Delegado Sindical, presentarán su solicitud de libros para que éstos sean adquiridos por la Librería Universitaria, con el compromiso de que dicho vale será canjeado por el o los libros solicitados en base al monto autorizado. La Librería Universitaria se compromete a localizar los materiales requeridos en el menor tiempo posible y ponerlos a disposición de los Delegados Sindicales para que éstos a su vez, lo hagan del conocimiento de los académicos y el libro sea canjeado por el vale correspondiente.

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

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

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

CRÉDITO	DESCUENTO MÁXIMO QUINCENAL
Hasta \$300.00	\$150.00
De \$301.00 a 500.00	\$200.00
De \$501.00 a \$1000.00	\$250.00
De \$1001.00 a \$1500.00	\$300.00
De \$1501.00 a \$2000.00	\$350.00

#### CLÁUSULA 170. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

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

1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$600,000.00 (SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para apoyar el PGFSPA.
2. La Institución establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos inter-semestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.
3. La Universidad y el STAUS, a través de la CMGFSPA, convocarán semestralmente para la definición de las actividades del PGFSPA a realizarse durante el siguiente período inter semestral, las que deberán contar con el apoyo de la academia y el aval del Jefe de Departamento. Las actividades serán apoyadas con recursos económicos, materiales y de

José Luis Pate M.

América Contreras

infraestructura, incluyendo la participación de académicos de otras instituciones, producción de documentos de trabajo y otros, de acuerdo con las necesidades planteadas.

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

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

Para financiar las actividades de este año, no presupuestadas, se utilizarán los remanentes del programa de becas.

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

#### **CLÁUSULA 174. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO**

La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos que reúnan los requisitos establecidos en el presente CCT y que serán designadas por el STAU y los Consejos Divisionales, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de especialización, maestría y/o doctorado, conclusión de estudios de licenciatura, cursos de especialización y/o enseñanza técnica en instituciones del país y del extranjero, de acuerdo a los requisitos estipulados en la presente Cláusula.

#### **1. PARA PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA INDETERMINADO (PROFESORES, PROFESORES-INVESTIGADORES Y TÉCNICOS ACADÉMICOS DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO)**

1.1 Requisitos generales para obtener una beca para la realización de estudios de posgrado por parte del Personal Académico de Carrera:

1.1.1 Ser Personal Académico de Carrera Indeterminado.

1.1.2 Tener una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como Personal de Asignatura, tomando como base para el cálculo una carga de 40 hsm a la semana.

1.1.3 El Jefe de Departamento y la Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o divisional, que los estudios que desee realizar presentan congruencia disciplinaria y son en un área cuya profesionalización implica la generación o aplicación innovadora del conocimiento.

1.2 Apoyos económicos.

1.2.1 El apoyo económico que recibirá el académico que disfrute alguna de las becas que se indican en el presente punto, será el salario integrado vigente de acuerdo a su categoría y nivel, en el entendido de que se incluirá pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al disfrute de la beca. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.

*José Turpo M.*

*Amir Carillo*

**1.2.2** Además podrá tener apoyos adicionales que dependerán de las características del posgrado, clasificándose las becas, con base en dichos apoyos adicionales, en dos modalidades: Modalidad A y Modalidad B.

### **1.3** Modalidad A y Modalidad B.

#### **1.3.1** Requisitos y apoyos de la Modalidad A.

**1.3.1.1** Los estudios a realizar deberán ser en programas de posgrado de alta calidad, de acuerdo a la definición precisada en esta Cláusula, cuando se trate en Instituciones del país. Los programas de alta calidad, para efectos de esta Cláusula, son los actualmente registrados en el Padrón Nacional de Posgrado (PNP) de CONACYT, en el Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP), nacionales o en el extranjero, o bien los que emitan conjuntamente la SEP-CONACYT, tanto para programas convencionales como especiales.

**1.3.1.2** Los estudios deberán ser en programas de instituciones distintas a la Universidad de Sonora, a menos que la UNISON cuente con un programa que sea el único de la disciplina registrado como aprobado en el PNP de CONACYT, o bien sea el único registrado como condicionado o emergente, y no haya ningún programa registrado como aprobado en el país. Los estudios de doctorado en el extranjero, podrán realizarse en todas las disciplinas. Los estudios de maestría en el extranjero, deberán ser en aquellas disciplinas que no se ofrezcan en el país, o bien, que se ofrecen en el país y no sean consideradas como programas de calidad de acuerdo a la definición expuesta.

**1.3.1.3** La Institución otorgará a los académicos de carrera que cumplan los requisitos anteriormente descritos, los siguientes apoyos adicionales para el óptimo desempeño de sus estudios: pago total de colegiatura e inscripción; transporte (un viaje redondo a la sede del programa) y seguro de servicios médicos; así como un complemento equivalente al salario integrado de 12 hsm nivel A. Este complemento será de 20 hsm para los profesores que realicen su posgrado en el extranjero, siempre y cuando estos apoyos no sean proporcionados por CONACYT, PROMEP u otros organismos públicos o privados.

#### **1.3.2** Requisitos y apoyos de la Modalidad B.

**1.3.2.1** Los estudios deberán ser en programas de posgrado de calidad, los cuales no están incluidos en PNP o PIFOP. Para efectos de esta cláusula, la Universidad, a través de una Comisión Mixta Especial de Estudios de Posgrado, elaborará su propio padrón de posgrados de calidad, mismo que será presentado y/o actualizado el primer trimestre de cada año.

**1.3.2.2** La Institución otorgará a los académicos de carrera que cumplan los requisitos anteriormente descritos los siguientes apoyos adicionales para el óptimo desempeño de sus estudios: pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$20,000.00 al año, o los apoyos establecidos en el punto 8 de la Cláusula 173 del CCT, en caso de que los estudios sean en una institución privada y el total de dichos conceptos en caso de ser pública. Cuando dicho programa de estudios sea en una institución de educación superior pública fuera del Estado o que implique un cambio de residencia para el académico, la Universidad lo apoyará con el pago total de inscripción, colegiatura, un viaje redondo a la sede del programa y pago de servicios médicos en la sede del programa. En el mismo sentido, tendrá derecho a recibir un complemento

*José Luis Pate M.*

*Franco González*



equivalente al salario integrado de 12 hsm nivel A, siempre y cuando no reciba apoyos económicos adicionales de otros organismos públicos o privados.

## **2. BECAS PARA TÉCNICOS ACADÉMICOS MODALIDAD C**

2.1 Los requisitos para obtener una de las becas que se indican en el presente punto son:

2.1.1 Tener nombramiento de Técnico Académico de Carrera por tiempo indeterminado.

2.1.2 Poseer una antigüedad de al menos dos años como académico de carrera.

2.1.3 Exista congruencia disciplinaria con el área de desarrollo de su departamento de adscripción.

2.1.4 Los estudios deben ser realizados acorde a lo establecido en las fracciones 1.3.1.1, 1.3.1.2 (salvo para la conclusión de estudios de licenciatura) o en la 1.3.2.1 de la presente Cláusula.

2.1.5 Para el caso de programas de maestría, el Jefe de Departamento, la Academia o Academias a las que el Técnico Académico brinda servicio deberán dictaminar, en base al plan de desarrollo departamental y/o divisional, que los estudios que desea realizar tienen congruencia disciplinaria e impactan de manera directa en el desarrollo de las actividades que desempeña.

2.2 Las becas tendrán una duración máxima de un año, o dos años para el caso de estudios de maestría.

2.3 Mediante esta Modalidad se podrá becar a los Técnicos Académicos para los siguientes tipos de estudio:

2.3.1 Para conclusión de estudios de licenciatura, siempre y cuando el académico sea considerado alumno regular del programa de licenciatura y los estudios correspondan a créditos de la última fase de la carrera en una institución de educación superior.

2.3.2 Para cursos oficiales de capacitación, actualización y/o enseñanza-técnica.

2.3.3 Para programas de especialización o maestría impartidos por instituciones de educación pública o centros de investigación de reconocido prestigio nacional.

2.4 Los apoyos que recibirán en cada uno de los tipos de estudios señalados en el punto 2.3, serán:

2.4.1 Para conclusión de estudios de licenciatura, se otorgará al Técnico Académico su salario integrado mensual vigente.

2.4.2 Para cursos oficiales de capacitación, actualización y/o enseñanza-técnica, se otorgará al Técnico Académico su salario integrado mensual vigente y el pago de inscripción y colegiatura de hasta \$7,500.00.

2.4.3 Para programas de especialización o maestría, se otorgarán los apoyos correspondientes a las modalidades A ó B, según corresponda.

## **3. BECAS PARA PROFESORES DE ASIGNATURA CON CARGA ACADÉMICA INDETERMINADA IGUAL O MAYOR A 12 HSM EN PROMEDIO**

3.1 Los requisitos para obtener una de las becas que se indican en la presente fracción, serán:

3.1.1 Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres.

3.1.2 Tener una carga académica indeterminada de al menos 12 hsm en promedio.

3.1.3 Tener una antigüedad de cuando menos dos años en la Universidad.

3.1.4 Cumplir con el requisito 1.1.3 de la presente Cláusula.





**3.1.5** Los estudios deben ser realizados acorde a lo establecido en las fracciones 1.3.1.1, 1.3.1.2 o 1.3.2.1 de la presente Cláusula.

**3.1.6** No dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.

**3.2** Los profesores de asignatura que obtengan una de las becas de acuerdo a lo que establece la presente cláusula, gozarán de los siguientes beneficios:

**3.2.1** Para la Modalidad A, un salario mensual integrado vigente, de 30 hsm de acuerdo a su nivel en el tabulador, así como los establecidos en la fracción 1.3.1.3 de la presente Cláusula.

**3.2.2** Para la modalidad B, un salario mensual integrado vigente equivalente a 25 hsm de acuerdo a su nivel en el tabulador, así como los establecidos en la fracción 1.3.2.2 de la presente Cláusula.

**3.3** Como mecanismo de excepción se acuerda que el personal de asignatura con antigüedad de más de 8 años en la Universidad, y con un promedio de carga de 15 h/s/m por semestre podrá aspirar a una beca para estudios de posgrado, siempre y cuando:

**3.3.1** Sean dentro de la modalidad A especificada en esta cláusula y,

**3.3.2** Sean parte del paquete de becas disponibles para el personal de asignatura que administra el STAUS. De este paquete podrán utilizarse hasta cuatro becas por año.

#### **4. BECAS PARA ESTANCIAS POSDOCTORALES**

Los Consejos Divisionales podrán otorgar una beca anual para realizar estancias posdoctorales, hasta por un año, a quien cumpla con los siguientes requisitos:

**4.1** Haya obtenido en tiempo y forma, de acuerdo al Convenio establecido, el grado de doctor.

**4.2** Exista acuerdo de la División de adscripción, debido a que se cumplen los requisitos de congruencia disciplinaria oficial.

**4.3** Se establezca un vínculo oficial académico entre la Universidad y la Institución receptora.

**4.4** Exista solicitud expresa de la institución receptora, justificando la estancia posdoctoral.

**4.5** Cuando se trate de solicitudes de estancias posdoctorales en instituciones del país, deberá de haberse obtenido el grado en un plazo no mayor de 12 meses anteriores a la solicitud.

**4.6** En caso de estancias en el extranjero, no deberán haber transcurrido más de dos años de la obtención del grado.

Con relación a las fracciones 4.5 y 4.6, en el caso del personal académico que haya gozado de una beca para estudios de doctorado y que haya obtenido el grado de doctor en tiempo y forma de acuerdo a lo establecido en el convenio de beca, podrá gozar de esta prestación al momento de reincorporarse a la Universidad de Sonora, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados en esta fracción. En el entendido de que al reincorporarse el trabajador académico, deberá laborar para la institución por un tiempo igual al que se haya establecido en los Convenios correspondientes. El apoyo económico que recibirá el académico de

 José Luis Peto M.

 Juan Carlos B.

carrera que disfrute de esta beca, será el salario integrado vigente de acuerdo a su categoría y nivel, en el entendido de que se incluirá pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al disfrute de la beca. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.

## **5. ACERCA DE LA CANTIDAD DE BECAS Y LAS INSTANCIAS QUE LAS CONVOCAN**

**5.1** El STAUS podrá designar 14 becas por año para Personal de Carrera que cumpla con los requisitos de cualquiera de las modalidades A, B y C, que se establecen en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula.

**5.2** Los Consejos Divisionales podrán otorgar hasta dos becas por Departamento a Personal Académico de Carrera que cumpla los requisitos de las Modalidades A, B y C que se indican en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula.

**5.3** El STAUS podrá convocar 10 becas al año para Profesores de Asignatura de acuerdo a lo que establece el punto 3 de la presente Cláusula.

**5.4** La Universidad de Sonora a través de los Consejos Divisionales correspondientes, podrá otorgar 2 becas al año por Departamento para profesores de asignatura de acuerdo a lo que establece el punto 3 de la presente Cláusula.

## **6. ASPECTOS GENERALES**

**6.1** Las becas deberán ser convocadas y asignadas por las instancias respectivas, con base en los criterios, lineamientos o reglamentos que normen este tipo de apoyos. Dichas instancias deberán convocar con el tiempo pertinente para que el becario pueda iniciar sus estudios con los apoyos correspondientes.

**6.2** El STAUS y la Universidad de Sonora, a través de la CMGFSPA, acordarán un Convenio o, en su caso, Convenios Tipo que se emplearán para el establecimiento de los compromisos entre los Becarios y la Institución.

**6.3** La Universidad gestionará ante la SEP los apoyos adicionales vía PROMEP, a los trabajadores académicos que cumplan con los requisitos que establece la Secretaría de Educación Pública en sus Reglamentos correspondientes. La Dirección de Desarrollo Académico pondrá a disposición de cada Departamento un ejemplar de dichos Reglamentos vigentes para que puedan ser consultados por los académicos interesados, asimismo lo presentará en la página de la Universidad de Sonora para uso ordinario de los maestros interesados. En este mismo sentido, la Dirección de Desarrollo Académico actualizará en la página de la Universidad la relación de Instituciones nacionales y extranjeras que se encuentran inscritas en el padrón de excelencia de CONACYT.

Los Reglamentos a los que hace referencia este punto serán entregados en esta primera ocasión a más tardar al inicio del semestre 2003-2 quedando obligados los Jefes de Departamento respectivos a publicarlos entre el personal académico de los mismos.

**6.4** La aplicación de los criterios contenidos en esta Cláusula de ninguna manera serán retroactivos a las becas actualmente en vigencia.

*José Luis Peto M.*

*Fernando Carrillo*

6.5 Las licencias con goce de sueldo para conclusión de tesis de posgrado y/o obtención de grado académico y/o estancias de investigación establecidas en los puntos 3 y 4 de la Cláusula 94 de CCT, serán normadas por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

6.6 La Universidad y el STAUS formarán una Comisión Mixta Especial de Estudios de Posgrado del Personal Académico, conformada por dos integrantes nombrados por cada una de las partes, los cuales deberán poseer el grado de Doctor. Las funciones de esta Comisión serán: integrar el Padrón de Posgrados de Calidad y decidir sobre las extensiones de becas para becarios activos.

6.7 La Universidad informará y apoyará, en la medida de sus posibilidades ante las instancias que corresponda, en los trámites para la realización de estudios de posgrado de alta calidad para el personal académico por tiempo determinado.

6.8 Todos los casos y solicitudes no previstas, serán analizados y/o dictaminados por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

6.9 Los pagos por concepto de colegiatura señalados en las fracciones 1.3.1.3, 1.3.2.2 y 2.4.2 serán tramitados por el becario por anticipado con el procedimiento de gastos por comprobar, con lo cuál la Universidad entregará al becario el cheque a nombre de la institución respectiva o a nombre del becario, quedando éste como responsable para hacer el pago y entregar a la Universidad el comprobante fiscal que corresponda.

De igual manera, el becario podrá solicitar a la Universidad que los pagos por concepto de colegiatura señalados en las fracciones 1.3.1.3, 1.3.2.2 y 2.4.2, sean cubiertos de manera directa entre la Unison y la institución que presta el servicio. A este respecto, el becario quedará como responsable de la comprobación del gasto, por lo que deberá solicitar a la institución y entregar a la Universidad la factura correspondiente.

#### **CLÁUSULA 177. COMPLEMENTO DEL SALARIO PARA BECARIOS**

Cuando un trabajador académico con carácter indeterminado obtenga una beca de una Institución, de acuerdo al Reglamento de Becas (cláusula 173), para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es Profesor o Profesor-Investigador de Carrera, la Universidad le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o el CONACYT. A los maestros por asignatura que se encuentren en esta situación, se les continuará pagando como tales, siempre y cuando cumplan con lo estipulado en la cláusula 174.

#### **CLÁUSULA 252. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2007, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2008, y en forma integral el 20 de marzo de 2009.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 3.8% los salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la Cláusula 118 del CCT, a partir del 20 de marzo de 2007.

La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo (en el entendido de que no se incluyen las cláusulas que se ven afectadas





directamente por el salario). Para incrementar dichas cláusulas de monto fijo, la Universidad otorgará en la revisión contractual de 2007 un monto equivalente al 1.4% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.

## **CLÁUSULA VI TRANSITORIA. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN**

Para llevar a cabo el programa de estabilidad laboral del personal académico de la Universidad de Sonora, las partes acuerdan priorizar la contratación del personal académico que actualmente labora en la Universidad, mediante el siguiente procedimiento:

### **1. En relación a la carga académica determinada.**

Todas las plazas de asignatura y de carrera que se convoquen deberán ser en la modalidad de cerrado entre el personal académico que se encuentre laborando en la Universidad o haya laborado al menos dos semestres en los últimos tres años y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

Particularmente en el caso de que una plaza de carrera sea declarada desierta, una vez concursada en forma cerrada, ésta debe de ser concursada de nuevo en forma abierta.

### **2. En relación a carga indeterminada de asignatura.**

2.1 En el transcurso de los semestres 2005-1 y 2005-2, el Delegado Sindical, el Jefe de Departamento de cada Unidad Académica, así como la CMGAA revisarán y determinarán con base en el análisis global de la materia de trabajo y de la planta académica indeterminada que labora en la Unidad correspondiente, si existe carga académica indeterminada disponible.

En caso de que este análisis ya se haya realizado en alguna Unidad Académica, se seguirá el procedimiento descrito en los puntos 2.3 y 2.4.

2.2 De la revisión que se lleve a cabo en cada Departamento se levantará un acta que deberá ser firmada por las partes que se señalan en el punto 2.1 de esta Cláusula, en la que se asentará la situación de cada académico y de la carga existente, incluyendo la carga indeterminada disponible, el nombre de las materias y la cantidad de horas-semana-mes en cada una.

2.3 En caso de existir carga indeterminada disponible, ésta será empleada, primeramente, para llevar a cabo la readscripción de los profesores de asignatura por tiempo indeterminado, en los términos que se indican en la Cláusula 73 del Contrato Colectivo vigente.

2.4 Si después de haber llevado a cabo el proceso señalado en el punto 2.3 de la presente Cláusula, aún existe carga académica indeterminada disponible, se procederá en términos del punto 3 de la presente Cláusula.

### **3. En relación a la carga académica indeterminada disponible después de lo dispuesto en el punto 2:**

3.1 A más tardar el 30 de abril del 2005 ambas partes enviarán una iniciativa al Colegio Académico, con el fin de proponer la indeterminación automática del personal académico que al momento de la firma del presente convenio cuente con al menos 7 años de antigüedad académica y una carga semestral constante en la(s) materia(s) respectiva(s) (o su equivalente) durante los 10 semestres previos, incluyendo al personal académico que cumpla de forma satisfactoria lo establecido en la cláusula 95 numeral 5 del C.C.T. Una vez

 José Luis Potosí M.

 Francisco Corral

entregada al Colegio Académico esta iniciativa, la Universidad se compromete a agendar este punto en la siguiente reunión de este H. Órgano colegiado y a promover el trato prioritario de esta iniciativa.

La indeterminación de los profesores que cumplan con los requisitos estipulados se realizará considerando la antigüedad como criterio de jerarquización. La carga en la cual se indeterminará el profesor será aquella en la que presente mayor frecuencia en los últimos 10 semestres. Las materias en las que se indetermine el profesor se elegirán entre las que haya impartido en dicho periodo o materias equivalentes.

**3.2** En aquellos Departamentos en los que existan profesores que cumplan con los requisitos acordados (el 7 de septiembre del año 2005) por el Colegio Académico sobre la indeterminación automática del personal de asignatura, pero no se hayan indeterminado en las hsm a las que tuvieran derecho, se procederá de la manera siguiente:

**3.2.1** Se hará una lista con los profesores mencionados en el párrafo anterior, ordenada según su antigüedad, en la que se incluya: el área de adscripción académica, la antigüedad y el número de hsm indeterminadas a las que tienen derecho. Estas listas permanecerán vigentes hasta el semestre 2010-2.

**3.2.2** Antes de finalizar el semestre par de cada año, se analizará el comportamiento de la carga académica, según los criterios establecidos en la Cláusula 35 de este Contrato. El análisis de la carga académica se hará de manera bilateral entre el Jefe de cada Departamento y el Delegado Sindical respectivo, haciéndose por primera vez durante el semestre 2007-2.

**3.2.3** Si el análisis anual de la carga académica revelara la existencia de carga académica disponible con carácter indeterminado, el jefe del departamento y el Delegado Sindical acordarán su distribución entre los profesores contemplados en la lista referida en el numeral 3.2.1 anterior, utilizando los criterios establecidos en el numeral 3.1 de la presente cláusula. Tanto el análisis de la carga académica como la propuesta de distribución serán remitidas cada año a la CMGAA para su análisis y aprobación en su caso.

**3.3** Sólo se concursará la carga académica que resulte disponible una vez que les haya sido asignada su carga a los profesores con derecho de acuerdo a la presente cláusula. Esta carga se concursará en forma cerrada entre el personal de asignatura que tenía carácter indeterminado hasta antes del semestre 2000-1 y haya mantenido continuidad en su contratación, desde entonces hasta la fecha.

También podrá participar en estos concursos el personal académico que haya obtenido carga académica por medio de concursos de evaluación curricular o los mecanismos establecidos en el EPA y en el CCT hasta antes del semestre 2000-1 y haya mantenido continuidad en su contratación, desde entonces hasta la fecha.

**3.4** Si finalizado el proceso señalado en el punto 3.3 quedara carga académica disponible, ésta se concursará en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente contrato esté laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

**3.5** Si aún quedara carga disponible, ésta será concursada en forma abierta.





#### 4. En relación a plazas de carrera indeterminadas que queden vacantes:

Las plazas de carrera que queden vacantes y que se convoquen para ocuparlas en forma indeterminada, serán concursadas en primera instancia en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente convenio esté laborando en la Universidad y haya ingresado mediante los mecanismos establecidos en el EPA y el CCT.

Quedan fuera del marco establecido en la presente cláusula las plazas de carrera referidas a convenios específicos de trabajadores académicos con instituciones externas en los que directamente se indique el nombre del titular de la plaza, así como las plazas Promep.

#### CLÁUSULA XXVI TRANSITORIA.- PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES.

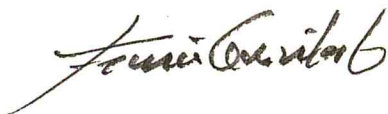
Este Programa establece el procedimiento para la ocupación de las plazas por tiempo indeterminado que se encuentran actualmente desocupadas, y aquellas que se generen en el transcurso de la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que sean producto de las causas señaladas por la cláusula 39 de este Contrato.

Para la implementación de este Programa se acuerda conformar la Comisión Mixta Especial (CME) que estará integrada por 6 (seis) miembros, 3 (tres) por cada una de las partes, (ST AUS-UNISON) y su nombramiento se hará a más tardar tres días hábiles a la firma del Convenio de Revisión Contractual de marzo del año 2007.

El Programa estará sujeto al siguiente procedimiento:

1. Las plazas originadas por las causas establecidas en la cláusula 39, formarán parte del presente programa.
2. Las plazas se ocuparán en su departamento de adscripción, sin embargo cualquiera de las partes puede solicitar la pertinencia de cambiar la adscripción departamental o el tipo de alguna plaza, por no existir materia de trabajo en el departamento a la que está adscrita.
3. La Comisión Mixta Especial analizará y dictaminará la procedencia de la solicitud de cambio de adscripción o tipo de la plaza, para lo cual emitirá un dictamen en un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud.
4. En el caso de que la Comisión Mixta Especial apruebe el cambio solicitado, lo turnará al H. Consejo Divisional correspondiente para que éste determine en definitiva.
5. Las plazas vacantes serán analizadas por el Delegado Sindical, el Jefe de Departamento y el Director de División, para proponer a la Comisión Mixta Especial la forma en que serán ocupadas, pudiendo ser:
  - a) Concursadas por tiempo indeterminado en forma cerrada en los términos del numeral 4 de la Cláusula Sexta Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007.
  - b) Destinadas al Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura.
  - c) Utilizadas para formar profesores que adquieran el perfil deseado, cuando la plaza no pueda ser ocupada mediante los mecanismos señalados en los incisos a) y b), para tal efecto:
    - i) Se convocará a los profesores de asignatura del Departamento que hayan ingresado antes del semestre 2003-1, y que se encuentren activos en la fecha que se convoque a participar en este Programa de Formación. Los candidatos







deberán reunir los requisitos establecidos para el personal de carrera en la Cláusula 173. De estos se seleccionará al de mayor antigüedad académica en el Departamento. En caso de empate se seleccionará al que tenga mayor número de horas indeterminadas.

- ii) La Universidad le otorgará al profesor una beca, según los requisitos establecidos en el punto 1.3.1. de la Cláusula 173, consistente en el salario de MTC Asociado D. En el convenio de beca se especificará que al obtener el grado correspondiente en los tiempos y formas establecidos en el mismo, la Universidad procederá a la contratación con carácter de indeterminado en la plaza de MTC correspondiente.
6. El análisis y resolución sobre ocupación de plazas señalado en el punto 5 será turnado a la Comisión Mixta Especial, quien analizará y dictaminará sobre la forma en que será ocupada la plaza.
7. Las plazas que se turnen al Programa de Conversión de Plazas y Plazas para Profesores de Asignatura, serán asignadas por la Comisión de este Programa, en un plazo máximo de 30 días.

### **CLÁUSULA XXX TRANSITORIA (NUEVA).- PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE CARGA PARA EL PERSONAL DE AJUSTE DE CONTRATACIÓN.**

La necesidad que existe de que el personal académico de tiempo completo se desarrolle en forma integral, implica que el tiempo que dedica éste a su labor docente no limite su acceso a otras áreas sustantivas del quehacer universitario.

Consideramos que el personal académico de tiempo completo que posee una plaza de ajuste de contratación y en consecuencia tiene una carga académica ante grupo de 25 HSM, trabaja en condiciones muy desfavorables para llevar a cabo otro tipo de actividades académicas. Ante esta situación las partes acuerdan un programa de reducción de carga para el personal de ajuste de contratación, en los siguientes términos:

- a) A partir del semestre 2007-2 los profesores de ajuste de contratación con grado mínimo de maestría, tendrán la carga académica de acuerdo a su categoría, tal como lo establece la Cláusula 84 de este CCT.
- b) A los profesores con ajuste de contratación que adquieran el grado de maestría, se les reducirá su carga, conforme lo establecido en la Cláusula 84 del CCT, a partir del semestre inmediato posterior a la adquisición del grado.
- c) A los profesores con Plaza de Ajuste de Contratación con grado de licenciatura se les reducirá su carga académica a 20 hsm a partir del semestre 2007-2.
- d) La carga académica liberada por los Ajustes de Contratación será empleada en el programa de regularización contemplado en la Cláusula VI Transitoria de este Contrato Colectivo de Trabajo.
- e) El presente programa de reducción de carga no limitará en forma alguna, la participación del personal con ajuste de contratación en el programa de conversión de plazas, aprobado por el H. Colegio Académico en abril del año 2002.
- f) La descarga señalada en el presente programa, operará al inicio de los semestres mencionados.

### **CLÁUSULA XXXI TRANSITORIA NUEVA.- INFORMACIÓN SOBRE DICTÁMENES DE LA COMISIÓN DE CONVERSIÓN DE PLAZAS.**

La Universidad turnará al STAUS, a través del Secretario General Académico, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el







Personal de Asignatura en la fecha en que éstos sean enviados al Colegio Académico para su aprobación. Asimismo, publicará y turnará copia al STAUS de las resoluciones que el Colegio emita al respecto, a más tardar 15 días después de tomada la resolución correspondiente por ese Órgano Colegiado.

**CLÁUSULA XXXII TRANSITORIA NUEVA.- MIEMBROS DEL STAUS PARA LA COMISIÓN DE CONVERSIÓN DE PLAZAS.**

Ambas partes acuerdan que el STAUS propondrá a tres académicos para que se consideren en el nombramiento por parte del Colegio Académico de la Comisión del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura, a que hace referencia el Anexo 5.

**CLÁUSULA XXXIII TRANSITORIA NUEVA.- MIEMBROS DEL STAUS PARA LA COMISIÓN DE RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN.**

El STAUS propondrá a tres académicos para que se consideren en el nombramiento por parte del Colegio Académico de la Comisión de Asignación de Plazas de Retención y Repatriación a que hace referencia el Anexo 6.

**CLÁUSULA XXXIV TRANSITORIA NUEVA.- REASIGNACIÓN DE NIVEL PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA.**

Sobre la reasignación de nivel para los profesores de asignatura contratados por tiempo determinado, las partes acuerdan enviar al H. Colegio Académico para su análisis y aprobación en su caso, la siguiente propuesta:

Los profesores de asignatura que hayan ingresado por evaluación curricular y cuya contratación se ha prorrogado, conforme se establece en el Artículo 97 del EPA y la Cláusula 42 del CCT 2005-2007, podrán solicitar su reasignación de nivel a la Comisión Dictaminadora que les corresponda, siempre y cuando haya transcurrido más de un año de su última reasignación de nivel.

*José Luis Peto-M.*

*Franco Caraballo*

## ANEXO 4

### CONVENIO DE REPARACIÓN DE VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

#### I. CLÁUSULAS VIOLADAS QUE AFECTAN A UNA COLECTIVIDAD.

##### 1. CLÁUSULA 30. DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN Y ARTÍCULOS 57 Y 62 DEL EPA.

#### VIOLACIÓN:

Desde el mes de junio del 2006, un grupo de académicos denunciaron las diferentes irregularidades en la integración y funcionamiento de la comisión dictaminadora, banco de jurados y la integración de jurados de la División de Ciencias e Ingeniería de la Unidad Regional Norte, violentando de manera flagrante el EPA Y CCT vigente, con respecto al ingreso y promoción del personal académico.

Con fecha 02 de octubre del 2006, autoridades de alto nivel de nuestra institución mandaron un oficio al Director de División, Epifanio Fax Sánchez, para que a la brevedad posible corrigiera las irregularidades planteadas por los académicos denunciantes. Haciendo caso omiso de las instrucciones recibidas, el Director de División de Ciencias e Ingeniería, permitió que la Comisión Dictaminadora siguiera ejerciendo sus funciones al margen de la normatividad.

El 15 de noviembre del 2006, nuevamente el mismo grupo de académicos mandó un escrito a la CMGAA, recordándoles que las irregularidades continuaban, con respecto al ingreso y promoción del personal académico de la División de Ciencias e Ingeniería.

A la fecha en lugar de corregir las irregularidades existentes, éstas se han agravado con la reciente destitución de dos miembros de la Comisión Dictaminadora, denunciada ante la CMGAA, el día 6 marzo por el Profesor Efraín Lugo Sepúlveda.

Después de estos hechos, el Director de División "reestructuró" la Comisión Dictaminadora, ratificando a dos de sus elementos que a nuestro juicio no cumplen con los criterios establecidos por el EPA y CCT, dado que existen académicos con mayor categoría y nivel.

Es importante recordar que en el escrito que mandaron los funcionarios de nuestra institución al Director de División, de fecha 2 de octubre, mencionan lo siguiente: "En tanto no se nos notifique la corrección antes planteada, las instancias firmantes daremos seguimiento particular a cualquier trámite que con respecto a ingreso y promoción realicen tanto la Dirección a su cargo, como la comisión mencionada, reservándonos las acciones que al respecto consideremos pertinentes."

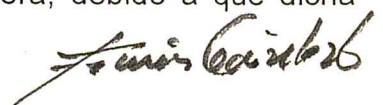
#### ACUERDO:

1.- Con respecto a la problemática planteada sobre la integración de la Comisión Dictaminadora y la validez de sus resoluciones, se acuerda:

Que se refiere a un caso de interpretación del H. Consejo Divisional de Ciencias e Ingeniería de la URN en cuanto a la integración de la Comisión Dictaminadora, debido a que dicha



José Luis Pato M.



Efraín Lugo Sepúlveda

División cuenta con dos Departamentos, considerando que esto obedece a la posibilidad de emitir resoluciones por mayoría simple.

Por consiguiente, al tratarse de la interpretación de los artículos 55 y 63 del EPA, esta es competencia del H. Colegio Académico, por lo que se propone que en la próxima sesión, se impulse una solicitud al órgano académico para que determine la interpretación que corresponda.

Por lo tanto, la Universidad de Sonora no puede desconocer los dictámenes emitidos por la Comisión Dictaminadora de la División de Ciencias e Ingeniería de la Unidad Regional Norte; sin embargo, la Institución propone que los procedimientos de ingreso y promoción comprendidos del 02 de octubre de 2006 a la fecha de la firma del convenio, sean auditados con el fin de constatar el cumplimiento de los requisitos que establece el EPA, en el entendido de que a partir de la firma del convenio las solicitudes de ingreso y promoción quedarán pendientes de dictaminar en tanto el Colegio Académico resuelva lo conducente.

2.- Se acuerda que la problemática de las características de los integrantes de la Comisión Dictaminadora a que se refiere el artículo 57 del EPA en relación con la cláusula 30 del CCT, la conozca el H. Colegio Académico en su próxima sesión y resuelva lo procedente.

3.- En cuanto a la propuesta del Sindicato contenida en este punto, la Universidad propone que el H. Colegio Académico analice tal situación y resuelva lo conducente.

## 2. CLÁUSULA 31. DE LOS BANCOS DE JURADOS.

### VIOLACIÓN:

La mayor parte de los Departamentos no cumplen con lo establecido en esta Cláusula, ya sea porque no entregan los bancos de jurados en las Comisiones Divisionales Verificadoras de la Programación o bien porque no los entregan en los formatos acordados por las partes en la Revisión Salarial del año 2000.

### ACUERDO:

La Universidad entregará en los formatos acordados en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de la firma del convenio de revisión contractual 2007, los bancos de jurados que hayan quedado pendientes, correspondientes al semestre 2007-1, a los delegados sindicales y a la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos.

Por otra parte la Universidad publicará en el portal académico de Internet, los bancos de jurados de cada Departamento, mismos que se actualizarán en el momento de que exista algún cambio. La primera publicación electrónica se realizará a partir de la verificación de la programación académica del semestre 2007-2.

## 3. CLÁUSULA 80. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS

### VIOLACIÓN.

Las Jefaturas de Departamento no cumplen en general con lo establecido en la Tercera Etapa de esta cláusula, sobre todo en lo que se refiere al numeral 2, cuando se cierran o abren grupos después de haber verificado la programación semestral.

 José Luis Pantoja M.

 Francisco Corral

**ACUERDO:**

En el caso de carga disponible o apertura de nuevos grupos, la asignación de la materia - grupo, se hará tomando en cuenta la mayor prioridad en relación a los profesores que aún tengan posibilidad de incrementar su carga, conforme a lo establecido en el CCT.

Si como consecuencia del cierre de grupos se afecta a un profesor con mayor prioridad, se procederá a asignarle la carga en la materia – grupo del profesor o profesores con menor prioridad.

En ambas situaciones, las propuestas de contratación de los casos arriba señalados, deberán enviarse a la Dirección de Recursos Humanos con el acuerdo escrito entre la Jefatura del Departamento y el Delegado Sindical correspondiente, como una manera de verificar lo establecido en el numeral 2 de la Cláusula 80.

**4. CLÁUSULA 81. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN**

**VIOLACIÓN.**

La mayoría de los departamentos siguen sin entregar las programaciones académicas semestrales del personal académico, en los tiempos y formas establecidos en la presente cláusula. La Universidad no cumplió con el acuerdo tomado en la Revisión Salarial del 2006, de elaborar un calendario anual de entrega de las programaciones semestrales.

**ACUERDO:**

La Universidad dará cumplimiento a lo pactado en la presente cláusula. La Dirección de Recursos Humanos entregará al Sindicato las programaciones señaladas, conforme a los ajustes que se realicen al Calendario Escolar 2007.

La verificación de la programación deberá estar concluida a más tardar el 29 de junio del año en curso.

**5. CLÁUSULAS 31, 54 Y 81.**

**VIOLACIÓN:**

El 18 de enero del año en curso, se emitió la convocatoria para el concurso de evaluación curricular para ocupar de forma temporal la plaza del profesor Carlos Navarro López, adscrito al Departamento de Sociología y Administración Pública, quien se encuentra de licencia sin goce de salario.

El nombramiento del jurado para este concurso puso en evidencia la violación de las Cláusulas 31 y 81 del CCT, puesto que el banco de jurados no fue elaborado y entregado por el Jefe del Departamento en los tiempos y las formas estipulados en estas cláusulas.

La no integración del jurado ocasionó que se venciera el plazo para la publicación de resultados sin que se hayan publicado, violando con ellos la cláusula 54 del CCT, así como todos los ordenamientos que sobre el particular establece el EPA.



José Insueto



Juan Carlos

**ACUERDO:**

Las instancias involucradas repondrán el procedimiento de evaluación curricular, y se publicará la convocatoria respectiva en los términos del EPA y del CCT, antes de concluir el semestre 2007-1

**6. CLÁUSULA 96. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.**

**VIOLACIÓN:**

La Universidad viola el numeral 15 de esta cláusula, al suspender el acceso al estacionamiento del Departamento de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

**ACUERDO:**

Este punto ya fue atendido por la Unison, redistribuyendo el personal académico en el estacionamiento mencionado y el localizado frente al DIPA.

En caso de que en el futuro se presentara una situación similar, la Universidad a través de la División correspondiente, lo notificará con al menos 15 días de anticipación al personal académico y al sindicato, en el que se ofrezca una alternativa de estacionamiento.

**7. CLAUSULA 97. CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS.**

**VIOLACIÓN:**

Los profesores de asignatura de la División de Ingeniería de la Unidad Regional Sur no cuentan con Sala de Profesores, lo cual representa una violación a los numerales 3 y 4 de la presente Cláusula.

**ACUERDO:**

La Universidad acondicionará un espacio para los profesores de asignatura de la División de Ingeniería de la Unidad Regional Sur, a más tardar el 30 de mayo de 2007.

**8. CLÁUSULA 127. PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN.**

**VIOLACIÓN.**

La Universidad no ha notificado en los tiempos que se indican en la presente cláusula sobre los montos que le corresponden a cada Departamento por concepto de los exámenes de regularización.

**ACUERDO:**

La Universidad con fecha 27 de marzo del año en curso notificó al sindicato los montos (saldo) que dispone cada departamento por concepto de los exámenes de regularización, a partir de esa fecha. Para el caso de las delegaciones de la URN campus Caborca, se harán las adecuaciones que sean pertinentes una vez firmado el convenio.

Las cantidades correspondientes a cada departamento serán transferidas a cada uno de ellos, y depositadas en una cuenta especial etiquetada para los fines que señala la presente cláusula. Los trámites para ejercer el recurso se iniciará desde la Jefatura de Departamento conforme a lo acordado en la presente cláusula.





## 9. CLÁUSULA 138: ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES.

### VIOLACIÓN:

Persiste el mal servicio médico prestado por el ISSSTESON a los trabajadores académicos de la Unidad Navojoa. Este problema ya fue planteado en la revisión contractual 2005, (ANEXO 4 NUMERAL 13 del Convenio 2005) llegándose al acuerdo entre las partes de reiniciar los trámites para la construcción de un módulo del ISSSTESON en el interior del campus. Además en la Cláusula Quinta, numeral 6 del Convenio de Revisión Salarial del año 2006, la Universidad se comprometió a "... proporcionar el espacio para el establecimiento de un módulo del Isssteson en la Unidad Regional Sur y a su equipamiento antes de que finalice el semestre 2006-1. Conjuntamente con el Staus se realizarán las gestiones ante el Isssteson para que el módulo empiece a funcionar en el mes de junio del presente año."

### ACUERDO:

La Universidad a más tardar el 29 de junio del año en curso acondicionará el espacio para el establecimiento de un módulo del ISSSTESON en la Unidad Regional Sur y a su equipamiento básico, en el entendido deberá continuarse con las gestiones ante el ISSSTESON para que esta institución asigne a su personal médico y otorgue las facilidades para su operación.

## 10. CLÁUSULA 153 NUM. 4: VIVIENDA.

### VIOLACIÓN:

Los terrenos asignados a los trabajadores académicos de la Unidad Regional Sur no han sido electrificados hasta la fecha, a pesar de los acuerdos bilaterales a los que se han llegado al respecto. El último de estos acuerdos se tomó durante la Revisión Salarial del año 2006 en los siguientes términos: "La Universidad y el Staus gestionarán una reunión para llevarse a cabo en el mes de abril, con el Ayuntamiento de Navojoa y con el Gobierno del Estado, a fin de recabar la información sobre el estado que guardan las obras de electrificación en este momento. La reparación de esta cláusula volverá a discutirse una vez que se tenga la información mencionada." El último párrafo al que se refiere el acuerdo no se retomó porque la Universidad desatendió la Comisión de Seguimiento acordada en la revisión mencionada.

### ACUERDO:

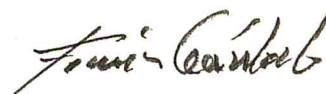
Bilateralmente se dará seguimiento ante el Ayuntamiento de Navojoa y ante el Gobierno del Estado, a fin de recabar la información sobre el estado que guardan las obras de electrificación en este momento. En el transcurso del mes de mayo se solicitarán las audiencias con las instancias mencionadas.

## 11. CLÁUSULA 180. TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES.

### VIOLACIÓN:

En la práctica el contenido de esta cláusula no se cumple en la Unidad Regional Sur, ocasionando que los asuntos sindicales y relacionados con el desempeño de los docentes se demoren.

 José Juárez M.

 Juan Carlos

**ACUERDO:**

La Universidad por conducto de las autoridades de la Unidad Regional Sur cumplirá con lo pactado en esta cláusula, con el compromiso de que la institución enviará una circular en general, en la que se indicará la obligación de dar trato preferencial a los representantes sindicales.

**12. CLÁUSULA 181: DERECHO A LA INFORMACIÓN.**

**VIOLACIÓN:**

La Universidad de Sonora no ha cumplido con el compromiso de entregar la nómina del personal académico, en cada una de las fechas que se indican en la presente cláusula. La Universidad no cumplió con el compromiso contraído en la revisión salarial del año pasado de entregar la nómina a partir de la primera quincena del mes de abril del año 2006.

**ACUERDO:**

La Universidad entregará la información solicitada a la firma del convenio. Así mismo, la institución entregará al Sindicato mediante archivo electrónico la nómina del personal académico en las fechas pactadas y el listado donde se especifique el carácter de la contratación del personal académico.

La Universidad estudia el mecanismo más apropiado que permita asegurar y facilitar el cumplimiento de esta cláusula en los tiempos establecidos.

**13. CLÁUSULA 182: INFORMACIÓN SOBRE EL EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

**VIOLACIÓN:**

La Universidad no ha cumplido con el compromiso contraído en esta cláusula, de entregar el informe del estado que guarda la administración económica del Contrato en los plazos que la misma establece.

**ACUERDO:**

La Universidad entregará el reporte sobre la administración económica del Contrato, en un plazo no mayor de 30 días a partir de la firma del presente convenio.

**14. CLÁUSULA 186: INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COLEGIO ACADÉMICO Y DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES.**

**VIOLACIÓN:**

La Universidad de Sonora no cumple con la obligación de proporcionar al STAU los acuerdos del H. Colegio Académico.

**ACUERDO:**

La Universidad se obliga a proporcionar al STAU los acuerdos del H. Colegio Académico a más tardar siete días hábiles después de que hayan sido tomados. Asimismo, a petición expresa del Sindicato, los Directores de División deberán proporcionar por escrito, en el mismo plazo señalado en esta cláusula, los acuerdos de los Consejos Divisionales correspondientes. En el entendido de que estos acuerdos estarán sujetos a su aprobación definitiva en la sesión inmediata posterior del H. Colegio Académico.



*José Luis Peto M.*

*Fernando Carabita*

La información se entregará vía archivo electrónico a la Secretaría General del Sindicato. Asimismo, una vez que se presente la petición expresa a que se refiere la cláusula, los Directores de División le harán llegar al sindicato los acuerdos solicitados.

#### **15. CLÁUSULA 187. DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO.**

##### **VIOLACIÓN:**

El Staus no puede opinar sobre el proyecto de presupuesto, porque la Universidad no hace entrega de tal proyecto.

##### **ACUERDO:**

La Universidad entregará al sindicato el proyecto de presupuesto anual, una vez que sea aprobado por el H. Colegio Académico. En el caso del proyecto del año 2007 se entregará al sindicato en el transcurso del mes de mayo.

#### **16. CLÁUSULA 189. RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES.**

##### **VIOLACIÓN:**

La Universidad deja sin respuesta los oficios girados por las representaciones sindicales, principalmente en la Unidad Regional Sur.

##### **ACUERDO:**

La Universidad por conducto de las autoridades de la Unidad Regional Sur cumplirá con lo pactado en esta cláusula, con el compromiso de que la institución enviará una circular en general, en la que se indicará la obligación de dar pronta respuesta a los representantes sindicales.

#### **17. CLÁUSULA 210: TABLEROS SINDICALES.**

##### **VIOLACIÓN:**

Hasta la fecha los tableros sindicales en la delegación de Ciencias Sociales de la Unidad Regional Sur, no han sido instalados.

##### **ACUERDO:**

La Universidad verificará la existencia de tableros sindicales en el Dpto. de Ciencias Sociales de la Unidad Regional Sur, y en caso de requerirse, se instalarán a más tardar el 30 de mayo del año en curso.

#### **18. CLÁUSULA VI TRANSITORIA: PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.**

##### **VIOLACIÓN:**

En los departamentos de Psicom, Sociología, Trabajo Social, Maestría en Administración, Departamento de Contabilidad, QB, Medicina, Enfermería, Agri-gan, Ing. Industrial, e Ing. Civil de la Unidad Regional Centro, no se ha concluido la fase 2.2 del proceso de regularización contemplado en esta Cláusula. Tampoco los Departamentos de las Unidades Regionales Norte y Sur han concluido esta fase.







Por otra parte, en los Departamentos de Ing. Química, Letras y Lingüística, Geología y Física de la Unidad Regional Centro no se tiene un dictamen definitivo sobre el proceso de regularización.

**ACUERDO:**

En virtud de que existen departamentos en los que el Jefe de Departamento y la Delegación Sindical no han logrado un acuerdo sobre el estudio contemplado en los puntos 2.1 y 2.2 de la Cláusula VI.- Programa de Regularización del C.C.T. 2005-2007, se establecen los siguientes acuerdos:

**Primero:** Aquellos acuerdos alcanzados por las partes, establecidas por la cláusula en cuestión, a la firma del presente convenio y en poder de la C.M.G.A.A., serán resueltos antes de la conclusión del semestre 2007-1.

**Segundo:** En los casos en que las partes, consideradas en la cláusula en cuestión, no lleguen al acuerdo correspondiente antes del 15 de junio del 2007. La C.M.G.A.A. asumirá el compromiso de elaborar el Programa de Regularización de cada uno de esos casos, de acuerdo a sus facultades (Cláusula 250, C.C.T. 2005-2007), con el fin de dar conclusión de los mismos a más tardar el 31 de Octubre del 2007.

Respecto a la expedición de cartas de indeterminación, la Universidad entregará las cartas en aquellos casos donde proceda conforme a los dictámenes de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA).

Específicamente para los departamentos que menciona el STAUS, de Bellas Artes, Lenguas Extranjeras, Matemáticas, Derecho y Contabilidad, la Universidad entregará las cartas de indeterminación a más tardar 15 días hábiles a partir de la culminación de los dictámenes de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) y la resolución de posibles impugnaciones.

Los estudios relativos a la regularización acordados por las partes en los Departamentos de Economía y Sociología y Administración Pública y presentados ante la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), serán actualizados a partir de las observaciones que las delegaciones de dichos departamentos hagan llegar a la CMGAA, sobre la posible carga académica no considerada. Los estudios actualizados servirán de base para la indeterminación de las materias del eje común que corresponda. Las observaciones que hagan llegar las delegaciones correspondientes a la CMGAA, deberán ser en un máximo de 15 días hábiles a la firma del presente convenio.

**19. CLÁUSULA XXVI TRANSITORIA.**

**VIOLACIÓN:**

a) La plaza que ocupaba el profesor Alejo Urquidi Urbalejo, adscrito al Departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Regional Sur, no ha sido convocada hasta la fecha, violando con ello esta Cláusula, no obstante haberse realizado los procedimientos contemplados en ella.

b) Las plazas vacantes de los profesores Héctor Segura Ramos, Leonardo Félix y Taide Navarro Navarro, todas del Departamento de Economía, no han sido convocadas pese a las



reiteradas solicitudes presentadas. Así mismo se solicita que se convoque la plaza del Prof. Oscar Rubén Gómez Aldama, adscrito al Departamento de FMI, de la Unidad Regional Sur.

c) La plaza convocada a concurso de oposición el 29 de enero de 2001 (y declarada desierta) y la plaza que ocupaba la Maestra Braulia Frisby (liquidada en marzo del año 2006), ambas de la Maestría en Administración de empresas, permanecen vacantes.

#### ACUERDO:

a) En lo que corresponde a la plaza que ocupaba el profesor Alejo Urquidi Urbalejo, adscrito al Departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Regional Sur, se deberá convocar en el área que determine el Consejo Divisional respectivo, en un máximo de 15 días posteriores a la firma del convenio.

b) En todos los casos se ha procedido de acuerdo a lo establecido en el Programa de Ocupación de Plazas de Personal de Carrera Determinadas que quedan Vacantes (Cláusula XXXVI transitoria CCT). Se propone que en lo que respecta a las plazas de los profesores Héctor Segura Ramos, Leonardo Félix Escalante y Taide Navarro Navarro, del Departamento de Economía, se deberá iniciar el procedimiento de solicitud ante la Comisión Mixta Especial de Ocupación de Plazas. De igual manera la plaza del Prof. Oscar Rubén Gómez Aldama, adscrito al Departamento de FMI, de la Unidad Regional Sur.

Con respecto al tema de las sustituciones de las licencias sin goce de salario, se acuerda que se establezca una agenda para su discusión en la Comisión Mixta Especial de Ocupación de Plazas.

c) En relación a la primera plaza señalada en este inciso, la Universidad no tiene información de la autorización correspondiente. En todo caso, si la plaza no se ocupó en un plazo razonable, ésta se perdió para el Departamento de Administración, ya que las plazas otorgadas por PROMEP se tienen que reportar a la SEP en un plazo previamente establecido.

La segunda plaza, ganada en concurso de oposición por la Maestra Braulia Frisby, es un caso similar, ya que dicha plaza nunca fue ocupada en el Departamento de Administración.

No obstante, se reconoce la necesidad de plazas en dicho departamento, para el apoyo a la Maestría en Administración. En este sentido, se recuperó una de las plazas con la transferencia de la Dra. Leticia Parada y la Universidad se compromete a la gestión de otra plaza, previa solicitud del Consejo Divisional de Ciencias Económico Administrativas.

Respecto a los informes completos solicitados de las plazas indeterminadas que se encuentran vacantes y de aquellas plazas indeterminadas que se encuentran temporalmente vacantes y que no han sido sustituidas, la Universidad se compromete a entregarlos 15 días hábiles después de la firma del presente convenio.

d) Con respecto a las plazas siguientes reclamadas por el STAUS, se acuerda:

1. En el caso de las plazas de Técnico Académico del Departamento de Economía, se iniciarán los procedimientos para ocuparla, en un plazo no mayor de 30 días posteriores a la firma de revisión contractual 2007.



*José Susate M.*

*Francisco Contreras*

2. Sobre la plaza que ocupaba el profesor Walter Fick, de la Unidad Regional Sur, se revisará su situación y en caso de que proceda, se iniciarán los procedimientos establecidos.
3. Sobre las dos plazas actualmente vacantes en el Departamento de Contabilidad, se verificará si proceden los acuerdos previos tomados por las partes en ese Departamento y se aplicarán en caso de que procedan. En caso de no ser así, se seguirá el procedimiento establecido en la cláusula XXVI Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007 para convocar dichas plazas.

## **20. CLÁUSULA XI DEL CONVENIO DE LA REVISIÓN CONTRACTUAL 2005, RELATIVA AL PROYECTO DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS UNIVERSITARIOS**

### **VIOLACIÓN:**

Con fundamento en la violación de la Cláusula XI del Convenio de Revisión Contractual de 2005 relativa a la Comisión de Derechos Universitarios, que de no resolverse en el proceso de revisión contractual del 2007 sería la segunda ocasión de incumplimiento y toda vez que el proyecto ha sido concluido desde noviembre de 2006, proponemos para su reparación lo siguiente:

### **ACUERDO:**

El Colegio Académico en sesión celebrada el día 15 marzo del año en curso, acordó el Estatuto de la Defensoría de Derechos Universitarios, lo cual se le comunicó mediante oficio al sindicato.

## **21. CLÁUSULA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2006.**

### **VIOLACIÓN:**

La Comisión Mixta de Seguimiento acordada en esta cláusula dejó de funcionar a mediados del semestre 2006-2, quedando sin verificar el cumplimiento de algunos de los acuerdos tomados en la Revisión Salarial 2006.

### **ACUERDO:**

Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones en la primera semana de cada mes para la evaluación del cumplimiento del presente convenio, designando las partes para tal efecto; a una Comisión Mixta de Seguimiento que estará integrada por el Secretario General y el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS, así como un tercer miembro designado por el Sindicato. En tanto que la Universidad estará representada por el M.C. Arturo Ojeda de la Cruz, Dr. Enrique Velázquez Contreras y Q.B. Francisco Javier Parra Vergara. La primera reunión de esta comisión se llevará a cabo en mes de mayo del 2007 y en ella se agendarán los principales compromisos pactados en la presente revisión.

## **II. VIOLACIONES A CASOS PARTICULARES.**

### **22. CLÁUSULA 64. PAGO DE PROMOCIONES**

#### **ACUERDO:**

En cuanto al Profesor CLAUDIO LÓPEZ MIRANDA la Universidad le reconoce la asignación al nivel de Asociado "C" al momento de su contratación con ajuste de contratación; de igual

*José Luis Pate M.*

*Francisco Contreras*

manera. se le reconoce la promoción a Asociado "D" efectuada por la Comisión Dictaminadora, a partir del 4 de mayo de 2006, fecha de su solicitud.

La asignación la categoría de Titular "A", se le reconoce como promoción a partir del cumplimiento de un año de que obtuvo la promoción de Asociado "D".

En lo que toca al profesor JESÚS ENRÍQUEZ ACOSTA, adscrito al Departamento de Sociología, ya quedó resuelto su caso.

### 23. CLÁUSULA 73. DERECHO A SER READSCRITO

#### VIOLACIÓN:

El DR. DIEGO A. MONTEVERDE, adscrito al Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, con una indeterminación de cinco hsm en el semestre par y de cinco hsm en el semestre impar, había venido impartiendo los cursos de Neuroanatomía y Neurofisiología. Con las modificaciones al plan de estudios de la carrera de Psicología, estos cursos desaparecieron y el Dr. Monteverde se encuentra desprogramado desde el semestre 2006-1.

#### ACUERDO:

En relación al planteamiento relativo al DR. DIEGO A. MONTEVERDE, adscrito al Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, la Universidad no acepta violación, ya que en el caso específico desapareció la materia de trabajo. Sin embargo, la Universidad acepta que se le considere para el proceso de programación de carga académica para el semestre 2007-2 y se incluya en el proceso de regularización de dicho departamento (Cláusula VI Transitoria).

### 24. CLÁUSULA 80. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS.

#### VIOLACIÓN:

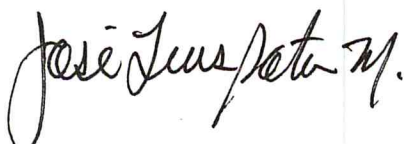
a) El Profesor GUADALUPE ANAYA VERDUZCO, adscrito al Departamento de Matemáticas, con contratación indeterminada en 15 hsm en ambos semestres, ha tenido dificultades en los semestres recientes para que se le programe su carga indeterminada y una vez que se le programan sus 15 hsm sus pagos quincenales se hacen por 10 hsm y tiene que esperar al final del semestre para que se le paguen, en una sola exhibición, las 5 hsm restantes.

b) La Universidad viola esta cláusula en virtud de que no respetó los resultados de los concursos de evaluación curricular del semestre 2006-1, donde resultaron ganadores los profesores MARGARITA ARACELI CABRERA BORBOA, LUIS ANTONIO URÍAS DE LA VEGA y EDUARDO MANUEL ÁLVAREZ TÓRRES, adscritos al Programa de Arquitectura.

c) El PROFESOR ARTURO OSUNA GILLES, adscrito al Departamento de Sociología y Administración Pública, no ha sido programado en el presente semestre conforme a los derechos que le confiere esta cláusula.

#### ACUERDO:

a) En relación con el personal que se encuentra ocupando en la universidad una plaza de tiempo completo no académica, las representaciones legales del STAUS, del STEUS y de la Universidad se reunirán inmediatamente después de firmar el convenio de revisión 2007, con





el objeto de acordar el máximo de carga académica que podrá ocupar este personal a partir del 2007-2.

En el caso del profesor Guadalupe Anaya Verduzco, tratado como único y especial, se respetarán los términos en los que se ha venido programando, en el entendido que una vez acordada la carga mencionada en el párrafo anterior, no habrá excepciones.

b) A partir del semestre 2007-2 se programará a los maestros señalados en este inciso, en los cursos y horas ganadas en los concursos de evaluación curricular correspondientes al semestre 2006-1, esto en los términos de la Cláusula 42 del CCT.

c) En relación al profesor ARTURO OSUNA GILLES, adscrito al Departamento de Sociología y Administración Pública, la Universidad acepta se revise la programación del Departamento en el presente semestre, y en caso de ser procedente su reclamación, se le cubra la diferencia respecto de las horas actualmente programadas.

## 25. CLÁUSULA 138. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES.

### VIOLACIÓN.

El maestro HÉCTOR CÉSAR ORNELAS VIZCARRA, adscrito al Departamento de FMI en la Unidad Regional Sur, ha solicitado que se le tramite el reembolso de medicamentos que él ha pagado, este medicamento es recetado por médicos del ISSSTESON a su esposa, pero el Instituto no lo entrega, ni tampoco lo subroga, por lo que el maestro ha efectuado esta petición, teniendo respuesta negativa por parte de las autoridades universitarias.

### ACUERDO:

La Universidad en un plazo de siete días posteriores a la firma del convenio, buscará la posibilidad de resolver el planteamiento vía gestión ante ISSSTESON o, mediante el Seguro de Gastos Médicos Mayores.

## 26. CLÁUSULA 147. AYUDA POR DEFUNCIÓN.

### VIOLACIÓN:

a) La maestra MARTHA LÉTICIA RENDÓN OLGUÍN, adscrita al Departamento de Enfermería, solicitó el apoyo económico establecido en esta cláusula como ayuda para funeral, pero la factura que presentó no era por la cantidad establecida estipulada, se llegó a un acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos, de que se le apoyaría a la maestra, considerando que ella se tuvo que trasladar a Ciudad Obregón, lugar donde falleció su señora madre. Este acuerdo se efectuó a mediados del 2006. Aún es fecha de que no se le ha cubierto la cantidad faltante.

b) El maestro MARIO GÓMEZ, adscrito al departamento de FMI-Caborca, solicitó la ayuda de funeral por el fallecimiento de su mamá y el departamento de Recursos Humanos, le manifestó que no procedía la aplicación de la cláusula, debido a que no impartía cuando menos 12 hsm. Este requisito no existe en el texto de la cláusula 147.

*José Luis Pote M.*

*Franco Corral B*

*B*

**ACUERDO:**

- a) Respecto al caso de maestra MARTHA LETICIA RENDÓN OLGUÍN, adscrita al Departamento de Enfermería, la Universidad revisa el caso concreto con el objeto de dar una solución en un máximo de 10 días hábiles a partir de la firma del convenio.
- b) En relación al asunto de maestro MARIO GÓMEZ, la Universidad cubrirá los gastos erogados conforme a lo que establece la cláusula.

**27. CLÁUSULA 149. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL.**

**VIOLACIÓN.**

Los maestros GLORIA DEL ROSARIO PERALTA TORÚA, DORA ELIA ARAUJO MORENO y RAMÓN ANDRÉS GONZÁLEZ, adscritos a los Departamentos de Matemáticas, ECA y Bellas Artes respectivamente, todos de la Unidad Regional Centro, reciben ayuda para niños con educación especial, aun sin embargo en estos tratamientos, se les receta a sus hijos una serie de medicamentos y estudios, por los cuales solicitan el apoyo de la Universidad, el cual es negado por las autoridades.

**ACUERDO:**

La Universidad se compromete a hacer las gestiones ante ISSSTESON para establecer la viabilidad de que se cubra este requerimiento.

**28. CLÁUSULA 169. PAGOS PARA COLEGIATURAS.**

**VIOLACIÓN:**

A los profesores JORGE ZAZUETA, LUIS BASURTO ÁLVAREZ Y LAURA DELIA MENDOZA OLEA de la Unidad Nogales, HORACIO MUNGUÍA AGUILAR del Departamento de Física y ARMANDO MORENO SOTO del Departamento de Economía, se les ha negado la exención de pago en diferentes programas de la Universidad de Sonora. Esto a pesar de que en la Cláusula Quinta, numeral 10 del Convenio de Revisión Salarial del año 2006 se llegó al acuerdo "La Comisión Mixta de Formación y Superación del Personal Académico presentará ante las partes un mecanismo que automatice la exención de pagos en los posgrados de Administración y Derecho."

**ACUERDO:**

La Universidad dará cumplimiento a lo pactado y dentro de la siguiente semana a la firma del convenio, reembolsará a los maestros citados las cantidades que sean procedentes.

La Universidad se compromete a presentar un análisis y propuesta sobre la situación de la presente cláusula y su relación con las cláusulas referentes a la formación de personal académico. Lo anterior con el objeto de adecuar el tratamiento a la situación actual de la Universidad y minimizar los problemas que se han venido presentando al respecto. Este estudio se presentará ante la CMGFSPA para su discusión y aprobación, a más tardar el mes de agosto del presente año.

*José Luis Peto M.*

*Fernando Corral*

*B*

## 29. CLÁUSULA VI. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN.

### VIOLACIÓN.

El día 28 de agosto del año 2006 se emitió el dictamen técnico sobre el proceso de regularización del personal académico del Departamento de Letras y Lingüística, por parte de la CMGAA. En dicho dictamen se propone la indeterminación de las profesoras LYDIA LLANES ESCALANTE y ANA GRISELDA IRIGOLLEN.

### ACUERDO:

En los casos de las profesoras LYDIA LLANES ESCALANTE y ANA GRISELDA IRIGOLLEN, la Universidad no puede entregarles las cartas de indeterminación por virtud de que en el Dpto. de Letras y Lingüística aún no se ha concluido el proceso de regularización. Sin embargo, se les entregará a la brevedad copia del dictamen de regularización del citado departamento.

La Universidad aclara que en los casos planteados no se está poniendo en duda el número de horas semana mes de carga académica con carácter indeterminado, al que las maestras tienen derecho según lo establecido en el dictamen correspondiente; sino que, debido a que parte de esa carga académica está incluida dentro del espacio educativo de "Estrategias para Aprender a Aprender", como parte del Eje Común del Nuevo Modelo Educativo, y para lo cuál la CMGAA acordó que será la última fase del proceso de regularización, momento en que podrán extenderse las cartas de indeterminación para las maestras antes citadas y demás personal académico que se encuentre en la misma situación.

## 30. CLÁUSULA XII. PREFERENCIA A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO.

### VIOLACIÓN.

Los profesores RAFAEL RETES LÓPEZ adscrito al Departamento de Agricultura y Ganadería y RODOLFO COVARRUBIAS MARTÍNEZ, adscrito al Departamento de Ingeniería Civil y Minas, son actualmente profesores de medio tiempo y han solicitado convertir su plaza de medio tiempo a tiempo completo, conforme al procedimiento establecido en esta cláusula, no habiendo recibido respuesta sobre el particular.

### ACUERDO:

Los maestros RAFAEL RETES LÓPEZ, adscrito al Departamento de Agricultura y Ganadería, y RODOLFO COVARRUBIAS MARTÍNEZ, adscrito al Departamento de Ingeniería Civil y Minas, tienen el derecho de solicitar a los órganos de gobierno del Departamento y la División a que pertenecen, y en caso de que éstos órganos consideren que existe la necesidad de la conversión de las plazas, se inicie el procedimiento a que se refiere la cláusula, particularmente presentando por escrito ante el Consejo Divisional correspondiente, todos los elementos que requiera cada caso.

## 31. CLÁUSULA XVII TRANSITORIA Y ARTÍCULO 103 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

### VIOLACIÓN.

A los profesores JOSÉ REMIGIO GONZÁLEZ AGUILAR y YADIRA JIMÉNEZ RAMOS del Departamento de Sociología y A. P. y a los profesores AMILCAR PEÑUÑURI SOTO y FRANCISCA DÓRAME ORTEGA del Departamento de Psicom; habiendo sido ganadores o

 José Luis Soto M.

 Amílcar Peñuñuri Soto

aptos en sendos concursos de evaluación curricular, no se les asignó nivel del tabulador de asignatura contemplado en la Cláusula XVII transitoria. Al profesor LUIS ALBERTO VALENZUELA JACOBO no se le notificó la asignación de nivel correspondiente al concurso de evaluación curricular en el que resultó ganador y que se realizó al inicio del semestre 2006-2.

**ACUERDO:**

En relación a los casos de JOSÉ REMIGIO GONZÁLEZ AGUILAR, YADIRA JIMÉNEZ RAMOS y FRANCISCA DÓRAME ORTEGA, la Universidad solicitará por conducto de la División de Ciencias Sociales para que a la brevedad atienda y resuelva a través de la Comisión Dictaminadora los casos que se plantean en este punto.

En lo que toca al caso del profesor AMILCAR PEÑUÑURI SOTO, la Dirección de Recursos Humanos presentará, por medio de la División de Ciencias Sociales, ante la Comisión Dictaminadora el documento en el que se acredita la conclusión de los créditos de maestría hecho llegar por la UNAM, para que revise el dictamen más reciente de asignación de nivel del mencionado profesor, para que rectifique o ratifique el contenido del mismo con base en la normatividad aplicable.

En el caso del profesor LUIS ALBERTO VALENZUELA JACOBO, la Dirección de Recursos Humanos le entregará copia del dictamen de asignación de nivel que se encuentra en su expediente.

**32. CLÁUSULA XXIV TRANSITORIA. DERECHO A LA SOBRECARGA.**

**ACUERDO:**

La CMGAA tiene agendada la revisión del historial académico del PROF. JAVIER CARRAZCO LÓPEZ para determinar su derecho a la sobrecarga en términos de la Cláusula XXIV Transitoria del CCT vigente.

**33. NUMERAL 21 DEL CONVENIO DE LA REVISIÓN SALARIAL 2006.**

**VIOLACIÓN.**

En el Pliego de Violaciones del año 2006 se entregó un listado con los profesores RAÚL REMIGIO GONZÁLEZ, LUIS ALBERTO VALENZUELA JACOBO, MARÍA QUIRÓZ CINCO, YADIRA JIMÉNEZ RAMOS Y BARBARA SALGADO SÁNCHEZ, que se consideraban afectados en la programación correspondiente al semestre 2006-1.

**ACUERDO:**

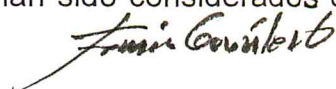
La Universidad ya notificó al Sindicato que no procede en virtud de que no existió carga disponible para programarlos como maestros de tiempo determinado durante el semestre 2006-1. Sin embargo, la Dirección de Recursos Humanos entregará la descripción particular de lo antes planteado para cada uno de los profesores, a más tardar 30 días posteriores a la firma del presente convenio.

**III. SOLICITUDES ESPECIALES.**

**34.** Los profesores DR. FERMÍN MACHADO CASTILLO y M.C. GABRIELA TAPIA FONLLEM, adscritos al departamento de Sociología y A.P., no han sido considerados en el



*José Luis Soto M.*





programa de reconversión de plazas. Por lo tanto, solicitamos incluirlos en el programa señalado, para que sus plazas sean reconvertidas a tiempo completo.

**ACUERDO:**

La solicitud de la M.C. Gabriela Tapia Fonllem queda resuelto favorablemente, en virtud de los acuerdos en la presente negociación del CCT, respecto a la carga de los PTC con Ajuste de Contratación.

Respecto al Dr. Fermín Machado Castillo y al Dr. Julio Palacios se aclara que, con fundamento en los criterios establecidos en el Programa de Conversión de Plazas y Plazas para Profesores de Asignatura, actualmente ambos ocupan la primera prioridad para MHS en sus respectivos departamentos. Sin embargo, la asignación de plazas para los profesores depende del número de plazas autorizadas por la SEP y de la distribución de dichas plazas por parte de la Comisión nombrada por el Colegio Académico.

35. Solicitamos que se aclare la situación que guarda la plaza del Departamento de Lenguas Extranjeras, concursada en Junio del año 2004 en el área de Lengua y Cultura de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés. Así mismo solicitamos que en caso de existir irregularidades se proceda a corregirlas conforme a lo establecido en el CCT vigente. Adicionalmente solicitamos que las plazas de profesores visitantes de este departamento estén siendo ocupadas conforme lo establece el CCT vigente.

**ACUERDO:**

La plaza en cuestión se encuentra actualmente en litigio ante la junta especial para asuntos universitarios, por demandas promovidas por las concursantes Mirna Patricia Enríquez Nevárez y Jacqueline Reina.

Se revisará si existe la contratación de profesores visitantes y en caso de existir, se atenderá a lo establecido en la reglamentación para la ocupación de las mismas, en un plazo máximo de 15 días a la firma del convenio.

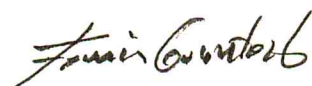
36. Con relación a la problemática existente en la Coordinación de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), se solicita información sobre el estado que guarda el problema.

**ACUERDO.**

Respecto al caso de la coordinación del espacio educativo de NTIC, se acuerda que la Comisión Mixta General de Formación y Superación se reúna en un plazo no mayor de 30 días posteriores a la firma del convenio para darle seguimiento a este tema.



José Turfeto M.



Juan González

## ANEXO 5

### PROYECTO A PRESENTARSE AL COLEGIO ACADÉMICO

#### PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA

Con la finalidad de avanzar en la estabilidad laboral y en el cumplimiento de los objetivos de la Institución y de la SEP expresados en el convenio PROMEP y en los PROYECTOS DE DESARROLLO DE LOS CUERPOS ACADÉMICOS de las Divisiones, el Colegio Académico de la Universidad de Sonora establece el presente programa de conversión y creación de plazas que estará dirigido a los profesores con ajuste de contratación, los técnicos académicos que tienen convenio con la Institución y el personal de asignatura, en los términos que se indican en los siguientes puntos:

#### I. CONVERSIÓN DE PLAZAS

##### 1. Conversión de plazas de ajuste de contratación a plazas de tiempo completo.

La Universidad contrató 80 profesores denominados personal con ajuste de contratación, los cuales son profesores que imparten 25 h/s/m de docencia frente a grupo. Varios de ellos ya cuentan con posgrado en su área disciplinaria y, debido a la carga docente, no pueden desarrollar equilibradamente las funciones de investigación, tutoría y gestión académica. El objetivo del programa es convertir estas plazas a PTC, y que los profesores estén en condiciones de desempeñar las funciones sustantivas. Las horas que se liberen al cambiar de plaza al profesor con ajuste de contratación, se concursarán de acuerdo a los procedimientos de ingreso establecidos en la normatividad vigente aplicable.

##### 2. Conversión de plazas de técnicos académicos en convenio, a plazas de tiempo completo.

La Institución cuenta entre su personal de carrera con técnicos académicos que cumplen una doble función: como profesor de tiempo completo y como técnico académico, lo cual provoca que en ocasiones se descuide alguna de las dos funciones. El objetivo del programa es que estas plazas queden sólo como PTC. Las plazas de técnico académico que se liberen serán analizadas por una comisión nombrada ex profeso por el Colegio Académico, a fin de determinar si procede su sustitución; en el caso de proceder su sustitución, se concursarán de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Reglamento para Técnicos Académicos vigente.

#### II. PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO PARA PROFESORES DE ASIGNATURA CON POSGRADO.

Podrán lograr una plaza de profesor o profesor investigador de tiempo completo aquellos profesores de asignatura que cuenten con posgrado en el lapso que dure el presente programa, mismo que culminará el 30 de abril del 2009 y que cumplan con los demás requisitos señalados en el presente documento. Entre ellos se encuentran:

##### 1. Exbecarios PROMEP.

En 1998 y 1999 PROMEP otorgó becas a personal de asignatura de las IES para realizar estudios de posgrado, recibiendo la UNISON 29 becas (este programa fue suspendido en

*José Luis Pate M.*

*Francisco Carrillo*

enero del 2000). Actualmente la mayoría de ellos ya obtuvieron el grado de maestría, por lo que se requieren plazas para incorporarlos como PTC.

## **2. Profesores de Asignatura con posgrado.**

La institución cuenta con profesores de asignatura que obtuvieron su posgrado por vías ajenas a PROMEP.

## **III. PLAZAS DE TÉCNICO ACADÉMICO PARA PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA.**

Se podrá asignar una plaza de técnico académico de tiempo completo a aquél personal académico que, además de que cumpla con los requisitos cuente con formación profesional para la plaza en cuestión y la experiencia suficiente en el área de especialidad de la misma, lo cual será definido por los Consejos Divisionales.

## **IV. LOS REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA ASIGNACIÓN DE UNA PLAZA SON LOS SIGUIENTES:**

### **1. Para el personal académico que actualmente posee un ajuste de contratación:**

- a) Tengan el grado mínimo de maestría.
- b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.

### **2. Para los técnicos académicos que se reclasificaron a profesores de tiempo completo:**

- a) Tengan el grado mínimo de maestría o perfil deseable certificado por PROMEP.
- b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de conocimiento del departamento en el que está adscrito.
- c) Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.

### **3. Para el personal de asignatura.**

- a) Tengan el grado mínimo de maestría o perfil deseable certificado por PROMEP en el lapso que dure el programa.
- b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de conocimiento del departamento en el que está adscrito.
- c) Ser parte de la planta académica de la Universidad a más tardar al inicio del semestre 2002-1.
- d) Al 15 de abril de 2002, no contar ni haber contado con una plaza de al menos medio tiempo indeterminado en otra institución o empresa, ni haber dedicado más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.
- e) Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.

### **4. Para el personal académico que aspira a una plaza de técnico académico.**

- a) Grado de licenciatura como mínimo.
- b) Al menos 5 años de labor académica ininterrumpida en el departamento de adscripción de la plaza.

*José Luis Peto M.*

*Fernando Corral*

c) Al menos 3 años de experiencia (no necesariamente continua) en plaza de técnico académico, en el área general de la plaza, la cual será definida en las comisiones divisionales.

d) Al 15 de abril de 2002, no contar ni haber contado con una plaza de al menos medio tiempo indeterminado en otra institución o empresa ni haber dedicado más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.

## **V. PROCEDIMIENTO DE DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS.**

1. La Universidad de Sonora pondrá a disposición del programa, al menos el 60% de las nuevas plazas para profesores de tiempo completo y el 60% de las nuevas plazas para técnicos académicos otorgadas por la SEP durante el año 2007 y los subsecuentes, hasta cubrir con las metas del presente programa.

2. En el caso de que la SEP otorgue plazas directamente para alguno de los grupos de personal académico considerados en el presente programa, éstas no serán consideradas dentro del 60% indicado en el punto anterior.

3. Las plazas para profesores de tiempo completo serán distribuidas del siguiente modo:

a) 40% al personal que actualmente posee un ajuste de contratación. En el entendido de que la aprobación de una plaza de tiempo completo por la Federación, será el equivalente a convertir a dos ajustes de contratación a profesores de tiempo completo, a partir del 2003 en la Universidad de Sonora. En caso de que existan más plazas destinadas a este apartado que candidatos a ocuparlas, la diferencia se destinará al apartado c de este numeral.

b) 20% para los técnicos académicos que se reclasificaron a profesores de tiempo completo.

c) 40% para personal de asignatura, las cuales incluyen las modalidades de los incisos 1 y 2 del punto II de este documento.

4. La asignación de plazas contempladas en el punto 3 a las unidades académicas se realizará a través de la Comisión Académica nombrada ex profeso por el Colegio Académico, la cual se basará en los siguientes criterios generales:

a) Relación total de alumnos atendidos y tiempos completos adscritos al departamento respectivo y

b) Relación de profesores de asignatura y académicos de carrera.

c) En el caso de los técnicos académicos, la asignación se fundamentará en las actividades de docencia e investigación en los laboratorios y talleres de los departamentos.

## **VI. EL ORDEN DE PRIORIDAD PARA LA ASIGNACIÓN DE LAS PLAZAS AL PERSONAL ACADÉMICO QUE CUMPLA CON LOS REQUISITOS ES EL SIGUIENTE:**

**1. Para los profesores con ajuste de contratación y técnicos académicos en convenio.**

a) Mayor grado académico.

b) Perfil deseable certificado por PROMEP.

c) Antigüedad en la plaza.

d) Antigüedad en la UNISON.

**2. Para los profesores de asignatura de las modalidades señaladas en los incisos 1 y 2 del punto II del presente documento:**

a) Mayor grado académico.

b) Cantidad de carga indeterminada.

*Reservado para 1159*

*José Carlos*

c) Antigüedad en la Universidad.

3. Para las plazas de técnicos académicos.

a) Mayor número de años como técnico académico.

b) Cantidad de carga indeterminada.

c) Mayor antigüedad en el departamento de adscripción en la plaza.

Los aspectos no previstos en este procedimiento serán resueltos por la Comisión.

#### **VII. OTORGAMIENTO DE 25 BECAS CONACYT A PERSONAL DE ASIGNATURA.**

La Universidad se compromete a la gestión de la beca CONACYT (cumpliendo con los requisitos CONACYT) a profesores de asignatura que deseen estudiar en áreas prioritarias para sus respectivos Departamentos.

#### **VIII. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE OTORGAMIENTO DE PLAZAS PARA PROFESORES DE ASIGNATURA QUE SE ENCUENTRAN REALIZANDO ESTUDIOS DE POSGRADO POR VÍAS AJENAS A PROMEP.**

El programa institucional de formación de personal académico contempla el apoyo a profesores de asignatura, varios de los cuales tienen la intención de desarrollar su carrera académica en la Institución. Para aquellos profesores que continúen sus estudios hasta obtener el grado de doctor, la Universidad se compromete a gestionar su plaza a través de los programas de retención y repatriación de CONACYT. Además, los profesores que realicen estudios hasta obtener el grado de doctor, mediante las becas señaladas en el punto VI del presente documento, la Institución se compromete a ofrecer la plaza de tiempo completo (a través de retención, repatriación o directamente plaza PROMEP), en los términos establecidos en el convenio de beca respectivo.

*José Luis Peto M.*

*Franco Casales*

## ANEXO 6

### PROYECTO A PRESENTARSE AL COLEGIO ACADÉMICO

#### PROGRAMA DE INCORPORACIÓN DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN DE CONACYT

##### CONSIDERANDO:

1. Que la Institución debe mantener los esfuerzos realizados a fin de cumplir con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional 2005 – 2009 y en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional.
2. Que es de primordial importancia para la Institución la consolidación de sus Cuerpos Académicos, a través de la incorporación de personal académico con el máximo nivel de habilitación.
3. Que es recomendable complementar la experiencia de la actual planta académica con el ingreso de académicos jóvenes, de tal manera que la institución mantenga una distribución apropiada de su personal académico.
4. Que en los últimos dos años se han incorporado 30 PTC a través de los mecanismos de retención o repatriación de CONACYT, lo cual ha impactado favorablemente la calidad académica de los programas educativos:

El Colegio Académico establece el presente programa de incorporación de profesores de tiempo completo a través de los procesos de retención y repatriación de CONACYT, en los términos que se indican en los siguientes

##### LINEAMIENTOS:

1. A partir del semestre 2007-2, al final de cada semestre, el Jefe de Departamento presentará justificadamente al Consejo Divisional, a través del Director de División, las necesidades de ingreso mediante del mecanismo de retención o repatriación de CONACYT, de personal académico del departamento a su cargo. Para ello se apoyará en la en las propuestas presentadas por las Academias a través de la Comisión de Presidentes de Academia.
2. El Consejo Divisional evaluará las solicitudes de los departamentos y las priorizará de acuerdo a los criterios establecidos en el presente programa, considerando las necesidades de personal académico de los programas educativos de licenciatura y posgrado, y el programa de consolidación de Cuerpos Académicos de la División.
3. El Consejo Divisional presentará a la Comisión de Asignación de Plazas de Retención o Repatriación nombrada ex profeso por Colegio Académico, la solicitud divisional correspondiente. Esta comisión estará integrada por 6 miembros y el Secretario General Académico, quién fungirá como secretario técnico de la misma.



*Jesús Luis Pate M.*

*Franco*

4. La comisión, con base en la disponibilidad de plazas y los criterios establecidos en el presente programa, asignará las plazas a los profesores, respetando el orden de prioridad establecido por los Consejos Divisionales.

5. Los criterios a que hace referencia el punto anterior para la asignación de las plazas de retención o repatriación son los siguientes:

5.1 Fortalecimiento de programas educativos de licenciatura

a) Índice de Alumnos/Profesor de Tiempo Completo (A/PTC) en relación a sugerencia de PROMEP de acuerdo a la tipología del programa educativo.

b) Índice de PTC/ total de profesores.

c) Recomendaciones CIEES u organismo acreditador.

5.2 Fortalecimiento de programas educativos de posgrado:

a) Índice de Alumnos/Profesor de Tiempo Completo (A/PTC) en relación a sugerencia de PROMEP de acuerdo a la tipología del programa educativo.

b) Criterios de CONACYT para el ingreso de programas de Posgrado al Programa Nacional de Posgrado (PNP).

5.3 Consolidación de cuerpos académicos

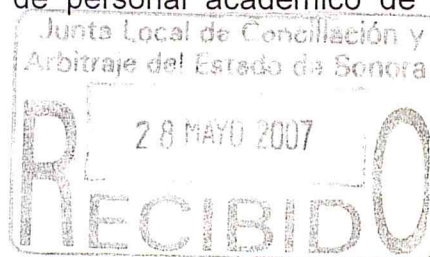
a) Nivel de consolidación del cuerpo académico, con preferencia para los cuerpos académicos en consolidación y en formación registrados en PROMEP.

b) Planes de trabajo del cuerpo académico que se pretende consolidar.

6. Los trámites ante CONACYT se realizarán por parte de la Dirección de Investigación y Posgrado (DIP). El Director informará a los Departamentos beneficiados con plazas sobre la emisión de la convocatoria de CONACYT para los Programas de Retención y Repatriación y sobre el plazo límite para que los departamentos cumplan ante la DIP con la documentación requerida.

7. El Rector enviará al CONACYT las solicitudes recabadas en tiempo y forma la plaza disponible será reasignada a través de la Comisión.

8. El Consejo Divisional evaluará el cumplimiento de los compromisos contraídos por el profesor investigador en el convenio respectivo. En caso de evaluación favorable, la Universidad le otorgará el nombramiento de personal académico de carrera por tiempo indeterminado.



José Luis Pato M.

Francisco García