

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 12:30 p.m. del día 26 del mes de abril de dos mil cinco, 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, Lic. Fermín González Gaxiola y Secretario de Trabajo y Conflictos, M.C. Gilberto Vargas Mendía. 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:

### CLAUSULAS:

**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 3.3% en forma directa al salario tabular.

**TERCERA.-** La Universidad otorga un aumento del 1.2% a partir del 20 de marzo de 2005 por concepto de retabulación.

De acuerdo a lo señalado en las cláusulas segunda y tercera, los salarios de los distintos niveles tabulares quedarán conforme al tabulador que se contiene en el ANEXO 1, que forma parte de este Convenio.

El incremento salarial mencionado, se otorgará en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, y se harán efectivos junto con el retroactivo correspondiente a la retabulación, en la segunda quincena del mes de abril del presente año, en que se pagará.

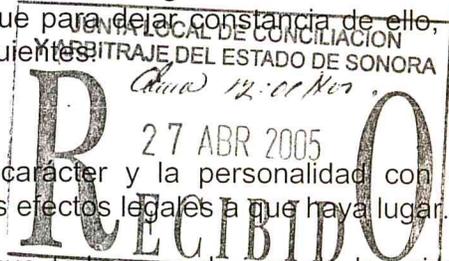
**CUARTA.-** En cuanto a las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, la Universidad otorga el 1.4% de los actuales salarios tabulares, porcentaje que equivale a una bolsa de \$3,429.746.83, cantidad que se distribuye en las cláusulas de monto fijo que se especifican en el ANEXO 2 de este Convenio.

**QUINTA.-** 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 \$1,750,000.00 (un millón setecientos cincuenta mil pesos) para ser distribuido conforme a los criterios previamente definidos por la Institución y el Sindicato.

Las partes acuerdan la adecuación de los lineamientos relacionados a la carga académica para el pago de este estímulo.

**SEXTA.- CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CONFIANZA.** El personal de confianza podrá impartir a lo más 8 h/s/m o dos grupos, siempre y cuando hayan sido adquiridas mediante los procedimientos del EPA y el CCT. Este personal conservará sus derechos de contratación académica una vez que deje de ocupar el nombramiento de confianza. Esta disposición entrará en vigor a partir del semestre 2005-2.

**SÉPTIMA.-** Las partes acuerdan las modificaciones de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que se indican en el ANEXO 3, quedando la redacción que se presenta en el mismo y que forman parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007.



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

**NOVENA.-** Las partes acuerdan la conformación de una Comisión Mixta para que elabore la iniciativa a presentarse ante el Colegio Académico sobre la reasignación de categoría y/o nivel para el personal académico que le sea prorrogada su contratación de acuerdo al artículo 97 del EPA.

De la misma manera, se revisen los requisitos del tabulador para la categoría Nivel D para profesor de asignatura previsto en la cláusula XVII Transitoria del CCT y, en su caso, enviar la iniciativa al Colegio Académico.

En ambos casos, las iniciativas se presentarán a más tardar al finalizar el semestre 2005-1, con la finalidad que este órgano dictamine lo que proceda.

**DÉCIMA.- PROPUESTA PARA ESTABLECER EL NÚMERO DE ALUMNOS POR GRUPO (CLÁUSULA 96 NUM. 11).-** La Universidad de Sonora y el STAES conformarán una Comisión Mixta que analizará las propuestas que se presentaron por ambas partes en la presente revisión relacionadas con el número de alumnos por grupo en la Universidad.

Ambas partes convienen retomar como punto de partida la propuesta que la Universidad presenta sobre la reducción de alumnos por grupo en los espacios del Eje de Formación Común: Características de la Sociedad Actual, Estrategias para Aprender a Aprender y Ética y Desarrollo Profesional, en los términos que en la misma se requiere, para que en el caso de acuerdo por la Comisión Mixta, se implemente en el período 2006-1.

La Universidad acuerda mantener el pago de 5 X 3 para el período 2005-2, en tanto la Comisión concluye su estudio al respecto.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Defensa de los Derechos Universitarios. El STAES y la Universidad de Sonora se comprometen a elaborar un proyecto para la constitución de un órgano con carácter autónomo e independiente, a más tardar el 30 de mayo del año en curso, que impulse políticas y acciones para la defensa de los sectores universitarios. Así como definir su integración, alcance y carácter de sus resoluciones de la instancia que se propone.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Los casos presentados el día 12 de abril a la Comisión Negociadora de la Universidad que no estaban considerados en el Pliego Petitorio, serán abordados por las partes para su análisis y resolución en un término no mayor de 15 días posteriores a la firma del convenio.

**DÉCIMA TERCERA.-** 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 Lic. Fermín González Gaxiola, M.C. Gilberto Vargas Mendía e Ing. Carlos Anaya Eredias por parte del Sindicato y por la Universidad el M.C. Arturo Ojeda de la Cruz, Dr. Enrique Velásquez Contreras y Q.B. Francisco Javier Parra Vergara.

**DÉCIMA CUARTA.-** 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 Trabajo vigente por el periodo 2005-2007, con el objetivo de que se publique, a más tardar en un plazo de 45 días a partir de la firma del presente Convenio, para todo el personal académico.

**DÉCIMA QUINTA.-** La Universidad se compromete a entregar al STAES los montos acordados en el Clausulado de la presente revisión, a más tardar el 20 de mayo del 2005.

**DÉCIMA SEXTA.-** 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 y toda vez que en el contenido de dichas cláusulas no se contiene renuncia de derechos. Las cláusulas que no se modifican y que no se señalan en el presente Convenio, mantienen su vigencia.

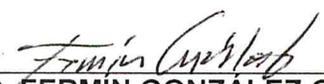
**DÉCIMA SÉPTIMA.-** El Sindicato manifiesta que ha quedado satisfecho el interés profesional de sus agremiados y que por lo tanto se desiste del trámite del expediente 254/05, que se tramitan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, y en consecuencia se acuerda el levantamiento del estado de huelga, acordando en este acto que el Sindicato hace la entrega formal y las autoridades universitarias representadas por el Sr. Rector reciben las instalaciones de la Universidad de Sonora. 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.

**POR LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

  
\_\_\_\_\_  
**DR. PEDRO ORTEGA ROMERO**  
Rector



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

  
\_\_\_\_\_  
**M.C. FERMÍN GONZÁLEZ GAXIOLA**  
SECRETARIO GENERAL

  
\_\_\_\_\_  
**M.C. GILBERTO VARGAS MENDÍA**  
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

**ANEXO 1**  
**TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE**  
**A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2005**

(pesos)

CATEGORÍA	SUELDO TABULAR
<b>TIEMPO COMPLETO</b>	
ASISTENTE	7,894.54
ASOCIADO "A"	8,855.20
ASOCIADO "B"	9,927.96
ASOCIADO "C"	11,125.80
ASOCIADO "D"	12,465.74
TITULAR "A"	13,960.78
TITULAR "B"	15,631.96
TITULAR "C"	17,496.26
<b>MEDIO TIEMPO</b>	
ASISTENTE	4,480.14
ASOCIADO "A"	4,757.34
ASOCIADO "B"	4,987.50
ASOCIADO "C"	5,494.86
ASOCIADO "D"	6,232.37
TITULAR "A"	6,980.40
TITULAR "B"	7,815.98
TITULAR "C"	8,748.14
<b>TECNICOS ACADEMICOS</b>	
BASICO	7,535.94
GENERAL "A"	8,439.92
GENERAL "B"	9,453.63
GENERAL "C"	10,587.43
ESPECIALIZADO "A"	11,858.31
ESPECIALIZADO "B"	13,281.41
<b>PROFESOR POR ASIGNATURA</b>	
NIVEL "A"	221.37
NIVEL "B" ANTERIOR	257.18
NIVEL "B"	278.14
NIVEL "C"	349.02
NIVEL "D"	437.40
NIVEL "P"	664.12

*Amir Lora*

*9*

## ANEXO 2

### CLÁUSULAS DE MONTO FIJO

CLAUS.	NOMBRE DE LA PRESTACIÓN	PROPUESTO	
118	DESPENSA A MAESTROS DE CARRERA	870.00	
	DESPENSA POR HORA-SEMANA-MES	34.80	
136	FONDO DE AHORRO	300,000.00	
142	FONDO AY. GTOS. MÉDICOS MAYORES	140,000.00	
148	GUARDERÍA	850.00	
150	CANASTILLAS	1,500.00	
151	DOTA MATRIMONIAL	2,500.00	
158	<b>BECAS A LOS HIJOS DE TRABAJADORES</b>		
	<b>DE SECUNDARIA</b>		
	PROM. 80-84	232.50	
	PROM. 85-89	245.00	
	PROM. 90-94	257.50	
	PROM. 95-100	270.00	
	<b>DE PREPARATORIA</b>		
	PROM. 80-84	302.00	
	PROM. 85-89	318.00	
	PROM. 90-94	334.00	
	PROM. 95-100	350.00	
	<b>DE PROFESIONAL</b>		
	PROM. 80-84	360.00	
	PROM. 85-89	380.00	
	PROM. 90-94	400.00	
	PROM. 95-100	420.00	
	193	AYUDA EVENTOS SINDICALES	190,000.00
	195	BIBLIOTECA SINDICAL	30,000.00
196	EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA	170,000.00	
198	AYUDA PARA FESTEJOS	450,000.00	
200	GASTOS DE LOCAL	12,400.00	
201	GASTOS DE REPRESENTACIÓN	3,500.00	
202	APOYO A EVENTOS ACADÉMICOS	817,000.00	
207	AYUDA PARA DEPORTES	345,000.00	

Fornis

9

7

## ANEXO 3

### CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SE MODIFICAN Y QUE PASAN A FORMAR PARTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2005-2007

#### CLÁUSULA 26. NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

El presente tabulador será aplicable a los Profesores de Asignatura que imparten clases en la Universidad de Sonora.

El Tabulador contará con cuatro niveles, los cuales se designarán como A, B, C, y D.

El salario para cada uno de los niveles que se establece, es el siguiente:

1. Para el nivel A, el costo de la (hsm) será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Asociado A dividido entre 40.
2. Para el nivel B, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Asociado C dividido entre 40.
3. Para el nivel C, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Titular A dividido entre 40.
4. Para el nivel D, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Titular C dividido entre 40.

Los requisitos para ocupar cualquiera de estos cuatro niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la Cláusula XVII Transitoria del presente Contrato.

#### CLÁUSULA 42. PRORROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

De acuerdo al Artículo 97 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, el Consejo Divisional podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular.

Las plazas cuya contratación puedan ser prorrogadas en los términos del Artículo 97 del EPA y la Cláusula 40 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga.

Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el Colegio Académico, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad. El STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.

En tanto el H. Colegio Académico define los criterios antes señalados, los Consejos Divisionales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con los criterios establecidos por los Consejos Académicos en caso de que existan, o, en su defecto, los siguientes criterios transitorios:

1. Deberá tratarse de la misma plaza.
2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.

3. Haya cumplido durante el semestre inmediato anterior, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 111 de este Contrato.
4. No exista un procedimiento administrativo en contra del trabajador.

De no cumplirse con alguno de estos criterios, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular.

Cuando un trabajador académico haya ingresado mediante un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura e impartir materias que el programa sólo ofrece en semestres terciados, se le podrá prorrogar la plaza en los semestres en los que éstas son impartidas, en los mismos términos establecidos en la presente Cláusula.

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

Cuando por reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón que modifique o suprima áreas académicas de algún departamento y que afecten la materia de trabajo de miembros del personal académico de la Universidad, éstos tendrán derecho a ser readscritos en áreas académicas equivalentes o afines a su grado y área de trabajo que tenían antes de la modificación.

En caso de que se presente la situación indicada en el párrafo anterior, los académicos afectados, a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar al Jefe de Departamento la revisión de la situación, quien, basado en el análisis de la misma, hará la propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.

El análisis propuesto en el párrafo anterior debe considerar los criterios que como mínimo se exponen a continuación:

- a) Equivalencia de contenidos entre la materia impartida y las de nueva creación.
- b) Afinidad en el área, cuando la equivalencia de contenido específico no se ajuste directamente.

En caso de que el Jefe de Departamento y/o Delegado Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitarán su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción, misma que, en caso de ser positiva la respuesta del trabajador, deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.

En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con el Jefe del Departamento, los académicos afectados a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quien en un término de 30 días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.

En todos los casos se respetarán íntegramente los derechos laborales y se actuará de acuerdo a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.

Todos los casos de adscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador afectado.

*Amirio Castillo*

9

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

Corresponde a los Jefes de Departamento, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, y del CCT, determinar la carga académica y los horarios de trabajo del personal académico del Departamento correspondiente.

En relación a la programación semestral de la carga académica, los Jefes de Departamento, aplicarán el siguiente procedimiento, en tanto no contravenga las normas y disposiciones reglamentarias que en esta materia emita el Colegio Académico.

La aplicación del siguiente procedimiento de programación semestral implica el deber de los Jefes de Departamento de realizar previamente los concursos por evaluación curricular de las plazas de Carrera y Asignatura que serán ocupadas temporalmente y que no sean motivo de prórroga, tal como lo señala la Cláusula 42 del presente Contrato. En tal sentido tendrá la obligación de enviar a la CMGAA y demás instancias, los proyectos de convocatoria de las plazas que deberán concursarse, a más tardar 10 días hábiles antes del inicio de los exámenes ordinarios del semestre previo al que se programará.

### PRIMERA ETAPA. PROGRAMACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA ORDINARIA O NORMAL Y HORARIOS.

En la primera etapa se programará la carga académica normal y los horarios correspondientes de los trabajadores académicos, debiéndose respetar el siguiente orden:

1. Los Profesores y Profesores-Investigadores de tiempo indeterminado en el Departamento donde se programa, dando prioridad en el orden de asignación de la carga académica y los horarios al de mayor antigüedad como docente en dicha Unidad Académica.

Para la aplicación de esta prioridad se tomarán como base los siguientes criterios:

- 1.1 Para la asignación de la carga académica se atenderá a las materias en las cuales son indeterminados los Profesores de Asignatura y, en el caso del Personal Académico de Carrera, el área del trabajo académico a la que esté adscrito.
- 1.2 Para la asignación de horarios de este personal se considerarán los horarios en que haya venido laborando.

Es importante recalcar que en la programación académica semestral, el Jefe de Departamento deberá de tomar en cuenta que el Personal de Carrera está adscrito a un área de trabajo académico que cuenta con un conjunto de materias que le brindan opciones para la asignación de la carga académica semestral a este personal. El anterior aspecto deberá ser empleado para garantizar la programación del Personal Académico de Asignatura en las materias donde tiene indeterminación.

El personal indeterminado se ordenará por antigüedad en los formatos de programación.

2. El Personal Académico Visitante y el Extraordinario en la unidad, con carácter determinado.
3. Los Profesores y Profesores-Investigadores por tiempo determinado en el Departamento que hayan ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular para laborar en el semestre que se programa.
4. Los Profesores-Investigadores indeterminados de otros Departamentos y que hayan venido impartiendo clases en el Departamento de contratación durante al menos dos años anteriores al semestre 97-1. Esta prioridad se aplicará en las materias y cursos que haya impartido el investigador en cada semestre en el período mencionado.

Para la asignación de horarios de este personal también se considerará el horario en los que han venido laborando con anticipación. El horario deberá quedar comprendido dentro de su jornada de investigación y, de acuerdo a la Cláusula 84 punto 3, en cursos de licenciatura esta actividad no se remunerará económicamente.

5. El Personal Académico de Carrera y de Asignatura por tiempo determinado para los cuales se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, y que hubiera ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular. La carga que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara la plaza de asignatura, sólo en caso de que la cantidad de horas disponibles de la materia de la plaza en cuestión no alcance para llevarlo a cabo.

#### SEGUNDA ETAPA. PROGRAMACIÓN DE CARGA ACADÉMICA EXTRAORDINARIA O ADICIONAL Y HORARIOS.

Si agotada la primera etapa aun existe carga académica en el departamento donde se programa, se procederá a llevar a cabo la segunda etapa, que será la asignación de carga académica adicional y los horarios correspondientes, la cual deberá ejecutarse en el siguiente orden:

1. Al Personal de Asignatura de tiempo indeterminado, en las materias con carácter determinado y que sean asignaturas en que tienen indeterminación, siempre que estén dispuestos a impartirlas, dándose preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en el Departamento.
2. Al Personal de Asignatura de carácter determinado que hubiera ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de su contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, se le programará en materias que sean iguales a las que el personal de referencia haya concursado. En igualdad de condiciones se dará preferencia al académico de mayor antigüedad.
3. A los Profesores-Investigadores de departamentos en la misma División en donde se programe y que no están contemplados en la cuarta prioridad de la Primera Etapa de la presente Cláusula. En concordancia a lo establecido en la Cláusula 84 punto 3, en cursos de licenciatura esta actividad no se remunerará económicamente.
4. Al Personal de Carrera con carácter indeterminado, en materias de carácter determinado, que pertenezcan a su área de trabajo académico. En todo caso se dará preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en el Departamento.
5. Al Personal de Carrera por tiempo determinado, en las materias del área de su plaza, que haya ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de su contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42. En igualdad de condiciones se dará preferencia al académico de mayor antigüedad.

#### TERCERA ETAPA. CASOS NO PREVISTOS.

Si una vez agotada la segunda etapa hubiera carga académica disponible, se procederá a efectuar el siguiente procedimiento:

1. Se repasará nuevamente el orden de asignación establecido en la segunda etapa de la presente cláusula.
2. Si llevado a cabo el paso previo, aun quedara carga que programar, se reunirán el Jefe del Departamento y el Delegado Sindical para que acuerden lo que procederá sobre el particular, tomado como base: el perfil del académico en relación a las materias que se programan, las prioridades de la presente cláusula, entre otros.

#### PRINCIPIO GENERAL DE LA PROGRAMACIÓN.

9

En la programación académica y los horarios, se atenderá el siguiente principio general:

Si al ejecutar cualquiera de las prioridades contenidas en las diferentes etapas de esta Cláusula, se presentan igualdad de condiciones entre trabajadores académicos que son programados, la prioridad será para el que es más antiguo en la Unidad Académica donde se lleva a cabo el proceso de programación.

Cualquier contratación que se realice por fuera de lo establecido en esta Cláusula, será improcedente.

### **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 Comisión Divisional Verificadora de la Programación se reunirá 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.

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.

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.

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.

## CLÁUSULA 94. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias con goce de sueldo, en los siguientes casos:

1. Hasta por ocho días hábiles en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos, debidamente comprobada.
2. Hasta por cinco días hábiles consecutivos para asuntos particulares debiéndose tramitar por el Jefe de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atiende en forma oportuna. Estos permisos no podrán exceder de dos en un semestre.
3. Hasta por dos meses para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Consejo Divisional y estará sujeta al Reglamento que para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, de la Universidad.
4. Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado hasta por un semestre para la conclusión de la Tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado.

Esta licencia será concedida una sola vez por cada grado, siempre que demuestre que la tesis y el examen de grado se concluyeron en dicho período. Esta licencia será disfrutada por el maestro, del inicio de un semestre al inicio del siguiente, con el fin de no afectar los cursos de su Departamento. De no concluirse el trabajo para el cual se otorga la licencia, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia, excepto que medie causa justificada, la cual deberá ser analizada y dictaminada por CMGFSPA.

5. Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor. El Consejo Divisional decidirá sobre la solicitud que realice el interesado basado en el cumplimiento de los siguientes requisitos que serán avalados por la Dirección de Investigación y Posgrado de la Universidad:
  - 5.1 Exista congruencia disciplinaria entre el área de trabajo del investigador y la investigación que realizará en su estancia.
  - 5.2 Exista un proyecto de investigación avalado por la Institución receptora, del o los investigadores con los que trabajará el académico de la Universidad de Sonora, otorgándosele los créditos correspondientes a la Universidad de Sonora.
  - 5.3 Se presente un plan de trabajo por parte del académico, avalado por el o los investigadores con los que laborará y la Institución receptora.
  - 5.4 Exista aceptación de la institución receptora para que el trabajador académico realice su estancia de investigación.
  - 5.5 ~~Hayan transcurrido tres años o más de haber obtenido el grado de Doctor y haya laborado tres años consecutivos como académico, posteriores a la obtención de su grado de doctor. En caso de haber sido becado para la obtención de este grado, ya sea por la Universidad de Sonora u otro organismo que requiera el aval de la institución, por ser miembro de la misma, para el disfrute de esta licencia deberá laborar en la institución un tiempo igual al del disfrute de su beca, de acuerdo a los convenios suscritos para tal fin.~~

La licencia con goce de salario que se indica en el punto 1 de la presente cláusula, se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, anexando la comprobación señalada, al Jefe de Departamento, quien con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contado a partir de que el jefe recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

Las licencias con goce de salario que se indica en el punto 2 de la presente cláusula, se solicitarán por escrito por el interesado o el Delegado Sindical respectivo, ante el Jefe de Departamento, quien decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos en un plazo máximo de dos días hábiles, contado a partir de que el jefe de departamento recibió la petición. En caso de que no exista respuesta por parte del Jefe de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico elaborará los lineamientos para la asignación de las licencias establecidas en los puntos 3 y 4 de la presente Cláusula, en un plazo que no exceda 30 días hábiles, contado a partir de la firma de Convenio de la presente Revisión Contractual.

En caso de que se presenten diferencias entre el interesado y la instancia que decidirá sobre las licencias, el STAU y la Universidad tratarán de llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes.

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

Para el mejor desempeño de sus actividades académicas, el trabajador académico tendrán derecho a:

1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.
2. Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad para mejorar su preparación.
3. Que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.
4. Recibir las distinciones estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.
5. Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e inconformarse con ellos, cuando así lo crea conveniente.
6. Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial.
7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Consejo Divisional u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del trabajador académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del interesado.
8. Solicitar le sea asignado un Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique; una vez aprobada la solicitud por el Consejo Divisional
9. Que la Universidad le proporcione un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres).

*F. M. M. M. M.*

9 ↗

10. Que le sean asignadas sus cargas académicas y horarios de trabajo de acuerdo a este Contrato, el Reglamento Interior de Trabajo u otra reglamentación que acuerden la Universidad y el Sindicato.

11. Que el número máximo de alumnos inscritos por grupo sea de 40. Para verificar el cumplimiento de lo anterior, se procederá a llevar a cabo el siguiente mecanismo:

11.1 Se conformará una Comisión Mixta que se reunirá a más tardar una semana después de concluido el proceso de reinscripción, para tratar los casos de los grupos que excedan el límite y la necesidad de creación de nuevos grupos. Los Jefes de Departamento se comprometen a entregar las listas de los alumnos de primer ingreso inscritos. La Dirección de Servicios Escolares entregará la información correspondiente a dicha comisión, para que ésta pueda llevar a cabo el trabajo antes señalado.

11.2 En los primeros 2 días hábiles de inicio del semestre, el Jefe de Departamento entregará a los Profesores las prelistas de los grupos a su cargo.

11.3 Los Profesores que mediante las prelistas u otro medio detecten grupos con más de 40 alumnos, acudirán y entregarán la información al Delegado y/o el Comité Ejecutivo, para que la presenten ante el Coordinador de Programa correspondiente y éste a su vez regularice la situación antes descrita.

En el caso particular de materias que requieran atención individualizada como son talleres, laboratorios y seminarios, o cuando las limitaciones de infraestructura (equipo, materiales, espacios, etc.) no permitan el adecuado desempeño de las actividades académicas, el número de alumnos por grupo será de acuerdo a las condiciones existentes. Para el caso antes descrito, los Consejos Divisionales analizarán la situación de la infraestructura existente y las materias a cargo de cada uno de los departamentos que componen la División y determinarán el número máximo de alumnos por grupo para cada una de ellas, los que en ningún caso deberán sobrepasar la cantidad de 25 alumnos inscritos.

12. Que se le proporcione, si el desempeño normal de su trabajo lo requiere, ropa, uniformes y el equipo necesario.

Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la Cláusula 98 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

13. Que cada Departamento de la Universidad cuente con al menos: dos proyectores de acetatos, dos proyectores de transparencias, dos computadoras portátiles, dos cañones y un local asignado para proyecciones, en el entendido de que para tener derecho a 2 computadoras y 2 cañones, el Departamento deberá contar con más de 20 maestros de tiempo completo.

14. Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.

15. Que la Universidad asigne estacionamientos exclusivos para el personal académico y administrativo. Para el cumplimiento de este punto, las partes se sujetarán a lo que establece el Anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003 y Anexo 5 del Convenio de la Revisión Salarial del año 2002, correspondiente al Programa de estacionamientos.

16. Que la Universidad le proporcione el acceso a los servicios de Internet en su centro de trabajo.

17. Que la Universidad le proporcione el servicio de internet en su domicilio particular con un descuento del 20% del precio del servicio comercial y descontable por nómina.

18. La Universidad le proporcionará gratuitamente la credencial de maestro al trabajador académico desde su ingreso a la Institución, y en caso de que tuviera que realizar alguna

renovación por deterioro o extravío ésta será sin costo para el trabajador por una sola ocasión. Dicha credencial deberá expresar el nivel y la categoría tabular de que se trate tal y como se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo.

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

Los cambios en la presente Cláusula se expresan en los numerales que a continuación se señalan:

#### **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 \$19.00 (diecinueve pesos) 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 2005, la ayuda será de \$1,045.00 mensuales conforme a lo pactado en este punto.

#### **10. Despensa:**

Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de \$870.00 (ochocientos setenta pesos) mensuales para el Personal Académico de Carrera. A los Profesores de Asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

### **CLÁUSULA 126. PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO**

La Universidad otorgará a los miembros del personal académico un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25, 30, 35, 40 ó 45 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se les cubrirá el día 15 de mayo del año que corresponda, conforme a la siguiente tabla:

CCT 2005-2007	
AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO
15	13
20	18
25	23
30	28

35	35
40	40
45	45

### CLÁUSULA 128. PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES

La Universidad pagará a los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales, el 65% del costo del examen para que se distribuya entre todos ellos de la siguiente forma: la mitad de este porcentaje será para el asesor (responsable de la dirección y desarrollo) del trabajo de titulación y el resto se distribuirá de manera equitativa entre los demás sinodales del jurado.

Además se asegurará que se cumpla esta disposición a través de un mecanismo administrativo que se lleve a cabo por conducto de la Vicerrectoría de cada Unidad Regional.

El pago que se señala en el párrafo anterior se tramitará por el Jefe de Departamento en los meses de junio y diciembre del año que corresponda, mediante una relación del personal académico que participó en cada uno de los exámenes profesionales que se llevaron a cabo durante los períodos comprendidos de enero a junio y de julio a diciembre. Tal relación deberá contener: el nombre y el número de académicos participantes, el carácter con el que participó (Director de tesis, sinodal) y el nombre del sustentante.

El pago correspondiente se hará efectivo en la quincena inmediata posterior a la fecha de recibido de la solicitud por la Dirección de Recursos Humanos.

Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalías, los Consejos Divisionales deberán establecer los criterios de asignación a más tardar al final del semestre 2005-2, siguiendo siempre el principio de igualdad de los docentes.

### 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 \$8,000.00 (ocho mil pesos) 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 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.

CCT 2005-2007			
H-S-M	ESTÍMULO ANUAL	SEM. IMPAR	SEM. PAR
25	8,000.00	4,000.00	4,000.00
24	7,680.00	3,840.00	3,840.00
23	7,360.00	3,680.00	3,680.00
22	7,040.00	3,520.00	3,520.00
21	6,720.00	3,360.00	3,360.00
20	6,400.00	3,200.00	3,200.00
19	6,080.00	3,040.00	3,040.00
18	5,760.00	2,880.00	2,880.00
17	5,440.00	2,720.00	2,720.00
16	5,120.00	2,560.00	2,560.00
15	4,800.00	2,400.00	2,400.00
14	4,480.00	2,240.00	2,240.00
13	4,160.00	2,080.00	2,080.00
12	3,840.00	1,920.00	1,920.00

*Franco Carrión*

9 15

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 \$200.00 (doscientos pesos) 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:

CCT 2005-2007			
HORA-SEMANA-MES	ESTÍMULO SEMESTRAL	HORA-SEMANA-MES	ESTÍMULO SEMESTRAL
1	100.00	14	1,400.00
2	200.00	15	1,500.00
3	300.00	16	1,600.00
4	400.00	17	1,700.00
5	500.00	18	1,800.00
6	600.00	19	1,900.00
7	700.00	20	2,000.00
8	800.00	21	2,100.00
9	900.00	22	2,200.00
10	1,000.00	23	2,300.00
11	1,100.00	24	2,400.00
12	1,200.00	25 ó más	2,500.00
13	1,300.00		

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

### **CLÁUSULA 136. PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

De la presente Cláusula sólo se modificó el numeral que se señala a continuación, quedando el resto sin modificación alguna dentro del cuerpo del Contrato.

1. Fondo de Ahorro Colectivo.

1.1. Se constituye el Fondo de Ahorro Colectivo de los trabajadores académicos y para lograr tal objetivo la Universidad aportará quincenalmente la cantidad de \$300,000.00 cuyos incrementos anuales provendrán de la bolsa económica que acuerden el STAUS y las Autoridades Universitarias para cláusulas de monto fijo en las revisiones respectivas.

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

La Universidad dispondrá de un fondo de \$200,000.00 (doscientos mil pesos) con el que se dará continuidad al programa de medicina preventiva en el semestre 2005-1, mismo que inició en el semestre 2001-1.

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

*Amir's Control*

*G 3*

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.

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

#### **CLÁUSULA 142. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES**

El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores se constituye para ayudar al personal académico a cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de esta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas Cláusulas de este Contrato Colectivo.

El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de un Comité Técnico Mixto que se integrará por igual número de miembros de la Universidad y el Sindicato. Dicho Comité trabajará con base en el Reglamento aprobado para el funcionamiento de dicho Fondo.

El Comité Técnico Mixto iniciará el uso del Fondo, analizará, resolverá respecto a cada caso y comunicará sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente al Comité sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.

En el Reglamento que expida este Comité deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta Cláusula, y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por el propio Comité.

El Fondo se constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994 del seguro de vida previsto por la Cláusula 143 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.

El STAUS aporta al Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores, en la revisión de 2005, la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos) con el fin de incrementar hasta \$140,000.00 (ciento

cuarenta mil pesos) anuales este Fondo, mismos que han sido obtenidos de la partida de cláusulas de monto fijo.

#### **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 dos miembros por cada parte, tendrá a su cargo:

1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.
2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.
3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación.
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 \$1,000,000.00 (un millón de pesos); misma que fue definida en la revisión salarial del año 2002, con cargo a la partida de cláusulas de monto fijo.

En lo que corresponde a la revisión contractual del 2005, la Institución destinará la cantidad de \$3'000,000.00 (tres millones de pesos), mismos que se emplearán en la contratación del Seguro de Gastos Médicos que inicia a partir del 21 de diciembre de 2005.

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

#### **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.

### **CLÁUSULA 148. GUARDERÍA**

La Universidad proporcionará servicio de guardería, para todos los hijos del personal académico, de uno y otro sexo. Este servicio será proporcionado de lunes a viernes de 7:00 Hrs. a las 15:00 Hrs.

La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de guardería de 15:00 a 19:00 Hrs. para los hijos de los trabajadores académicos que comprueben laborar por las tardes.

La Universidad se obliga a proporcionar en las ciudades donde existan Unidades Académicas, en instituciones tanto públicas como privadas, los servicios de guardería para los hijos de los trabajadores académicos. Mientras no se cumpla esta prestación, la Universidad se obliga a pagar: el costo del servicio de guardería que sea fijado por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, por cada hijo del trabajador académico, de acuerdo al Reglamento del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) en la Unidad Central y que por razones de cupo, no pueda ingresar teniendo al menos tres meses en lista de espera.

En tanto la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales fija la cuota de guardería, la Universidad otorgará el apoyo de \$850.00 (ochocientos cincuenta pesos) mensuales por cada hijo de un trabajador académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en las Unidades Regionales Foráneas de la Universidad.

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI a todos aquéllos trabajadores que estén haciendo uso de él y que se encuentren incapacitados, gozando de permisos con goce de salario o licencias de hasta por un mes estas últimas. En relación al área de preescolar el servicio deberá mantenerse aún en el caso de renuncia del trabajador, hasta concluir el ciclo escolar.

Con la finalidad de regular el funcionamiento del CDI en beneficio de todas las partes involucradas, la Universidad y el STAUS se comprometen a elaborar un reglamento para dicho Centro a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico. Asimismo se comprometen a ponerlo a discusión del STEUS para que en forma tripartita sea aprobado y entre en vigor a partir del semestre 2003-2.

La Universidad destinará para el CDI, en la Unidad Centro, los terrenos de su propiedad que se localizan enfrente de las actuales instalaciones del CDI. Asimismo se compromete a plantear de manera prioritaria, dentro de su programa de construcciones, la construcción en ese terreno de las siguientes instalaciones: dos aulas para preescolar, dos baños y acondicionará un área de recreo. Además, se realizará un estudio por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales para determinar las necesidades futuras del servicio de guardería y la Universidad se obliga a construir las instalaciones que resulten del estudio de necesidades.

*Francisco Cuatrecasas*

*G*

Para el caso de la unidad Sur Navojoa, la Universidad se compromete a destinar una parte de los terrenos de su propiedad para la construcción del CDI. Se da un plazo de un año a partir de que la Universidad tome posesión de los terrenos actuales del Programa de Vivienda, a los que se refiere la Cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999, para la construcción de la guardería. En todo caso la Universidad se compromete a iniciar la construcción del CDI de Navojoa en la fecha en que se inicie el programa de construcción de vivienda.

La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de guardería en el centro habitacional de los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, cuando existan como mínimo 15 niños que requieran tal servicio.

### **CLÁUSULA 153. VIVIENDA**

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

1. La Universidad aportará en la revisión contractual 2005, la cantidad de \$200,000.00 (doscientos mil pesos) 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 2005 la Universidad pondrá a disposición del Sindicato la suma de \$300,000.00 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 \$2'350,000.00 (dos millones trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)

### **CLÁUSULA 156. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES**

La Universidad de Sonora y el STAUS han creado el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones (PCPJ), con el objetivo de complementar el beneficio económico que brinda el ISSSTESON a los trabajadores académicos que se jubilan o pensionan a través de dicho Instituto de Seguridad Social.

Tanto los beneficios que brinda el PCPJ, así como los requisitos para tener derecho a ellos y la forma de su administración, son los que se establecen en el Reglamento del Programa que han acordado las partes a través del Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones (CTMPJ). En particular el fondo económico del Programa deberá ser administrado por el Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones, mediante la figura de fideicomiso.

Con la finalidad de apoyar y fortalecer el PCPJ, las partes acuerdan que:

1. La Universidad aportará los recursos económicos necesarios para la elaboración de los estudios actuariales que el CTMPJ acuerde y cuya finalidad será conocer el estado que guarda el fondo

económico del Programa Complementario y determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo.

2. La Universidad otorgará la despensa vigente completa que se señala en la Cláusula 118, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores académicos que se encuentren jubilados o pensionados.

En el caso de los trabajadores académicos fallecidos, los beneficiarios del mismo que reciban una pensión del ISSSTESON, derivada de dicho trabajador, la prestación señalada en el punto 2 de esta Cláusula se les otorgará en los mismos términos. El o los beneficiarios del trabajador académico fallecido serán los que establezca la Ley del ISSSTESON.

3. Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa.

El fondo no podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta Cláusula y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por el propio Comité Técnico Mixto.

El STAUS tendrá, en todo momento, la posibilidad de realizar cambios al Programa de Jubilación basado en los estudios actuariales que determinen los recursos necesarios y arrojen resultados sobre la evolución que presenta el Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

La Universidad no adquiere el compromiso de pagar diferencias salariales que resulten entre la pensión o jubilación que otorgue el ISSSTESON y el salario y prestaciones del trabajador académico que se mencionan en esta Cláusula.

En relación al proceso de revisión contractual del año 2005, la Universidad de Sonora destinará, por esta ocasión, al fondo económico del programa la cantidad de \$500,000.00 (quinientos mil pesos) mismo que servirá para incrementar los recursos económicos del programa, acordando las partes que este monto quedará sujeto a los resultados del funcionamiento del Seguro de Gastos Médicos Mayores, en el entendido de que el Sindicato podrá disponer de este Fondo o la proporción que considere necesaria para que en la siguiente póliza de este Seguro, se conserven los mismos beneficios que en la póliza vigente, previa revisión de ambas partes.

#### **CLÁUSULA 158 BIS. PRÉSTAMOS DE EXTREMA URGENCIA.**

La Universidad aportará por esta única ocasión un monto de \$500,000.00 (quinientos mil pesos) que tendrá por objeto el incrementar el fondo existente para préstamos extraordinarios para los trabajadores académicos en situaciones de verdadera emergencia, el cuál funcionará conforme al Reglamento acordado bilateralmente.

En la revisión salarial del año 2004, la Universidad aportó la suma de \$500,000.00, por lo tanto con la suma aportada en la presente revisión, el monto total para esta prestación asciende a \$1'000,000.00 (un millón de pesos).

#### **CLÁUSULA 159. 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) o profesional, 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.

*Francisco Contreras*

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 y cuando cumplan con los requisitos que se establecen en el Reglamento respectivo, sujetándose a la convocatoria que el STAUS emite anualmente para tal fin.

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 2005-2006, el monto total destinado a esta prestación será de \$2'302,085.50 (dos millones trescientos dos mil ochenta y cinco pesos 50/100).

#### **CLÁUSULA 163. APARATOS PARA ENFERMOS**

Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias y parodoncias, a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos, que será reembolsado al trabajador con la presentación de la factura que ampara su compra y/o prestación del servicio ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada. El apoyo para el servicio de ortodoncia se otorgará, siempre y cuando, en el diagnóstico se especifique que se trata de una necesidad funcional y no de un trabajo estético.

En caso de que el trabajador académico padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente.

Una vez que el trabajador académico -que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON- esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante, sólo deberá presentar la factura de la óptica.

#### **CLÁUSULA 165. LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS.**

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

1. Al Personal Académico de Carrera un vale por 750.00 pesos.
2. Al Personal de Asignatura de al menos 12 hsm de carga académica, un vale por 500.00 pesos.

El resto del contenido de esta cláusula no sufre modificación alguna, por lo tanto se conserva dentro del cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007, tal y como está en el Contrato Colectivo de Trabajo 2003-2005.

#### **CLÁUSULA 167. FICHAS PARA CURSOS DE LENGUAS EXTRANJERAS**

La Universidad de Sonora, a través del Departamento de Lenguas Extranjeras, apoyará a los trabajadores académicos, cónyuges e hijos que deseen inscribirse en los cursos de idiomas extranjeros, otorgándoles la ficha para la realización del examen de colocación, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para recibir ese tipo de cursos. El listado de aspirantes lo entregará el STAUS al Departamento de Lenguas Extranjeras al inicio de cada semestre y previo a las fechas de entrega de las fichas correspondientes. Lo anterior en base a los espacios disponibles y en el entendido que la entrega de dichas fichas no implica la exención del pago de examen.

#### **CLÁUSULA 169. 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 \$300,000.00 (trescientos mil pesos) para apoyar el PGFSPA.

El resto del contenido de esta cláusula no sufre modificación alguna, por lo tanto se conserva dentro del cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007, tal y como está en el Contrato Colectivo de Trabajo 2003-2005.

#### **CLÁUSULA 173. 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 STAUS 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.

Como mecanismo de excepción se acuerda que el personal de asignatura con antigüedad de más de 10 años en la Universidad, y con un promedio de carga de 18 h/s/m por semestre podrán aspirar a una beca para estudio de posgrado, siempre y cuando:

- a) Sean dentro de la modalidad A, especificada en esta cláusula y,
- b) Sean parte del paquete de becas disponibles para el personal de asignatura que administra el STAUS.

De este paquete podrán utilizarse hasta dos becas por año.

El resto del contenido de esta cláusula no sufre modificación alguna, por lo tanto se conserva dentro del cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007, tal y como está en el Contrato Colectivo de Trabajo 2003-2005. Excepto el título del punto 3 de esta cláusula, mismo que a continuación se presenta.

**CLÁUSULA 180 BIS (NUEVA).**- La Universidad presentará al STAUS un informe del estado que guarda la administración económica del Contrato, en los meses de junio y noviembre de cada año.

*América Cárdenas*

*9*

### **CLÁUSULA 193. AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS**

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen ocho viajes por semestre, acumulados en el año, a los representantes sindicales que asistan a eventos nacionales o regionales que organicen los trabajadores universitarios, como tales o agrupados en sus Sindicatos. Estos viajes se ajustarán a las tarifas que maneja la UNISON y a comprobación de gastos.

Asimismo la Universidad dará una ayuda de \$190,000.00 (ciento noventa mil pesos) anuales para gastos de los Delegados Sindicales de las unidades foráneas para que asistan a las Asambleas Generales y de Delegados que cite el Sindicato. La ayuda se entregará a más tardar un mes a la firma del presente Contrato.

El resto del contenido de esta cláusula no sufre modificación alguna, por lo tanto se conserva dentro del cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007, tal y como está en el Contrato Colectivo de Trabajo 2003-2005.

### **CLÁUSULA 195. BIBLIOTECA SINDICAL**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$30,000.00 (treinta mil pesos) anuales para el mejoramiento de su biblioteca. Esta cantidad se cubrirá a los 30 días de firmado el Contrato. Asimismo dará al Sindicato, para su biblioteca, dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al Sindicato.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

### **CLÁUSULA 196. EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA**

La Universidad se obliga a proporcionar a la imprenta del Sindicato el equipo de impresión y diseño gráfico que por reposición o uso requiera ser sustituido por equipo nuevo.

En tanto no suceda lo señalado en el párrafo anterior, la Universidad capacitará al técnico de impresión del STAUS en el manejo del equipo necesario y dará facilidades al Sindicato para que utilice la imprenta de la Institución, respetándose la programación de trabajo que la misma establece, siempre y cuando el equipo que se quiera utilizar se encuentre en buenas condiciones.

Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$170,000.00 (ciento setenta mil pesos) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

### **CLÁUSULA 197. VEHÍCULO**

La Universidad entregará la cantidad de \$16,000.00 anuales de ayuda para mantenimiento y refacciones del vehículo del sindicato.

### **CLÁUSULA 198. AYUDA PARA FESTEJOS**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$450,000.00 (cuatrocientos cincuenta mil pesos) al año para que la utilice en la realización de las siguientes festividades:

Festejo del Día del Maestro, Aniversario del Sindicato, Aniversario de la Titularidad y el Festejo del Día de las Madres. Dicha cantidad se entregará 30 días después de la firma del presente Contrato.

*Firma en Cláusula*

La Universidad proporcionará al STAUS, uno de los grupos artísticos (musicales, de teatro, danza, etc.) con los que la Institución cuenta y tratará de hacerlo con los grupos que contrate a nivel regional, previa solicitud por escrito y en las fechas que de común acuerdo se especifiquen.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 200. GASTOS DE LOCAL**

La UNISON se obliga a entregar al STAUS una cantidad de \$12,400.00 (doce mil cuatrocientos pesos) mensuales para ayuda de administración y operación de sus instalaciones.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 201. GASTOS DE REPRESENTACIÓN**

La Universidad de Sonora se obliga a entregar al Sindicato, por concepto de gastos generales de representación, la cantidad de \$3,500.00 (tres mil quinientos pesos) mensuales.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 202. APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS, para sufragar los gastos de apoyo a cursos y participación de sus miembros en actividades docentes, de investigación científica, simposios, congresos, coloquios, cursos especiales, mesas redondas, foros y demás actividades académicas, la cantidad de \$817,000.00 (ochocientos diecisiete mil pesos) anuales, que será entregada a más tardar 60 días después de la firma del presente Contrato.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 207. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES**

La Universidad asume el compromiso obligatorio de apoyar al STAUS en la realización de actividades en el área deportiva, bajo los siguientes términos:

1. La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de \$345,000.00 (trescientos cuarenta y cinco mil pesos) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades, culturales del STAUS.

El resto del contenido de esta cláusula no sufre modificación alguna, por lo tanto se conserva dentro del cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007, tal y como está en el Contrato Colectivo de Trabajo 2003-2005.

#### **CLÁUSULA 217. ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA**

La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2005-2.

#### **CLÁUSULA 250. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2005, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2006, y en forma integral el 20 de marzo de 2007.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 3.3% los salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la Cláusula 118 del CCT, a partir del 20 de marzo de 2005.

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 2005 un monto equivalente al 1.4% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.

## CLÁUSULAS TRANSITORIAS

### CLÁUSULA VI. 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 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 72 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 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 elijan entre las que haya impartido en dicho periodo o materias equivalentes

3.2 La carga académica disponible después de cumplir con el punto 3.1 (en los términos que aprobare en su caso el Colegio Académico) será concursada en forma cerrada entre el personal de asignatura con carácter de 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.

3.3 Si finalizado el proceso señalado en el punto 3.2 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.

3.4 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 VIII. ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

La Universidad y el Sindicato se comprometen a elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, para lo cual constituirán una Comisión Mixta paritaria con tres miembros por cada parte, que deberán ser nombrados en un máximo de 30 días a partir de la firma de este Contrato y deberán terminar este reglamento en un plazo no mayor de 120 días hábiles, contados a partir de la integración de la comisión.

El Reglamento Interior de Trabajo, firmado por las partes, surtirá efecto a partir de la fecha de depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

#### **CLÁUSULA X. REGULARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL**

A fin de regularizar todos los aspectos de la relación laboral individual establecidos en el presente Contrato, la Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos elaborará y entregará a los interesados el documento a que se refiere la Cláusula 57 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los casos de conflicto podrán plantearse ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

El interesado a través de la representación sindical, podrá solicitar su documento, comprometiéndose la Universidad a otorgárselo en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

El documento que se expida para acreditar la relación laboral individual no deberá contravenir lo establecido en el EPA o en el Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **CLÁUSULA XV. HOMOLOGACIÓN SALARIAL**

Ambas partes se comprometen, a través de una Comisión Mixta, a elaborar un estudio sobre la homologación del personal académico de la Universidad de Sonora con el de la UNAM Zona Hermosillo. Este estudio deberá estar elaborado a más tardar en Julio del presente año.

Una vez concluido el estudio, la Universidad se compromete a abordar en su primera reunión del H. Colegio Académico el análisis de dicho estudio.

A partir de que el Órgano de Gobierno competente de la Universidad apruebe el programa de homologación, la Universidad se compromete a revisarlo en un plazo no mayor de cuatro semestres.

#### **CLÁUSULA XXVI (NUEVA).- 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 del C.C.T. 2003-2005.

Para la implementación de este Programa se conformará la Comisión Mixta Especial (CME) que estará integrada por 6 (seis) miembros, 3 (tres) por cada una de las partes, (STAUS-UNISON) y su nombramiento se hará a más tardar tres días hábiles a la firma del Convenio de Revisión Contractual de marzo del año 2005.

El Programa constará de tres fases:

Fase 1.-

1. Las plazas presentadas en la Lista 1 son plazas vacantes originadas por las causas establecidas en la cláusula 39, las cuales requieren ser ocupadas.
2. Las plazas se ocuparán en su departamento de adscripción, sin embargo cualquiera de las partes puede plantear 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. El Plazo para presentar esta solicitud son diez días hábiles a partir de la firma del presente convenio.
3. La Comisión Mixta Especial analizará y dictaminará la procedencia de la solicitud de cambio de adscripción o tipo de la plaza de la Lista 1, 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. La Comisión Mixta Especial establecerá el Programa de ocupación de plazas a más tardar el 30 de mayo del año en curso, previa consulta con el Director de División, Jefe de Departamento y el Delegado Sindical.

Este Programa deberá especificar:

- El número de plazas que serán concursadas por tiempo indeterminado en forma cerrada en los términos de la Cláusula Sexta Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo 2003-2005.
- El número de plazas que serán utilizadas en el Departamento para convertir en maestros de tiempo completo indeterminados a personal con ajuste de contratación, técnicos académicos reclasificados ó personal de asignatura en los términos del Programa de Conversión de Plazas aprobado por el H. Colegio Académico. Una vez recibida la solicitud del Departamento, la Comisión del Programa de Conversión de Plazas tendrá un plazo máximo de 30 días para asignarla. Las plazas que se someterán al Programa de Conversión de Plazas deberán definirse a más tardar el 17 de junio, de tal forma que la ocupación de dichas plazas sea al inicio del semestre 2005-2.
- Las plazas que no puedan ser ocupadas mediante los mecanismos que se especifican en los incisos a) y b) serán utilizadas para formar profesores para que adquieran el perfil deseado.
- 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.

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.

#### LISTA 1

DEPARTAMENTO	TITULAR DE LA PLAZA	MOTIVO	CATEGORÍA
AGRICULTURA	JOHNSON GORDON DONALD E.	DEFUNCIÓN	MTC
QUÍMICO-BIÓLOGO	CARRILLO MICHEL LUIS	JUBILACIÓN	MTC
	LIZÁRRAGA C. AZALEA L.	JUBILACIÓN	MTC
	MÁRQUEZ GONZÁLEZ PABLO	JUBILACIÓN	MTC
	VERDUGO E. FCO. EDUARDO	DEFUNCIÓN	MTC
ENFERMERÍA	ORDUÑO LEYVA ROSA DELIA	JUBILACIÓN	MTC
ECA	CALDERÓN MELÉNDREZ ALMA D.	RENUNCIA	MTC
	HUERTA JIMÉNEZ YOLANDA	DEFUNCIÓN	MTCA
GEOLOGÍA	DUARTE GUTIÉRREZ CARLOS FDO.	DEFUNCIÓN	TEC. ACAD.
MATEMÁTICAS	ÁVILA MURILLO FERNANDO	RENUNCIA	MTC
	ONTIVEROS ALMADA J. JORGE	JUBILACIÓN	MTC
INGENIERÍA CIVIL	FERNÁNDEZ GZLEZ. SALAS RAMÓN	JUBILACIÓN	MTC

	BARRERA PAREDES JESÚS A.	DEFUNCIÓN	MTC
ING. INDUSTRIAL	CEDILLO BECERRIL LEONOR A. RODRÍGUEZ RUIZ ROSENDO	RENUNCIA RENUNCIA	MTC-PROMEPE MTC
ING. QUÍMICA	DÍAZ GALAVIZ HÉCTOR RIVERA ZAMUDIO MANUEL	RENUNCIA DEFUNCIÓN	MTC MTC
DERECHO	DOMÍNGUEZ JACOB IGNACIO	JUBILACIÓN	TEC. ACAD.
BELLAS ARTES	RAMÍREZ CUERVO THELMA I. SOTELO CRUZ CIRO VELARDE SOTO JORGE	RENUNCIA DEFUNCIÓN JUBILACIÓN	MTC-PROMEPE MTC MTC
ARQUITECTURA	MÉNDEZ SAINZ ELOY	RENUNCIA	MTC-PROMEPE
LENGUAS EXTRANJ.	PIERDANT GUZMÁN LILIA A.	RENUNCIA	TEC. ACAD.
LETRAS Y LING.	BORBÓN A. LUZ DEL CARMEN	DEFUNCIÓN	MTC
CABORCA-FMI	VALENCIA ARVIZU LUIS FELICIANO	JUBILACIÓN	MTC
CABORCA Q.B.	GUERRA SOBREVILLA LUIS SEPÚLVEDA R. RAMÓN TOMÁS	RENUNCIA DESERTA	MTC MTC
SANTA ANA CONT.	VÁZQUEZ ARAIZA MANUEL	JUBILACIÓN	MTC
NAVOJOA-SOCIALES	URQUIDI URBALEJO ENRIQUE	DEFUNCIÓN	MTC
DIPA	SÁNCHEZ LUCERO MANUEL	JUBILACIÓN	ITC
DIFUS	HUANG WEIMIN	RENUNCIA	ITC
POLÍMEROS	BANNO ISOBE MICHIKO	RENUNCIA	ITC
TOTAL			32

Fase 2.-

1. Las plazas de tipo indeterminado que se presentan en la lista 2 serán analizadas y dictaminadas por la CME. De igual forma, las jefaturas de departamento y las delegaciones sindicales podrán solicitar la incorporación de aquellas plazas no contempladas en esta lista, a más tardar el día 30 de abril del presente.
2. La CME determinará, en base a la información proporcionada por la dirección de recursos humanos, jefaturas de departamento y delegaciones sindicales, si procede incluir estas plazas en el presente programa. La CME formulará el dictamen a más tardar el 30 de mayo de 2005.
3. Las plazas dictaminadas en forma positiva serán sometidas al procedimiento establecido en la fase 1.

**LISTA 2**

DEPARTAMENTO	TITULAR DE LA PLAZA	MOTIVO	CATEGORÍA
ACCIÓN DEPORTIVA	ZORRERO PIZANO JOSÉ LUIS	JUBILACIÓN	MTC
AGRICULTURA	VALENZUELA ROBLES GILBERTO	JUBILACIÓN	MTC
	MARTÍNEZ TELLES JAIME	RENUNCIA	MTC

ENFERMERIA	ÁLVAREZ RAMOS MARIO	TRÁMITE JUBILACIÓN	MTC
	CORELLA FONTES EMMA	FALLECIMIENTO	MTC
	COTA ELVIRA	JUBILACIÓN	MTC
	LÓPEZ TAPIA SOLEDAD	FALLECIMIENTO	
ECA	IÑIGO.	PENSION	MTC
	FERNANDEZ MACLOVIA (SERVICIO SOCIAL)	IRREGULAR	MTC
ING. QUÍMICA Y METAL.	LOPEZ VALDEZ BONIFACIO	LITIGIO	MTC
	IBARRA MENDIVIL JORGE LUIS	NUEVA CREACION	MTC
	DUARTE SAMUEL	FALLECIMIENTO	TL
	-----	POSGRADO	PROMEP
	CORRALES GUADALUPE	RENUNCIA	MTC
	RITCHIE MANRÍQUEZ JOSÉ A.	RENUNCIA	MTC
	RAMÍREZ LEAL ROBERTO	RENUNCIA	PROMEP
	DERECHO	VALEDEZ V. NORBERTO	
SANTANA CONT.	ALBELAIS VARELA FERNANDO	JUBILACIÓN	MTC
	GERLACH BARRERA	RENUNCIA	TL
DIFUS	RAMIREZ BON RAFAEL		ITC
POLÍMEROS	CASTILLÓN BARRAZA FELIPE FCO.	RENUNCIA	ITC
<b>TOTAL</b>			<b>20</b>

Fase 3.-

Todas las plazas indeterminadas que se originan por los motivos señalados en la cláusula 39 durante la vigencia del presente Contrato 2005-2007 serán turnadas a la Comisión Mixta Especial para que sean ocupadas de acuerdo al procedimiento descrito en la fase 1 de este programa.

**CLÁUSULA XXVII (NUEVA).- PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA DETERMINADAS QUE QUEDAN VACANTES**

1. La Comisión Mixta Especial establecida en la Cláusula XXVI Transitoria, determinará las plazas que requieren ser substituidas en cada departamento a más tardar el 30 de mayo del año en curso y lo hará público a los departamentos correspondientes.
2. Las plazas que estarán sujetas a este programa serán aquellas que pueden ser ocupadas de manera determinada al menos por un año.
3. La base de la información para el análisis de la CME es la siguiente relación (listado 3) sobre el personal indeterminado con algún tipo de licencia. Los Directores de División, Jefes de Departamento y Delegados correspondientes tendrán fecha hasta el 29 de abril de los corrientes para hacer llegar todas las observaciones pertinentes, al respecto de las plazas enlistadas o que consideren están ausentes de dicha lista.
4. La CME emitirá su dictamen en base a la información que proporcionen los departamentos a fin de acreditar la necesidad de la substitución de las plazas en cuestión, tal y como lo establece la cláusula 41 del CCT.
5. Las plazas definidas en este programa serán concursadas en forma cerrada en los términos de la cláusula sexta transitoria.

*Fernán Cárdenas*

*9*

6. Las plazas por tiempo determinado a que se refiere el presente programa, que actualmente están ocupadas sin el concurso curricular correspondiente, deberán ser incluidas en el presente programa.

**Listado 3: Relación de personal académico con licencia**

Personal indeterminado, con algún tipo de licencia		
DEPARTAMENTO	NOMBRE	TIPO DE LICENCIA
ARQUITECTURA	ENCINAS VELARDE HERIBERTO	BECADO
ARQUITECTURA	FRANCO CÁRDENAS LUIS MANUEL	BECADO
ARQUITECTURA	ROBLES BALDENEGRO MARTHA	BECADA
BELLAS ARTES	CAMALICH L. JESÚS DAVID	BECADO
BELLAS ARTES	GONZÁLEZ RAMÓN ANDRÉS	BECADO
CABORCA Q.B.	FLORES LARA YOLANDA	BECADA
DERECHO	FLORES BARRAZA EUSEBIO	BECADO
DERECHO	FONSECA CHON JOSÉ DOMINGO	LIC. SIN SUELDO
DERECHO	GONZÁLEZ LÓPEZ JORGE ENRIQUE	BECADO
DERECHO	ZAYAS ANTILLÓN ROLANDO	LIC. SIN SUELDO
DICTUS	AYALA ASTORGA GLORIA IRMA	BECADA
DICTUS	BOTELLO RUVALCABA MARTÍN A.	LIC. SIN SUELDO
DICTUS	LÓPEZ TORRES MARCO ANTONIO	BECADO
DICTUS	MEZA VALENZUELA JESÚS	BECADO
DICTUS	VARELA ROMERO ALEJANDRO	BECADO
DIFUS	MÉNDEZ PEÓN CARLOS ÁNGEL	BECADO
DIFUS	SÁNCHEZ IBARRA JESÚS ANTONIO	BECADO
DIPA	YÉPIZ GÓMEZ MARÍA SUSANA	BECADA
ECA	DE LA ROSA LEAL MARÍA EUGENIA	BECADA
ECA	MONTAÑO ESCÁRCEGA JORGE	BECADO
ECONOMÍA	BASURTO ÁLVAREZ RODOLFO	BECADO
ECONOMÍA	FÉLIX ESCALANTE RAMÓN LEONARDO	LIC. SIN SUELDO
ECONOMÍA	GÁLVEZ MEDINA ERNESTO	BECADO
ECONOMÍA	MENDOZA HÉCTOR MANUEL	BECADO
ECONOMÍA	MOCTEZUMA NAVARRETE HÉCTOR	BECADO
ECONOMÍA	MONTALVO CORRAL CIRO	LIC. SIN SUELDO
ECONOMÍA	RAMÍREZ RODRÍGUEZ ROBERTO	BECADO
ECONOMÍA	SEGURA RAMOS HÉCTOR	LIC. SIN SUELDO
ECONOMÍA	VARGAS MENDÍA GILBERTO	LIC. SINDICAL
ECONOMÍA	VARGAS SERRANO FCO.	LIC. SIN SUELDO
ENFERMERÍA	MUÑOZ COMBS MARGARITA	BECADA
ENFERMERÍA	PERALTA PEÑA SANDRA LIDIA	BECADA

*Fernán Cortés*

ENFERMERÍA	RENDÓN OLGUÍN MARTHA LETICIA	BECADA
FÍSICA	LÓPEZ CERVANTES JOSÉ CLEMENTE	BECADO
FÍSICA	LÓPEZ ESPARZA RICARDO	BECADO
FÍSICA	OCHOA LANDÍN RAMÓN	BECADO
GEOLOGÍA	PÉREZ SEGURA EFRÉN	BECADO
GEOLOGÍA	RODRÍGUEZ TORRES RAFAEL	BECADO
GEOLOGÍA	MARTÍNEZ RETAMA SILVIA	BECADA
HISTORIA/ANTROP.	BARONI BOISSONAS ARIANE	SABÁTICO
HISTORIA/ANTROP.	VALENCIA ORTEGA ISMAEL	BECADO
ING. CIVIL	ACUÑA MONGE CUTBERTO	BECADO
ING. CIVIL	BORJÓRQUEZ MANZO RAFAEL	BECADO
ING. CIVIL	BURGO FLORES DAGOBERTO	BECADO
ING. CIVIL	GARCÍA ARVIZU JESÚS FERNANDO	BECADO
ING. CIVIL	MORENO ZAZUETA SERGIO ALÁN	BECADO
ING. CIVIL	PEÑA RAMOS CARLOS ENRIQUE	BECADO
ING. CIVIL	SAIZ HERNÁNDEZ JUAN ARCADIO	BECADO
ING. INDUSTRIAL	BARCELÓ VALENZUELA MARIO	BECADO
ING. INDUSTRIAL	CHÁVEZ MORALES MARTÍN	BECADO
ING. INDUSTRIAL	MARTÍNEZ CASTRO JOSÉ LUIS	BECADO
ING. INDUSTRIAL	PÉREZ SOLTERO ALONSO	BECADO
ING. INDUSTRIAL	SÁNCHEZ SCHMITZ GUZMÁN GERARDO	BECADO
ING. INDUSTRIAL	TADDEI BRINGAS JORGE	BECADO
ING. QUÍMICA Y MET.	OCHOA VALENZUELA ELISEO	BECADO
LENGUAS EXT.	CORTEZ ROMÁN NOLVIA	BECADA
LENGUAS EXT.	GONZÁLEZ GÓMEZ LILIA GPE.	BECADA
LENGUAS EXT.	GUTIÉREZ ESTRADA REBECA	BECADA
LENGUAS EXT.	PAMPLON IRITOYEN ELVA NORA	BECADA
LETRAS Y LINT.	HOYOS ARVIZU AMALIA	BECADA
MAESTRÍA ADMÓN.	FRISBY DURÁN BRAULIA	LIC. SIN SUELDO
MAESTRÍA ADMÓN.	CAMARGO MIRELES FCO.	BECADO
MATEMÁTICAS	DÁVILA RASCÓN GUILLERMO	BECADO
MATEMÁTICAS	GONZÁLEZ GONZÁLEZ RODRIGO	BECADO
MATEMÁTICAS	LEYVA ONTIVEROS ROBERTO	BECADO
MATEMÁTICAS	LÓPEZ MIRANDA CLAUDIO	BECADO
MATEMÁTICAS	MONTESINOS CISNEROS ROSA MARÍA	BECADO
MATEMÁTICAS	TAPIA MORENO FCO. JAVIER	BECADO
MATEMÁTICAS	VARGAS CASTRO RUPERTO	BECADO
MATEMÁTICAS	VILLA CARRILLO JORGE ALEJANDRO	BECADO

Fanny Cuatrecasas

9,

MATEMÁTICAS	VILLA MARTÍNEZ HÉCTOR ANTONIO	BECADO
NAVOJOA FMI	CASTRO ARCE LAMBERTO	BECADO
NAVOJOA FMI	GÓMEZ ALDAMA ÓSCAR	BECADO
NAVOJOA FMI	MARTÍNEZ CORRAL JESÚS MARTÍN	BECADO
NAVOJOA FMI	VALENZUELA VALDEZ ARMANDO	BECADO
NAVOJOA Q.B.	YOCUPICIO VILLEGAS IGNACIO	BECADO
PSICOM	BORJA CASTAÑEDA JORGE	LIC. SIN SUELDO
PSICOM	DOMÍNGUEZ GUEDEA MIRIAM TERESA	BECADA
PSICOM	ESTEVEZ NENNINGER ETTY HAYDEE	BECADA
PSICOM	GONZÁLEZ LOZANO PATRICIA	LIC. SIN SUELDO
PSICOM	LEÓN DUARTE GUSTAVO ADOLFO	BECADO
PSICOM	LÓPEZ MALDONADO ELVA LUZ	BECADA
PSICOM	MARTÍNEZ PRECIADO MARCELA	BECADA
PSICOM	MAYTORENA R. JUAN PEDRO	LIC. SIN SUELDO
PSICOM	MONTIEL CARBAJAL MARÍA MARTHA	BECADA
PSICOM	PERALTA MONTOYA JOSÉ	BECADO
PSICOM	SOTOMAYOR PETERSON MARCELA	BECADA
PSICOM	TAPIA GRIJALVA FERNANDO	LIC. SIN SUELDO
PSICOM	VARELA ROMERO CÉSAR WALTERIO	BECADO
PSICOM	ZAYAS PÉREZ FEDERICO	BECADO
SOCIOLOGÍA	BRAVO CASTILLO GUSTAVO	BECADO
SOCIOLOGÍA	ENRÍQUEZ ACOSTA JESÚS ÁNGEL	BECADO
SOCIOLOGÍA	GRIJALVA OTERO ARMIDA	LIC. SIN SUELDO
TRABAJO SOCIAL	ESPINOZA MUÑIZ JAIME ALONSO	BECADO
TRABAJO SOCIAL	GUILLEN LUGIGO MANUELA	BECADA
TRABAJO SOCIAL	IRURETAGOYENA QUIRÓZ AMELIA	LIC. SIN SUELDO
TRABAJO SOCIAL	NAVARRO GAUTRÍN CARMEN CECILIA	LIC. SIN SUELDO
TRABAJO SOCIAL	PERALTA MONTOYA OLIVIA	BECADA
TRABAJO SOCIAL	VERDUGO CÓRDOVA JOEL	BECADO

**CLÁUSULA XXVIII (NUEVA).- PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN, EQUIVALENCIAS DE REFORMA CURRICULAR**

En este punto la Universidad propone implementar un Programa Especial que busque lograr la estabilidad laboral del personal académico, el cual consiste en lo siguiente:

**CRITERIOS Y ACUERDOS GENERALES DE LA COMISIÓN ESPECIAL PARA LA PROGRAMACIÓN QUE RESULTE DE LA REFORMA CURRICULAR**

Como parte de la búsqueda de acuerdos entre las partes involucradas en la relación laboral Universidad de Sonora-Personal Académico, la Comisión Bilateral Especial constituida atenderá

de manera particular todos los aspectos relacionado con la programación de la carga académica de los programas educativos que inicien o hayan iniciado con el nuevo modelo curricular.

Como primer acuerdo de la Comisión, se establecen las siguientes premisas generales de operación:

1. ESTABILIDAD: Se busca que todo el personal académico que por razones del cambio de modelo curricular haya perdido su materia de trabajo, tendrá asegurada dicha materia de trabajo en el marco del nuevo modelo curricular, de acuerdo a los criterios que se encuentran establecidos por el clausulado de adscripción y readscripción.
2. NO SUSTITUCIÓN: El cambio curricular propone nuevas materias cuyo contenido no es equivalente a aquellas que desaparecen. Sin embargo, esta condición no es razón para la incorporación de nuevo personal, pues el recurso humano ya existente, antes de la fecha de inicio de los nuevos programas, podrá ocupar tales espacios, en atención al perfil según el área de trabajo académico y con el debido apoyo de formación y actualización correspondiente, conforme a lo establecido en la cláusula 170 del CCT.
3. SEGURIDAD: Los Consejos Divisionales serán los encargados de definir las áreas de trabajo académico conforme a los nuevos planes de estudio. Dentro de estas áreas se asignará al personal académico en atención a las materias que han estado impartiendo tomando como referencia las tablas de equivalencias de materias definidas por el H. Colegio Académico en la aprobación previa de los nuevos planes de estudio.

El profesor podrá formar parte de hasta dos áreas de trabajo académico y en principio, su carga académica se asignará dentro del conjunto de materias que integren dichas áreas.

Para definir la prioridad en la asignación de una materia en particular dentro de las áreas de trabajo académico, se atenderá lo establecido en las cláusulas 72, 80, 81 y la segunda transitoria del CCT.

4. PRIORIDAD: Una vez realizado el proceso anterior, los profesores que no tengan su carga académica completa dentro de su área de trabajo académico, podrán ser considerados para acceder a carga en las materias del eje común, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido por la materia en particular, considerando para ello las prioridades que señala el CCT. Mientras exista un académico en esta situación, dichas materias no podrán ser ocupadas por personal de nuevo ingreso a la universidad y tampoco podrán ser concursadas.
5. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN: Los cursos de capacitación, nivelación, formación o actualización que sean necesarios e indispensables como requisito mínimo para la impartición y programación de algún curso-materia, serán acordados por la CMGFSPA.
6. PROSPECCIÓN: La Comisión Especial realizará un estudio prospectivo sobre la programación de carga académica correspondiente a los semestres subsiguientes de los planes de estudio que inicien el nuevo modelo curricular, esto con el objetivo de determinar y minimizar los efectos negativos sobre la contratación de personal académico, a partir de lo cual sugerirá a los órganos establecidos en la reglamentación como responsables del proceso, los criterios o acciones a tomar en cuenta.

- 
7. DURACIÓN: La Comisión Especial seguirá funcionando durante el tiempo que las partes consideren pertinente para atender los temas antes planteados y los que surjan como resultado del mantenimiento del respeto a la relación laboral bilateral.

Es pertinente aclarar que la programación de la carga académica de los programas académicos que no inicien el nuevo modelo, y la de los semestres remanentes de los que lo hagan a partir del

semestre 2004-2, se programará normalmente por los órganos correspondientes y de acuerdo a los mecanismos establecidos en la reglamentación aplicable. La programación de la carga académica del segundo semestre en adelante de los programas que inicien el nuevo modelo en el semestre 2005-2 y los que lo hagan posteriormente también seguirán los caminos normales.

Finalmente, las partes establecen que los acuerdos que se tomen en esta Comisión Especial, para dar solución a la presente situación, tienen carácter transitorio y se revisarán a la luz de sus resultados para incluir lo pertinente en el Contrato Colectivo de Trabajo.



## ANEXO 4

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

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

##### 1. CLÁUSULA 34: Creación de plazas.

La Universidad no ha generado ninguna plaza nueva, excepto las que se lanzan vía PROMEP.

**ACUERDO:** La Universidad se compromete a hacer pública la lista de los maestros que cumplan con los requisitos para ocupar plaza por orden de prioridad, dentro del Programa de Reconversión de Plazas.

##### 2.- CLÁUSULA 38: Ingreso del personal ordinario por tiempo indeterminado.

**Violación:** El Departamento de Derecho viola esta Cláusula, debido a que en ningún semestre explica el funcionamiento del Posgrado en Derecho, se ignora el tipo de contratación que se hacen así como el personal que trabaja en dicha área.

**ACUERDO:** Se acuerda pasar la información de cómo se ha dado el ingreso del personal académico en el Posgrado en Derecho. Se propone como fecha límite para entregar esta información una semana después de la fecha de firma del Convenio.

- ❖ Se acuerda que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos concluya el análisis que ya inició, en relación a la problemática laboral de los programas de posgrado; "CRITERIOS PARA LA PROGRAMACION DE LOS POSGRADOS".
- ❖ LLEVARLA A UN ACUERDO GENERAL
- ❖ Se acuerda que la Universidad proporcione al Sindicato la información que está en el Colegio Académico acerca de los lineamientos generales para la reestructuración del posgrado.

##### 3.- CLÁUSULA 39: Concursos de plazas que quedan vacantes.

**Violación:** En los departamentos no han sido concursadas las plazas de tiempo completo que han quedado vacantes por motivos de fallecimiento, renuncia, jubilación debido a que la Universidad no ha autorizado la publicación de las convocatorias correspondientes a los concursos de oposición.

**ACUERDO:** La Universidad señala que la reclamación del sindicato queda respondida en el programa de "OCUPACIÓN DE PLAZAS INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES".

##### 4. CLÁUSULA 41 numerales 1, 2, 3, 5 y 9: Requisitos para contratar personal ordinario temporal.

**a) Violación:** La jefatura del departamento de Derecho viola los numerales 1, 2, 3 y 9 de esta Cláusula, ya que no se han convocado a concurso curricular las plazas de tiempo completo que se encuentran desocupadas temporalmente. Las plazas son de los maestros: José Jesús Yocupicio y Salvador Girón Patiño a quienes se les autorizó año sabático a partir del presente semestre (2005-1), Eusebio Flores, Enrique González López, Manuel de Jesús Coronado, quienes se encuentran becados para realizar estudios de posgrado, Domingo Fonseca Chon quien goza de licencia. Asimismo el numeral 9 señala que procede contratación temporal cuando se trate de sustituir un trabajador académico que pasa a cubrir un puesto de confianza, como lo es el caso de las plazas de tiempo completo del Jefe de Departamento Lic. Miguel Chon Duarte y

del Coordinador de Programa Lic. Francisco Javier Ritchie Manríquez.

**b) Violación:** El departamento de FMI-Navojoa violó los numerales 3 y 9 de esta cláusula, ya que no ha dado seguimiento a la solicitud expresa de la delegación para lanzar a concurso por evaluación curricular las plazas que están desocupadas temporalmente, que son 8 de las 14 que existen en el departamento.

**c) Violación:** El departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Caborca, viola la cláusula, ya que el numeral 9 establece que la contratación temporal procede cuando se trate de sustituir un trabajador académico que pase a cubrir un puesto de confianza, y las plazas de tiempo completo del Jefe de Departamento de Ciencias Sociales, Marco Antonio Valles Grosso y de la Directora de la División de Ciencias Económicas y Sociales, Susana Pastrana Corral no se han convocado para concurso curricular.

**d) Violación:** En el departamento de Geología, ésta cláusula ha sido violada reiteradamente, ya que no se han concursado las plazas de los maestros Silvia Martínez Retama, y Efrén Pérez Segura, quienes se encuentran realizando estudios de doctorado desde agosto de 2003.

**ACUERDO:** *La Comisión Mixta Especial establecerá el Programa de las plazas que requieran ser ocupadas en cada Departamento de acuerdo al Programa descrito en la Cláusula XXVII Transitoria.*

5. **CLÁUSULA 47:** Contratación improcedente, relacionada con las cláusulas 80: Procedimiento para la programación académica semestral y los horarios y 81: Proceso de elaboración del proyecto de programación.

**Violación:** Se ha contratado a personal académico con una antigüedad mucho menor a la que tiene otro personal académico, pasando por encima de los derechos del que posee más antigüedad, así como al personal con más años laborados no se le ha permitido escoger horarios antes que a los de menor antigüedad o de recién ingreso.

**ACUERDO:** *El Sindicato se compromete a presentar un listado de los afectados por la programación académica en el semestre 2005-1 una semana después de firmado el Convenio, así mismo la Universidad se compromete a dar respuesta de los casos que se le presenten en los 15 días posteriores.*

6. **CLÁUSULA 80:** Procedimiento para la programación académica semestral y los horarios.

**a) Violación:** El departamento de FMI-Navojoa viola esta cláusula, ya que la programación no ha sido entregada a tiempo a los trabajadores académicos, no se respeta el horario en los que ha venido trabajando el personal académico, las plazas temporales y materias no salen a concurso por evaluación curricular, el orden de prioridad para programar no se respeta, se contrata personal nuevo al margen del Contrato.

**b) Violación:** En el departamento de Ingeniería Industrial existen plazas vacantes debido a que cinco maestros de tiempo completo tiene becas para realizar estudios de doctorado y no se elaboraron las convocatorias para sustituir las plazas vacantes en los semestres 2004-2 y 2005-1. Además de no elaborarse las convocatorias para las evaluaciones curriculares para el semestre 2005-1 para los profesores de asignatura.

**c) Violación:** En el departamento de Ciencias Sociales-Navojoa el procedimiento para la programación del semestre 2004-2 y horarios en lo que correspondía a la segunda y tercera etapa no se cubrió de modo satisfactorio.

**ACUERDO:** *La Universidad se compromete a impulsar el acuerdo tomado en la Unidad Regional Sur por todas las partes.*

7. **CLÁUSULA 80:** Programación/ **CLÁUSULA 181:** Creación o modificación de centros de trabajo y programa académico,

Se ha violado el derecho a programar, sin atender el derecho de readscripción, de equivalencia y por encima de los acuerdos de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos y de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

**ACUERDO:** La Universidad impulsará el PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN, EQUIVALENCIAS DE REFORMA CURRICULAR (Ver XXVIII Transitoria) y VI Transitoria.

8. **CLÁUSULA 81:** Proceso de elaboración del proyecto de programación.

**Violación:** En el departamento de Ingeniería Industrial el proyecto de programación académica no se entrega al Delegado en el tiempo y la forma establecida por esta cláusula.

**ACUERDO:** La Universidad dará cumplimiento en los términos pactados en el CCT comunicando a los jefes de departamento la importancia de cumplir esta cláusula.

9. **CLÁUSULA 95, num. 1:** Licencias sin goce de salario.

**Violación:** El Delegado de Ciencias Sociales de la Unidad Caborca manifiesta que esta cláusula establece que los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos sin goce de sueldo, hasta por 15 días en un semestre o 30 en un año, siempre y cuando no se afecten en forma grave las actividades académicas y que el Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas de la Unidad Caborca, ha violentado esta cláusula, en principio al negarse a recibir la solicitud de la maestra Patricia Zulema Méndez Borboa, quien con la debida oportunidad le informó al Departamento su interés por atender asuntos particulares, razón por lo que solicitaba el permiso sin goce de sueldo, respondiendo el Departamento el mismo día en que recibió la solicitud, que no lo autorizaba porque se afectaban gravemente las actividades académicas sin especificar en que consistía tal afectación. Con esta actitud, se violenta el derecho de los trabajadores.

**ACUERDO:** Que se entregue la solicitud de permiso sin goce de sueldo en tiempo y forma para dar respuesta en los mismos términos, en el entendido que la Universidad está interesada en atender adecuadamente a la comunidad universitario. Se buscará que este trámite se realice a través de un formato electrónico.

10. **CLÁUSULA 96 num. 1, 11 y 15:** Derechos para realizar sus actividades

a) **Violación:** En el departamento de Geología, el numeral 1 de esta Cláusula ha sido violado reiteradamente por la Universidad, ya que el edificio nuevo (edificio de cubículos y laboratorios), no cuenta con salida de emergencia ni con barandal de apoyo en la escalera de caracol (ascenso y descenso), aún cuando la Universidad se ha comprometido a través de firmas de convenios, que se atenderá esta situación.

**ACUERDO:** La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, hará una lista de problemas de condiciones de trabajo (edificio, cubículos, laboratorios). Proyecto asesorado por las instancias correspondientes para hacer un diagnóstico, 30 días después de la firma del Convenio.

b) **Violación:** en departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Caborca, el numeral 11 de esta cláusula está siendo violado, ya que esta cláusula establece que el número máximo de alumnos inscritos por grupo es de 40 y el Departamento de Ciencias Sociales y el correspondiente Coordinador de Programa promueven la existencia de grupos de más de cuarenta alumnos, se menciona con certeza por el delegado sindical, que entre los grupos que exceden de cuarenta alumnos son los de Derecho Penal II, R01, R02.

**ACUERDO:** Que se respete el número de alumnos por grupo y que si se debe de pagar compensación se hagan los trámites de manera pronta y expedita, anexando para ello el acta de calificación final.

**c) Violación:** En los departamentos de Ciencias Económico-Administrativo y Ciencias Sociales de la Unidad Navojoa se ha violado el numeral 15 en lo relacionado al estacionamiento exclusivo para maestros en los términos del anexo 1 del 2002-2003 y anexo 5 de la revisión salarial 2002.

**ACUERDO:** La Universidad en las dos semanas posteriores a la firma del convenio, se compromete a hacer un proyecto integral, proporcionando la información de las diversas etapas del mismo.

#### 11. CLÁUSULA 97, numerales 2.1 y 3: Cubículos y salas de maestros.

**a) Violación:** En los departamentos de Ciencias Sociales y FMI-Navojoa se viola el numeral 3 de esta cláusula, ya que no se cuenta con las salas de maestros para los compañeros de asignatura en los términos de los anexos 1 y 2 del CCT que se refiere al ACUERDO PARA LA ASIGNACIÓN TEMPORAL DE CUBÍCULOS Y PROYECTO TIPO PARA LA SALA DE MAESTROS.

**ACUERDO:** No existe violación ya que a la fecha existe sala de maestros funcionando.

**b) Violación:** En el departamento de Ciencias Sociales-Caborca, la administración de la Universidad de Sonora viola esta Cláusula ya que ha incumplido el compromiso de facilitar espacios propios (reservado y locker) a los profesores de asignatura siguiendo los criterios del Contrato Colectivo de Trabajo. El personal académico de carrera que se encuentra ocupando actualmente cargos de confianza y para desempeñar su función tienen otro espacio diferente, deben aceptar que sus cubículos asignados sean empleados por el personal que ocupe su plaza de modo determinado.

El numeral 2.1 establece que en caso de que al distribuir cubículos entre el personal de carrera queden aún disponibles, se asignarán al personal académico de asignatura con al menos 20 horas indeterminadas, sujetándose a lo dispuesto en el anexo 1 del CCT, y la División de Ciencias Económicas y Sociales, ha violentado este numeral al hacer caso omiso a la solicitud de fecha 29 de marzo de 2004 presentada por la delegación sindical de Ciencias Sociales, señalando que el cubículo 1 remodelado que se encuentra pendiente de asignación definitiva, sea asignado en los términos que marca el CCT.

**ACUERDO:** La Universidad se compromete a buscar el espacio para una sala de maestros de asignatura en la Unidad Caborca. La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad se hará cargo de promover esta acción.

En el caso de los maestros que se van a un puesto de confianza conserven su cubículo, se hará un análisis más cuidadoso buscando un acuerdo entre las partes en esa Unidad Regional.

#### 12. CLÁUSULA 127: Pago de los exámenes de regularización.

**Violación:** En el departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Caborca, se violenta esta cláusula, pues establece que la Delegación Sindical decidirá el material y equipo didáctico que deba adquirirse con el monto que resulte del pago de exámenes extraordinarios y que el departamento ha violentado al hacer caso omiso de la solicitud de fecha 29 de marzo de 2004 presentada por la delegación sindical, en la cual se señala el material que se propone adquirir con el monto del pago de exámenes extraordinarios del departamento, manifestando que no tiene conocimiento de la disponibilidad del dinero.

**ACUERDO:** Que se pongan de acuerdo el Jefe del Departamento y el Delegado, para que se haga el trámite ante la Secretaría General Administrativa, debiendo cumplir con el procedimiento establecido en esta cláusula.

**13. CLÁUSULA 138: ISSSTESON: Servicio médico y prestaciones.**

**Violación:** Los Delegados Sindicales de FMI, Ciencias Económico-Administrativo y Ciencias Sociales de la Unidad Navojoa, manifiestan que los trabajadores académicos se quejan del mal servicio médico ineficiente y prestaciones del ISSSTESON, ya que no son atendidos adecuadamente, con frecuencia el médico familiar se niega a proporcionar servicio al trabajador a sus familiares por haber cubierto una cuota límite de consultas (20), los médicos especialistas no reciben pacientes en la mañana y los consultorios afiliados a esta Institución les dan preferencia a pacientes que pagan la consulta de manera particular.

**Reparación:** Que se resuelva lo anterior en lo inmediato, sin embargo es necesario resaltar que en esa unidad, se exige la creación de un módulo, sin dejar de lado la exigencia de que la Universidad haga las gestiones necesarias ante el ISSSTESON y otras instancias gubernamentales para la creación de una unidad hospitalaria en la ciudad de Navojoa o se les paguen las consultas de manera particular.

**ACUERDO:** Ambas partes a más tardar una semana posterior a la firma del convenio, gestionarán una reunión con el Delegado de ISSSTESON en Navojoa para reiniciar los trámites de un módulo al interior del campus.

**14. CLÁUSULA 153 Num. 4: Vivienda.**

**Violación:** La delegación del departamento de Ciencias Económico-Administrativo de la Unidad Navojoa manifiestan que no se ha concluido el local sindical y persiste el problema de electrificación, ya que tiene ocho años este conflicto.

**ACUERDO:** Ambas partes acuerdan, por lo que toca a la electrificación, realizar gestiones ante el Ayuntamiento de Navojoa dentro del mes después de la firma del convenio.

**15. CLÁUSULA 180: Derecho a la información.**

**Violación:** El Delegado Sindical del departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Navojoa manifiesta que en este renglón no se cuenta con la información que la autoridad universitaria debe proporcionar sobre definición y procedimientos que se emplean para la aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la institución.

**ACUERDO:** La Universidad dará cumplimiento a lo pactado.

**16. CLÁUSULA 184: Información de los acuerdos del Colegio Académico.**

**Violación:** El Delegado Sindical del departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Navojoa manifiesta que no se informa sobre los acuerdos del Colegio Académico y de los Consejos Divisionales.

**ACUERDO:** La Universidad dará cumplimiento a lo pactado.

**17. CLÁUSULA 185: Derecho de opinión e información del presupuesto.**

**Violación:** El Delegado Sindical del departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Navojoa manifiesta que se desconoce cuánto se gasta y cuánto es lo que ingresa.

*Franco Arizola*

*G*

**ACUERDO:** La Universidad dará cumplimiento a lo pactado una vez que se le haga la solicitud correspondiente.

**18. CLÁUSULA 187:** Respuesta obligatoria a los representantes sindicales.

La Delegación de Ciencias Sociales de la Unidad Caborca, manifiesta que esta cláusula está siendo violada por diversas instancias administrativas de la Universidad de Sonora, ya que establece la obligatoriedad de respuesta de la Institución a todo escrito presentado por el STAUS.

**Violación:** Que el Jefe del Departamento de Ciencias Sociales ha violentado esta cláusula al hacer caso omiso a los oficios que esta delegación sindical le dirige, concretamente podemos señalar los oficios de fecha 15 y 29 de marzo, 20 de abril y 5 de mayo del año 2004, a pesar del acuerdo alcanzado en la revisión salarial y reparación de cláusulas violadas del 2004.

**ACUERDO:** La Universidad se compromete a hacer cumplir lo pactado.

**19. CLÁUSULA 187:** Respuesta obligatoria a los representantes sindicales.

a) **Violación:** El Delegado Sindical del departamento de FMI de la Unidad Navojoa manifiesta que el Jefe del Departamento no ha contestado por escrito algunas solicitudes que le ha hecho llegar el Sindicato.

b) **Violación:** El Delegado Sindical del departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Navojoa: Relacionado con oficios dirigidos a la administración por asuntos que tengan que ver con la actividad docente.

**ACUERDO:** La Universidad se compromete a hacer cumplir lo pactado.

**20. CLÁUSULA 208:** Tableros sindicales.

**Violación:** El Delegado Sindical del departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Navojoa manifiesta que no se han visto estos tableros en la unidad regional sur.

**ACUERDO:** Se hará la solicitud correcta, tableros exclusivos para el STAUS (con llave) en 15 días después de la firma del Convenio.

**21. CLÁUSULAS 103:** Igualdad de derechos y 249: Criterios para los asuntos no previstos.

**Violación:** El Delegado Sindical del departamento de Ciencias Sociales de la Unidad Caborca manifiesta que la jefatura del Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas de la Unidad Caborca, ha violentado estas cláusulas, transgrediendo el principio de armonía y buena fe que debe existir en la Institución, al incurrir en una actitud de intolerancia y falta de respeto hacia diversas maestras de carácter indeterminado que desempeñan su trábajo académico en el Centro de Idiomas. Con dicha actitud y mediante agresiones verbales, pretende lesionar los derechos sindicales de los profesores.

**ACUERDO:** La Universidad y el Sindicato se comprometen a elaborar un proyecto para la constitución de un órgano con carácter autónomo e independiente, a más tardar el 30 de mayo del año en curso, que impulse políticas y acciones para la defensa de los sectores universitarios. Así como definir su integración, alcance y carácter de sus resoluciones de la instancia que se propone.

**22. CLÁUSULA VI TRANSITORIA:** Programa de regularización.

**Violación:** En el departamento de Ingeniería Industrial en los concursos de evaluaciones curriculares para profesores de asignatura en la modalidad cerrada efectuados en el mes de

Franco Arizola

junio de 2004, excluyeron indebidamente del concurso a los profesores: Martín Cadena Badilla, Yna María Dávila Rascón, Alberto Córdova Suárez, José Magdaleno Alvarado Ruiz.

**ACUERDO:** La respuesta queda comprendida en el programa de Regularización y equivalencias de la reforma curricular contemplados en las Cláusulas VI y XXVIII Transitorias.

**23. CLÁUSULA VI TRANSITORIA:** Programa de regularización.

Se ha excluido personal académico de su derecho a concurso.

**ACUERDO:** La respuesta queda comprendida en el programa de Regularización y equivalencias de la reforma curricular contemplados en las Cláusulas VI y XXVIII Transitorias.

**24. CLÁUSULA VI num. 2.1 TRANSITORIA:** Programa de regularización:

**Violación:** En el departamento de FMI de la Unidad Navojoa no se ha hecho el análisis global de trabajo en este departamento y de la planta académica indeterminada, y que existe carga académica indeterminada disponible.

**ACUERDO:** La respuesta queda comprendida en el programa de Regularización y equivalencias de la reforma curricular contemplados en las Cláusulas VI y XXVIII Transitorias.

**25. CLÁUSULA XV TRANSITORIA:** Homologación salarial:

**Violación:** La Universidad no se compromete a iniciar ninguna gestión sobre esta cláusula.

**ACUERDO:** Una semana después de la firma del Convenio ambas partes nombrarán una Comisión que defina si ésta cláusula permanece en el Contrato Colectivo de Trabajo.

**26. CLÁUSULA XVI TRANSITORIA:** Participación en ingresos generados.

**Violación:** La Comisión Mixta de Ingresos Propios del STAUS nombrada a principios del semestre 2002-1, con la finalidad de trabajar en forma conjunta con las autoridades y tener un borrador de Reglamento a finales del semestre 2002-1, manifiesta que la Universidad incumplió con la formalidad de elaborar el Reglamento de Ingresos Propios, creando en forma unilateral el Reglamento de Ingresos Propios, mismo que fue aprobado por la Junta Universitaria el 30 de mayo del 2003.

La falta de un Reglamento de Ingresos Propios o Extraordinarios da como resultado un manejo no muy claro, diferencial o discrecional de muchos de ellos, que dependen de las decisiones de la Autoridad en turno. Estos ingresos pueden provenir de fuentes tales como: cursos especiales, cobros de derechos, cuotas, donativos, aportaciones, sorteos, renta de espacios, rendimientos financieros, prestación de servicios como internet, convenios y contratos celebrados con otras instituciones, gobiernos o empresas, o simplemente venta de todo tipo de productos en los cuales los académicos, maestros e investigadores de la institución tienen una participación decidida en su gestión, promoción, desarrollo u operación, que en condiciones normales es imposible lograr, siendo necesaria la intervención del personal académico. El Reglamento aprobado por la Junta Universitaria no corresponde a los valores esenciales de la promoción de las actividades e impone restricciones a la gestión y generación de los ingresos.

Manifiesta también que este tipo de ingresos es ahora, no solo deseados sino indispensables; por todas las IES, que lo buscan como una forma de autofinanciamiento y sostenimiento de diversas actividades académicas y culturales, y compiten en la busca de ellos en todo el país.

**ACUERDO:** Se propone que una Comisión Mixta analice el Reglamento de Ingresos Propios en el rubro de participación de los ingresos generados en el contexto de esta cláusula con el objeto

de que se ponga a consideración del H. Colegio Académico.

**27. CLÁUSULA XXII TRANSITORIA:** Personal académico de la Subdirección del Deporte.

**Violación:** El delegado sindical de la Subdirección del Deporte manifiesta que a la fecha el Programa de Regularización del Personal Académico de esa Subdirección, firmado por la CMGAA el 01 de noviembre de 2000, no se ha iniciado, permaneciendo de la siguiente manera:

- a) Un grupo de académicos que integra la etapa II del citado proceso, no fueron sometidos a concurso, por lo que tal y como lo establece el acuerdo pactado, deben quedar indeterminados.

**ACUERDO:** Con respecto a la Cláusula XXII relativa a la Regularización Laboral del Personal Académico de la Subdirección del Deporte, la Universidad dará cumplimiento a lo expresamente pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo, precisando que la segunda fase del programa acordado en el CCT deberá concluirse a más tardar el 12 de mayo del presente año y la fase tres de concluirá antes del concluir el semestre 2005-2, respetándose en todo momento la normatividad aplicable y los acuerdos tomados en la presente revisión.

**II. VIOLACIONES A CASOS PARTICULARES.**

**28. CLÁUSULA 80:** Procedimiento para la programación académica semestral y los horarios.

**Violación:** El maestro Javier Parra Castro, del departamento de Economía, manifiesta que no se le ha resuelto su asunto relacionado con la programación, a pesar de que ha manifestado anteriormente sobre la violación de esta cláusula, referida a las prioridades en la programación académica, programándose a maestros con menor antigüedad.

**ACUERDO:** No existe violación en virtud de que el maestro Parra Castro renunció a la Universidad y se le otorgó el finiquito correspondiente. La Institución se compromete a entregar al Sindicato un comprobante del referido finiquito.

**29. CLÁUSULA 80 Num. 1:** Procedimiento para la programación académica semestral y los horarios.

**Violación:** La maestra JOSEFINA VALDEZ GUTIÉRREZ. Entregó escrito con fecha 16 de agosto del presente año y hasta la fecha no se ha obtenido respuesta de la CMGAA.

**ACUERDO:** La Universidad acepta que este caso se sujete al PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN, Y EQUIVALENCIAS DE REFORMA CURRICULAR contemplados en las Cláusulas VI y XXVIII Transitorias.

**30. CLÁUSULA 85:** Sobrecarga académica.

**Violación:** Al maestro Rigoberto Rodríguez Ríos, adscrito al departamento de CEA Unidad Caborca, a partir del semestre 2004-2 se le dio de alta como Técnico Académico General A y se le dio de baja como MTC determinado Asociado D, ya que su titular regresó a la plaza que el maestro Rodríguez estaba cubriendo (esto se le notificó hasta mediados de septiembre). Como MTC Asociado D impartía 15 h/s/m de clases y como técnico académico únicamente se le pagan de sobrecarga 4 h/s/m aún y cuando en este semestre continúa impartiendo las 15 h/s/m. Es importante mencionar que la administración argumenta que cuando regularicen su nivel de técnico académico (hasta la fecha no se ha realizado y está por terminar el semestre) se le va a descontar la diferencia de sueldos de un mes (segunda quincena de agosto y primera de septiembre), lo cual es improcedente, ya que la Dirección de Recursos Humanos,

como se mencionó anteriormente, hacía constar que en el mes de septiembre aún se le consideraba como MTC.

**ACUERDO:** La Dirección de Recursos Humanos resolverá el caso concreto en la semana posterior a la firma del convenio.

**31. CLÁUSULA 123:** Disminución salarial improcedente.

**Violación:** El maestro Rigoberto Rodríguez Ríos, adscrito al departamento de CEA Unidad Caborca, considera que se violó esta cláusula, ya que continua desempeñando las mismas funciones de MTC, participando en proyectos, eventos, asesorías, tutorías, docencia, etc., y el salario le fue reducido drásticamente.

**ACUERDO:** La Dirección de Recursos Humanos resolverá el caso concreto en la semana posterior a la firma del convenio.

**32. CLÁUSULA 221:** Prescripción.

**Violación:** La delegación del departamento de Ciencias Económico-Administrativo Unidad Navojoa manifiesta que las acciones de la Universidad prescriben en un mes para disciplinar las faltas y efectuar descuentos en sus salarios. Caso particular a la maestra MARÍA VICTORIA VALDEZ, se le efectuó un descuento en una sola emisión de tres meses.

**ACUERDO:** La Dirección de Recursos Humanos analice el caso, con el objeto de que se resuelva lo procedente dentro de la semana posterior a la firma del Convenio.

**33. CLÁUSULA XXII num. 2 TRANSITORIA:** Regularización laboral del personal académico de la Subdirección del Deporte.

**Violación:** La Delegación de la Subdirección del Deporte, manifiesta que esta cláusula está siendo violada ya que hasta la fecha el programa de regularización del personal académico de esa Subdirección, firmado por la CMGAA el 01 de noviembre del 2000, no se ha iniciado, permaneciendo de la siguiente manera:

a) El grupo de académicos que integra la etapa II del citado proceso, no fueron sometidos a concurso, por lo que tal y como lo establece el acuerdo pactado, deben quedar indeterminados.

Reparación: La Dirección de Recursos Humanos, oficialice la situación actual de indeterminados.

b) Para los integrantes del grupo que pertenece a la etapa III, donde los concursos a más tardar debieron convocarse al término del semestre 2004-1.

Reparación: Que los concursos se realicen con carácter cerrado entre el personal académico de esta Subdirección, antes de concluir el semestre 2005-1, en el caso de no llevarse a cabo, los maestros quedarían indeterminados en las plazas que han venido ocupando.

Para la coordinación de los trabajos mencionados anteriormente se solicita empiece a funcionar la Comisión Mixta integrada por el Subdirector del Deporte, el Delegado Sindical, una persona nombrada ex profeso por el STAUS y otra por la UNISON.

Se solicita que el órgano académico integrado tal y como se señala en el mecanismo transitorio para el ingreso y la regularización laboral de la Subdirección del Deporte, adscrita a Vicerrectoría de la Unidad Regional Centro, firmado el 14 de enero de 2002, reanude sus

*Franco Chulab*

*9*

trabajos para la elaboración del documento provisional al EPA para actividades específicas de promoción, la cual deberá quedar concluido al término del semestre 2005-1.

**ACUERDO:** *Con respecto a la Cláusula XXII relativa a la Regularización Laboral del Personal Académico de la Subdirección del Deporte, la Universidad dará cumplimiento a lo expresamente pactado en el CCT. Precizando que la segunda fase del programa acordado en el CCT deberá concluirse a más tardar el 12 de mayo del presente año y la fase tres de concluirá antes del concluir el semestre 2005-2, respetándose en todo momento la normatividad aplicable y los acuerdos tomados en la presente revisión.*

### 34. CLÁUSULA

**Violación:** La maestra PATRICIA NAVARRO ALVARADO, adscrita al departamento de Ing. Química, solicita cambio de nombramiento, de MTC a ITC, dadas sus actividades que realiza desde su ingreso a la Universidad. Manifiesta que cuando tenía la categoría de Técnico Académico solicitó el cambio de nombramiento a ITC pero que el Jefe de Departamento no estuvo de acuerdo, y que por encontrarse realizando estudios de maestría fuera de la ciudad, no pudo dedicar el tiempo necesario al asunto por lo que firmó como MTC.

Por las razones expuestas anteriormente, la maestra considera que se violó la Cláusula Octava del Convenio de Revisión Salarial 2001, al negarle el bono de exclusividad laboral, por lo que pide una explicación razonable y detallada de dicha negativa.

**ACUERDO:** *Las partes convienen que el caso de la maestra Patricia Navarro Alvarado se someta al H. Consejo Divisional la conversión de MTC a ITC.*

*Se acuerda restituirle a la maestra el bono de exclusividad en los términos en que fue pagado en el semestre 2005-2. Se acepta su programación en la licenciatura de Ingeniería Química de acuerdo a lo establecido por la cláusula 80 del C.C.T.*

**CLÁUSULA 80, Primera etapa, prioridad cuarta:** Procedimiento para la programación académica semestral y los horarios.

**Violación:** Al maestro JUAN MANUEL VARGAS LÓPEZ, adscrito al DIPA de manera injustificada no fue programado en el semestre 2004-2 ni en el presente semestre 2005-1 en los departamentos académicos de la Universidad de Sonora, aún y cuando la parte sindical de la CMGCRPA acordó que la Institución deberá restituir los derechos y cubrir los perjuicios que por tal situación se le hayan causado al profesor VARGAS.

**ACUERDO:** *La Universidad se compromete a programar al maestro por el Departamento de Ciencias Químico Biológicas y en el Posgrado de alimentos en el semestre 2005-2, entendiéndose que la programación de licenciatura es en base a la cláusula 80 y la del posgrado es de acuerdo a los lineamientos que el propio DIPA establece.*

**CLÁUSULA 80, Primera etapa, prioridad cuarta:** Procedimiento para la programación académica semestral y los horarios.

**Violación:** Al maestro JESÚS BORBOA FLORES, adscrito al DIPA de manera injustificada no fue programado durante el presente semestre (2005-1) en las materias Botánica y de Zoología del departamento de Cs. Químico-Biológicas y que ha venido impartiendo durante 13 años continuos, argumentándole que no se le podía asignar alguna materia por el cambio del nuevo plan de estudios y que además la materia de Biología las programaba el Coordinador de la Carrera de Biología.

**ACUERDO:** *Se analice el caso a través de la Dirección de Recursos Humanos, en virtud de que las materias anteriores desaparecieron con la reforma curricular del programa de QB, pero*

se analizará con las materias del Programa de Químico-Biólogo Clínico y Químico en Alimentos del Departamento de Q.B.

### III. SOLICITUDES ESPECIALES

35. Los maestros Mireya Estela González, Ma. Teresa Ibarra Coronado, Ma. Elena Gálvez Esparza, Luz Virginia Castillo Grijalva, Julia Romero Ochoa, Fernanda Alcaraz Lucero y Miguel Ángel López Uriarte, solicitan la conversión de sus plazas a maestros de tiempo completo, debido a que consideran que como técnicos académicos del Bufete Jurídico Gratuito, realizan funciones netamente de carácter académico derivado de la actividad de servicio social y docente, ya que se dedican a enseñar a los alumnos la aplicación en la práctica del derecho a casos concretos, asimismo manifiestan que son de los pocos en su especie sin conversión de éstas plazas.

**ACUERDO:** En relación al caso del personal académico del Bufete Jurídico del Departamento de Derecho, la Universidad de Sonora reconoce que Mireya Estela Gonzalez, Miguel Angel López Uriarte, Luz Virginia Castillo, María Elena Galvez, Fernanda Alcaráz, María Teresa Ibarra y Julia Romero, de ese Departamento, tienen el perfil para ser considerados como Profesores de Tiempo Completo.

Para concretar este reconocimiento las partes se sujetarán al siguiente procedimiento:

1. El personal académico involucrado, elaborará un documento donde se describirán las funciones que actualmente realizan, incluyendo dentro de éstas, las que se enmarcan dentro del nuevo modelo curricular. Este documento será enviado al Consejo Divisional de Ciencias Sociales 10 días hábiles a partir de la firma del convenio.
  2. El Consejo divisional emitirá un dictamen en donde se analizará la correspondencia de las funciones enlistadas con las funciones de Profesores de Tiempo Completo, a más tardar el 30 de Mayo.
  3. En caso de que el dictamen del Consejo Divisional considere que estas funciones corresponden a Profesores de Tiempo Completo, entonces se procederá a reconvertir las plazas actuales a Profesores de Tiempo Completo, en el entendido de que seguirán realizando las mismas funciones.
  4. Si el dictamen del Consejo Divisional señala que las funciones enlistadas son propias de Técnicos Académicos, los casos se turnarán a la Comisión Mixta General de Tabulador de Personal Académico para que analice y dictamine sobre el particular.
36. Se propone que los maestros JOSÉ DE JESÚS ABRAHAM BELTRÁN HERNÁNDEZ que es maestro de Teatro, RAYMUNDO LEÓN ROJAS maestro de Danza y MARTÍN ANTONIO CANO CORRAL maestro de Deportes, con 12, 18 y 14 años de antigüedad, respectivamente, determinados los tres, sean reclasificados como indeterminados. Todos ellos de la Unidad Navojoa de la Universidad de Sonora.

**ACUERDO:** Que se analice la situación de los maestros que se señalan en este punto en el seno de la CMGAA.

37. Durante lo que va del semestre 2005-1, las irregularidades de pago al personal académico se han multiplicado, lo cual alerta al organismo sindical sobre el posible desajuste en la toma de decisiones sobre el tema nómina que tiene la Universidad. Situación que nos parece bastante grave.

Al personal académico no se le paga su trabajo, pese a que ya firmó su forma PG-02 y su registrada carga, conforme lo señala el CCT.

En algunos casos se le paga menos de lo que está programado , en otros se le descuenta pagos de más de forma expedita y se le omite o niega el derecho al pago de carga excedente, bajo ningún argumento aún cuando ya fue acordada.

Nos preocupa que a dos meses de iniciado el semestre 2005-1, el pago de nómina no haya sido regularizado, lo cual no habla bien de la administración ni de quien toma las decisiones.

Solicitamos por tanto una regularización de todos los pagos al personal académico a la brevedad, es decir en la próxima quincena (15 de marzo).

**ACUERDO:** *La Universidad dará cumplimiento cabal a lo pactado en el CCT.*