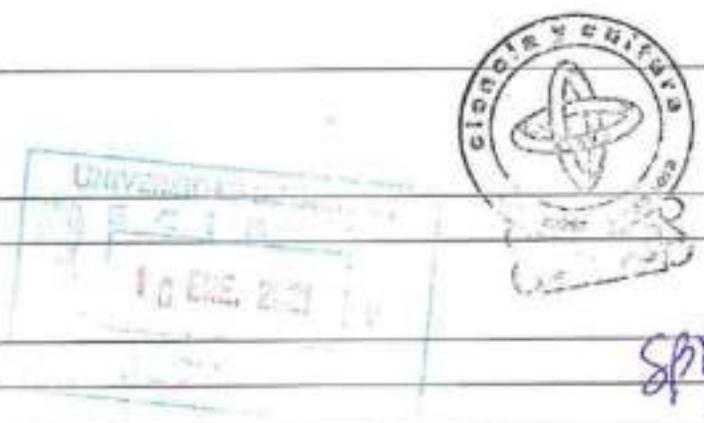


Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos del campus Santa Ana y las Unidades Regionales Centro y Sur, para efecto de homologar las percepciones salariales del personal académico. Dicha cuota equivale al 1.0% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.	Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos del campus Santa Ana y las Unidades Regionales Centro y Sur, para efecto de homologar las percepciones salariales del personal académico. Dicha cuota equivale al 2.5% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.
3. Reconocimiento para Personal de Asignatura por carga académica:	=
Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 15 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$29.30 (Veintinueve pesos 30/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.	Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 12 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$32.30 (Treinta y dos pesos 30/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.
4. Complementos:	=
Es la cantidad económica que devenga el trabajador académico por actividades administrativas o comisiones especiales.	=
5. Rezonificación:	=
Es la percepción asignada al personal académico de la Universidad cuyo objetivo es acercar las percepciones salariales de los mismos de la Zona II donde están ubicados, a los de la Zona III, según los siguientes casos:	=
5.1. Para el Personal de Carrera de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	5.1. Para el Personal de Carrera de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular y Técnicos Académicos de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.
5.2. Para el Personal de Carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los Profesores de Asignatura de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	Para el Personal de Carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los Profesores de Asignatura de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, será de 2.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.
5.3. Para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de los campus Caborca y Nogales será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	=
6. Zona cara:	=
Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos de los campus Caborca y Nogales por estar ubicados en una zona de vida cara. Dicha cuota equivale al 13.4% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3, 4 y 5.	=
Las cuotas extraordinarias y el estímulo mencionado en los puntos 5 y 6 de la presente cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros, y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la presente cláusula.	=
7. Prima para material didáctico:	=
Es la prestación devengada por el trabajador académico para material didáctico y será un monto equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6.	=
8. Ayuda para gastos de transportación:	=
Es la ayuda que otorga la Universidad de Sonora como apoyo para la transportación de los	=

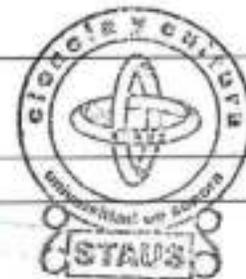


trabajadores académicos adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, así como a los trabajadores académicos que lo hacen en el campo experimental en Bahía de Kino.	
La ayuda para gastos de transportación se incrementará en el mismo porcentaje 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 2019, la ayuda será de \$1,689.74 (Mil seiscientos ochenta y nueve pesos 74/100 M.N.) mensuales conforme a lo pactado en este punto.	En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2021, la ayuda será de \$2,400.00 (Dos mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) mensuales conforme a lo pactado en este punto.
9. Complemento por antigüedad:	=
Es la prestación devengada por los trabajadores académicos por concepto de antigüedad en la Institución de acuerdo a los porcentajes que aparecen en la siguiente tabla y que se calculará sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. La cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje, será el complemento por antigüedad.	=

		11	16.5	21	32.0	=	=	=	=	=	=
2	3.0	12	18.0	22	34.0	=	=	=	=	=	=
3	4.5	13	19.5	23	36.0	=	=	=	=	=	=
4	6.0	14	21.0	24	38.0	=	=	=	=	=	=
5	7.5	15	22.5	25	40.0	=	=	=	=	=	=
6	9.0	16	24.0	26	42.0	=	=	=	=	=	=
7	10.5	17	25.5	27	44.0	=	=	=	=	=	=
8	12.0	18	27.0	28	46.0	=	=	=	=	=	=
9	13.5	19	28.5	29	48.0	=	=	=	=	=	=
10	15.0	20	30.0	30	50.0	=	=	=	=	=	=

Este complemento por antigüedad se pagará a partir del segundo año de servicios y el incremento de esta prestación deberá ser automático en el mismo mes que se cumpla un año más de servicios.	=
10. Despensa:	=
Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de \$2,563.78.00 (Dos mil quinientos sesenta y tres pesos 78/100 M.N.) mensuales para el Personal Académico de Carrera. A los Profesores de Asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.	CANTIDAD SUJETA A CAMBIO SEGÚN SE DEFINA LA DISTRIBUCIÓN DE LA BOLSA DE CLÁUSULAS DE MONTO FIJO
El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.	=
10.Bis Complemento del Material Didáctico:	=
Es la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico y será de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2019 para el personal académico de carrera. A los profesores de asignatura se	=

les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.	
Esta prestación, sustituye a la establecida en la cláusula CUARTA del Convenio de Revisión Salarial 2018 y el monto aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.	=
	10.Bis 2 Ayuda para pago de servicios de conexión a internet y energía eléctrica
	Es la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador para pago proporcional de internet y energía eléctrica por realizar parte de sus labores en casa y será de \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.) mensuales.
11. Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario:	=
El trabajador académico percibirá unos u otros conceptos dependiendo de sus características específicas, establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.	=
El resultado de la suma de los Conceptos definidos en la presente cláusula será el Salario Integrado Mensual.	=
CLÁUSULA 122. SALARIO INTEGRAL	=
El salario integrado deberá estar formado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, complementos (administrativos, académicos, por grado académico, por distancia, etc.), prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.	=
El salario integral definido en la presente Cláusula será la base para calcular las percepciones a las que tiene derecho el trabajador académico cuando, por cualquier causa, se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que le consagra la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.	=
CLÁUSULA 123. DESGLOSE DE INGRESOS Y DEDUCCIONES	=
Los talones de nómina usados en cualquiera de las formas de pago contendrán el desglose de percepciones en los rubros señalados en las Cláusulas 120 y 121 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como de las deducciones correspondientes.	=
CLÁUSULA 124. PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL	=
Las prestaciones que no forman parte del salario integrado son todas aquellas percepciones que no se contemplan en las Cláusulas 120 y 121, pactadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.	=
CLÁUSULA 125. PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS	=
El pago de los salarios se hará oportunamente de manera que los trabajadores académicos estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo y en horas hábiles para hacerlos efectivos, debiéndose llevar a cabo los días 14 y 29 de cada mes a más tardar a las 9:00 horas de tales días.	=
En caso de que el día de pago sea inhábil, los salarios se pagarán el día hábil anterior a éste a más tardar a las 9:00 horas.	=
El pago de los salarios se hará en moneda de curso legal, en cheque nominativo o mediante tarjeta electrónica de nómina, debiéndose cubrir de manera quincenal en los	=



UNIVERSIDAD DEL ESTADO DE MÉXICO
 DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 18 DE MARZO 2013

SPT

9

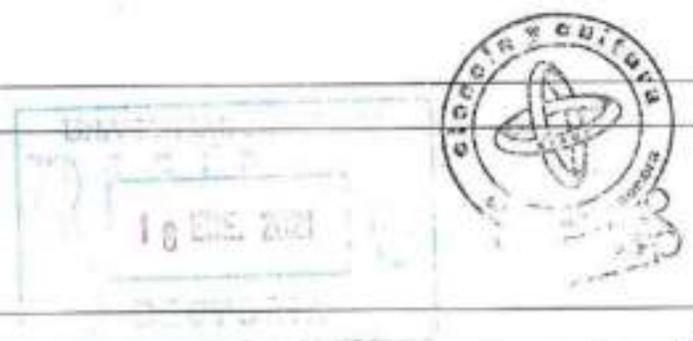
40	40	=	=
45	45	=	=

CLÁUSULA 130. PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN	=
La Universidad otorgará a cada Departamento y notificará a la delegación sindical correspondiente, el monto global que cobre por exámenes extraordinarios realizados en materias impartidas por el Departamento de que se trate, a más tardar un mes después de realizados los exámenes. Al efecto, la delegación sindical decidirá el material y equipo didáctico que deba adquirirse por el monto que resulte.	=
Las cantidades correspondientes a cada departamento serán transferidas a cada uno de ellos y depositadas en una cuenta especial etiquetada para los fines que señala la presente cláusula. El trámite para ejercer el recurso se iniciará desde la Jefatura de Departamento y para hacerse efectivo deberá contar con la firma del Delegado correspondiente, conforme a lo acordado en esta cláusula.	=
La Universidad adquirirá el material didáctico a través del Departamento correspondiente. El uso del mismo estará a cargo del propio Departamento de común acuerdo con la delegación sindical. Además se establecerá un procedimiento electrónico para la transparencia y agilización del uso de este fondo.	=
CLÁUSULA 131. PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES	=
La Universidad pagará a los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales, el 65% del costo del examen para que se distribuya entre todos ellos de la siguiente forma: la mitad de este porcentaje será para el asesor (responsable de la dirección y desarrollo) del trabajo de titulación y el resto se distribuirá de manera equitativa entre los demás sinodales del jurado.	=
Además se asegurará que se cumpla esta disposición a través de un mecanismo administrativo que se lleve a cabo por conducto de la Vicerrectoría de cada Unidad Regional.	=
El pago que se señala en el párrafo anterior se tramitará por el Jefe de Departamento en los meses de junio y diciembre del año que corresponda, mediante una relación del personal académico que participó en cada uno de los exámenes profesionales que se llevaron a cabo durante los periodos 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 sinodales, 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 132. AGUINALDO	=
Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre y 20 días de salario a más tardar el primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno.	Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre o en caso de ser día inhábil, el día hábil anterior y 20 días de salario a más tardar el primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno, a más tardar a las 9:00 horas de los días señalados.



SPT

Para el cálculo de esta prestación se atenderá a los siguientes puntos:	=
1. El Personal Académico de Carrera y Asignatura, contratado por tiempo indeterminado y que lograra una promoción de nivel y/o categoría antes del mes de noviembre, el cálculo del aguinaldo será a partir del salario del nuevo nivel y/o categoría.	=
2. El Personal Académico de Carrera y Asignatura, que durante el año hubiera tenido un cambio en la carga académica o categoría, que no derive de una promoción o cuya antigüedad sea menor a un año, recibirá el aguinaldo a partir del cálculo del salario integrado mensual según la siguiente fórmula:	=
$S = N1S1 + N2S2 + \dots + NnSn$	=
$N1 + N2 + \dots + Nn$	=
Ni = número de días laborados en el año en el puesto i	=
Si = salario integrado mensual vigente en el puesto i	=
i = 1, 2, 3, ..., n	=
CLÁUSULA 133. PRIMA VACACIONAL DE VERANO	=
El personal académico disfrutará de sus vacaciones en la forma y término fijados en este Contrato, y tendrá derecho al pago de una prima vacacional equivalente al 50% del importe del salario integrado mensual en vigor en la fecha del disfrute de tal beneficio.	=
Esta prestación será pagada precisamente antes del inicio de las vacaciones de verano, conjuntamente con el salario correspondiente a dicho período.	=
La prima vacacional es de carácter anual y se cubrirá únicamente respecto al período de vacaciones de verano. El personal académico que tenga menos de un año de antigüedad de servicio, recibirá vacaciones y prima vacacional en forma proporcional al tiempo que tenga trabajando.	=
CLÁUSULA 134. PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL	=
La Universidad se compromete a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral cinco días de su salario integrado mensual a los trabajadores académicos, junto con la prima vacacional de verano. Cuando el año sea bisiesto se pagarán seis días por ese mismo concepto en la fecha señalada.	=
CLÁUSULA 135. PAGO DE LAS HORAS EXTRAS	=
Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón del 100% más el salario asignado para la jornada ordinaria; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, se pagará un 200% más el salario ordinario. El trabajador académico laborará solamente tiempo extraordinario en cada caso concreto, en que reciba de las autoridades universitarias competentes las órdenes expresas por escrito para prestar tales servicios	=
CLÁUSULA 136. 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 \$16,000.00 (Dieciséis mil pesos 00/100 M.N.) al año a los Profesores de Asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a	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 \$17,000.00 (Diecisiete mil pesos 00/100 M.N.) al año a los Profesores de Asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a



quienes laboren de 12 a 24 hsm. Este estímulo se pagará en 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:

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:

25	\$16,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00
24	\$15,360.00	\$7,680.00	\$7,680.00
23	\$14,720.00	\$7,360.00	\$7,360.00
22	\$14,080.00	\$7,040.00	\$7,040.00
21	\$13,440.00	\$6,720.00	\$6,720.00
20	\$12,800.00	\$6,400.00	\$6,400.00
19	\$12,160.00	\$6,080.00	\$6,080.00
18	\$11,520.00	\$5,760.00	\$5,760.00
17	\$10,880.00	\$5,440.00	\$5,440.00
16	\$10,240.00	\$5,120.00	\$5,120.00
15	\$9,600.00	\$4,800.00	\$4,800.00
14	\$8,960.00	\$4,480.00	\$4,480.00
13	\$8,320.00	\$4,160.00	\$4,160.00
12	\$7,680.00	\$3,840.00	\$3,840.00

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

La Universidad otorgará un estímulo al año a los Profesores de Asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la institución, equivalente a la cantidad de \$470.00 (Cuatrocientos setenta pesos 00/100 M.N.) por hsm de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor. Este estímulo se pagará en dos partes: el primero se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:

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 **\$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.)** por hsm de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor. Este estímulo se pagará en dos partes: el primero se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:

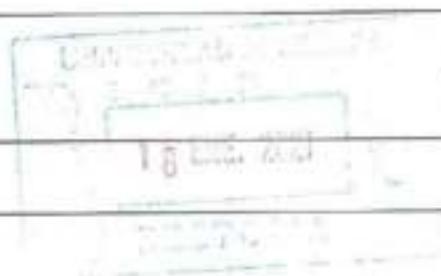
1	\$235.00	14	\$3,290.00
2	\$470.00	15	\$3,525.00
3	\$705.00	16	\$3,760.00
4	\$940.00	17	\$3,995.00
5	\$1,175.00	18	\$4,230.00
6	\$1,410.00	19	\$4,465.00
7	\$1,645.00	20	\$4,700.00
8	\$1,880.00	21	\$4,935.00
9	\$2,115.00	22	\$5,170.00
10	\$2,350.00	23	\$5,405.00
11	\$2,585.00	24	\$5,640.00
12	\$2,820.00	25 o más	\$5,875.00
13	\$3,055.00		



SP

9

El monto de los estímulos que contempla esta cláusula se determinará anualmente por la Universidad de acuerdo a sus posibilidades presupuestales.	SE ELIMINA
CLÁUSULA 137. RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS	=
Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:	=
1. Por concepto de impuestos Sobre Productos del Trabajo y por cuotas de ISSSTESON.	=
2. Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones, en los términos previstos en la Cláusula 160 de este Contrato.	=
3. Para el Fondo de Ahorro, en los términos pactados en la Cláusula 139 de este Contrato.	=
4. Para fondo de ahorro del trabajador académico, a quienes voluntaria y explícitamente se hayan afiliado a la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y que se comuniquen por escrito a la Institución.	=
5. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, voluntariamente aceptadas por los miembros del Sindicato, lo que deberá comprobarse con las firmas auténticas de los aceptantes del descuento y que hayan sido notificadas debidamente por el STAUS. En el caso de cuotas sindicales extraordinarias, cuando lo establezca el Sindicato y haga la notificación respectiva.	=
El importe de dichos descuentos se entregará al Tesorero del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.	=
6. Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad de Sonora, o por concepto de anticipo de sueldo. En este caso se notificará previamente al trabajador indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse hasta saldar el adeudo conforme a lo que establezcan por escrito el trabajador y la Universidad.	=
7. Por deudas contraídas con la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y notificadas a la Tesorería de la Institución.	=
8. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para el pago de alimentos.	=
9. Por concepto del pago de la prima de seguro de vida siempre que el descuento haya sido aceptado libremente por el trabajador.	=
10. Para restituir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso. En este caso se notificará previamente al afectado indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse en cantidades equivalentes hasta saldar el adeudo y nunca podrán excederse del 15% del salario del trabajador académico.	=
11. Para cubrir abonos de los adeudos contraídos con FONACOT, en la adquisición de bienes de consumo o en pago de servicios.	=
12. Por retardos e inasistencias no justificados de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no esté elaborado el Reglamento Interior de Trabajo, para efectuar los descuentos señalados en el presente punto, la Universidad deberá ajustarse al procedimiento indicado en la Cláusula XI Transitoria de este Contrato.	=



SPT

9.

13. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo. La Universidad deberá especificar en los pagos, cada uno de los conceptos que integran el salario, incluyendo los pagos adicionales o especiales; asimismo señalará los conceptos por los que se hacen los descuentos.	=
CLÁUSULA 138. PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES	=
Cuando el trabajador académico presente por escrito una queja solicitando el ajuste de cualquier rubro señalado en el salario, la Universidad se obliga a responder sobre la procedencia o no del mismo, en un plazo no mayor de tres días hábiles, expresando las razones que sustenten para justificar su respuesta.	=
Cuando se adeude algún monto al trabajador o se deba hacer una corrección al cheque correspondiente, la Universidad se obliga a efectuarla y a pagar en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó la queja por escrito.	=
Para las Unidades Foráneas, el pago de las diferencias salariales se hará en efectivo en las unidades respectivas.	=
CLÁUSULA 139. PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS	=
El Programa de Ahorro de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora estará formado por el Fondo de Ahorro Colectivo y por el Fondo de Ahorro Individual que se constituirán y operarán de acuerdo a lo que se establece en las siguientes fracciones.	=
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 \$451,666.67 (Cuatrocientos cincuenta y un mil seiscientos sesenta y seis pesos 67/100 M.N.) cuyos incrementos anuales provendrán de la bolsa económica que acuerden el STAUJ y las Autoridades Universitarias para cláusulas de monto fijo en las revisiones respectivas.	=
1.2. La aportación quincenal destinada al fondo de ahorro colectivo se depositará en una institución bancaria, buscando obtener los mayores rendimientos económicos.	=
1.3. El fondo de ahorro colectivo, más los intereses generados, serán distribuidos entre los trabajadores académicos con base en: la proporción que represente el salario tabular mensual de cada trabajador, respecto a la nómina tabular mensual del personal académico, comparadas en el mismo lapso de tiempo.	=
1.4. La cantidad que le corresponde a cada trabajador le será entregada en las fechas que se indican en la presente cláusula.	=
2. Fondo de Ahorro Individual:	=
2.1. Se constituye el Fondo de Ahorro Individual de los trabajadores académicos para lo cual dicho personal aportará quincenalmente el 1.5% de su salario tabular quincenal, mismo que le será descontado en forma nominal.	=
2.2. La aportación quincenal que realice el trabajador académico para su fondo de ahorro individual, se depositará en una institución bancaria buscando obtener los más altos rendimientos financieros.	=
2.3. La cantidad que cada trabajador académico acumule en su fondo de ahorro individual, más los intereses obtenidos por el mismo, serán entregados al	=



9

trabajador correspondiente en las fechas establecidas en la presente cláusula.	
2.4. Los trabajadores que no deseen aportar a su fondo de ahorro individual o que quiera participar con un porcentaje superior al mencionado en la fracción 2.1 de esta cláusula, deberán notificarlo por escrito a la Tesorería de la Universidad y al Sindicato, a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.	=
3. Administración de los Fondos de Ahorro:	=
3.1. Los fondos de ahorro, colectivo e individual, serán administrados por la Comisión Mixta de Fondo de Ahorro (CMFA) quien determinará todo lo concerniente a su manejo. Las determinaciones de la CMFA que impliquen movimientos o egresos de los fondos, serán ejecutados bajo la responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura de cualquier cuenta que se registre respecto al propio fondo.	=
3.2. La CMFA tendrá la obligación de informar cada dos meses a los trabajadores académicos sobre el estado que guardan los fondos de ahorro, indicándose:	=
3.2.1. El capital total acumulado en los mismos.	=
3.2.2. La parte del fondo de ahorro colectivo, del periodo que cubre la información, que le corresponde a cada trabajador académico, para lo cual la CMFA analizará y determinará la mejor forma de presentar dicha información, buscando en todo momento que sea lo más clara y sencilla posible.	=
3.2.3. Los intereses obtenidos, especificándose el monto y los porcentajes correspondientes en cada quincena de las que cubre el periodo de información.	=
3.2.4. En particular, tres de los seis informes anuales que realice la CMFA, se llevarán a cabo en los días previos a la liquidación de los fondos de ahorro en las fechas indicadas en la presente cláusula.	=
4. Pago de los Fondos de Ahorro:	=
4.1. La liquidación correspondiente a los fondos de ahorro, colectivo e individual, comprenderá los depósitos, más los intereses económicos generados y se entregará a los trabajadores académicos cada cuatro meses; a saber: con la segunda quincena de marzo; con la primera quincena de julio, y con la segunda quincena de noviembre de cada año.	=
4.2. Para los trabajadores académicos que sí contribuyan al fondo de ahorro individual y no deseen sujetarse a la fracción 4.1 de esta cláusula, podrán optar por recibir sus fondos de ahorro más los intereses correspondientes, en una única exhibición anual que será en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, la cual contendrá los montos totales que corresponden a las fechas anteriores a las que se señala. Esto podrá hacerse previa notificación por escrito a la Tesorería de la Universidad a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato.	=
4.3. Cada trabajador académico percibirá en cada periodo correspondiente:	=
4.3.1. Del fondo colectivo de ahorro, la parte proporcional del mismo que le corresponde, tal como lo establece la fracción 1.3 de esta cláusula.	=



Spt

9

4.3.2. Del fondo de ahorro individual, lo que cada trabajador haya ahorrado, más los intereses económicos respectivos, como se establece en la fracción 2.3 de la presente cláusula.	=
5. Separación del Trabajador de la Universidad:	=
5.1. En el caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la Universidad le hará la liquidación de sus fondos de ahorro colectivo o individual y, en caso de fallecimiento, el importe del mismo se entregará a las personas que el trabajador haya designado, o en su defecto, a los beneficiarios que legalmente tengan derecho. En cualquiera de estos casos, la entrega se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la separación o al fallecimiento.	=
5.2. Son legítimos beneficiarios de los trabajadores fallecidos, los que éstos hubieran designado con tal carácter en las cartas de designación que suscriban por triplicado, con intervención de la representación sindical. Los ejemplares de la carta mencionada se distribuirán de la siguiente manera: un tanto para el trabajador interesado, un tanto para la Institución y el otro para el STAUS. Cuando en las designaciones no se hubiere establecido porcentaje, en el caso de que existan varios beneficiarios, esta prestación les será pagada por partes iguales.	=
5.3. Cuando no exista designación de beneficiarios, el pago se hará a las personas que se designen como dependientes económicos por la Junta.	=
CLÁUSULA 140. BONO SEXENAL	=
La Universidad se compromete a otorgar esta prestación en los mismos términos en que se otorgue en la UNAM y en la UAM.	=
TÍTULO IV	=
DE LOS ASPECTOS SOCIALES Y DE LA SUPERACIÓN	=
CAPÍTULO VII	=
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y DE LA CULTURA	=
CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES	=
Todos los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir todas las prestaciones que otorga la Ley del ISSSTESON, sin limitaciones y disminuciones motivadas por la categoría, nivel o duración de la relación laboral. Estas prestaciones deben ser extensivas a los descendientes directos y cónyuge del trabajador.	=
La atención médica de los ascendientes directos del trabajador académico que deban gozar de este servicio, será prestado en los términos establecidos en el Convenio celebrado entre la Universidad y el ISSSTESON.	=
En caso de que no se proporcione la atención médica por el ISSSTESON, la Universidad se obliga a reembolsar los gastos por honorarios médicos que los trabajadores realicen en la atención de sus ascendientes.	=
Para la atención médica de los padres de los trabajadores académicos que aún no se les ha efectuado el estudio socioeconómico, la Universidad se compromete a prestar al trabajador académico el importe de gastos médicos efectuados en la atención de su(s) padre(s). Si el estudio socioeconómico concluye que el padre es dependiente económico del trabajador académico, el préstamo no será reembolsado; en caso contrario se reembolsará el préstamo	=

18 ENE 2011



Spl-

un empleado para la atención de la farmacia y equivalentemente el mismo personal en el turno vespertino.	
En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Unidad Regional Centro contará con una sala equipada para primeros auxilios y atención de urgencias, que será atendida por una enfermera.	=
	La Universidad se compromete a mantener un módulo de atención médica en los campus de Caborca, Nogales y Navojoa, con las siguientes instalaciones y servicios: un consultorio médico, un área de farmacia. Así como el siguiente personal: en el turno matutino un médico general y una enfermera, el mismo personal en el turno vespertino.
	La Universidad se compromete a mantener en servicio los módulos de atención médica en situación de contingencia sanitaria
CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS	=
La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$1'200,000.00 (un millón doscientos mil pesos 00/100 M.N.).	La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$1'500,000.00 (un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.).
La CMGPSPA será la responsable de la planeación e instrumentación de dichos programas, incluyendo lo correspondiente a requerimientos económicos, equipo y materiales, en el entendido de que las necesidades se atiendan con base en los recursos económicos asignados.	=
La Universidad aportará para los programas de salud preventiva, los reactivos y material necesario para realizar los siguientes análisis:	=
1. Biometría hemática	=
2. Química sanguínea	=
3. Copro y orina	=
4. Toma de signos vitales	=
5. Análisis de próstata	5. Antígeno prostático
6. Densitometría ósea	=
7. Score de calcio	=
8. Colposcopia	=
9. Electrocardiogramas	=
10. Prueba de esfuerzo o su equivalente	=
	11. Mamografía
	12. Valoración ginecológica
	14. Valoración urinaria
La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGPSPA)	=



Handwritten mark or signature

en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS), y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán anualmente los resultados de estos programas, los cuales servirán de base para su constante mejoramiento. La CMGPSPA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras a los programas de Salud Preventiva que considere pertinentes. Las partes podrán proponer los programas que consideren necesarios.	
La CMGPSPA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para estos Programas, el personal de carrera podrá participar, como parte de su carga complementaria, en proyectos de los programas de salud preventiva que se aprueben.	=
La CMGPSPA en coordinación con el responsable del LACIUS y el responsable del Departamento de Enfermería, determinarán el curso que se le dará a los resultados anuales que se obtengan de los análisis realizados.	=
CLÁUSULA 144. PAGO DE HOSPITALIZACIÓN	=



SBF

7

<p>En caso de que el trabajador académico, su cónyuge, hijos o padres sean hospitalizados, la Universidad pagará el diferencial de las cuotas establecidas en los hospitales adscritos al ISSSTESON.</p>	<p>La Universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione a los académicos, cónyuge, hijos o padres arancelados que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivada de cualquier causa, así como en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido.</p> <p>El académico entregará facturas a su nombre a la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, quien dictaminará su aprobación. ESTO SERÁ INDEPENDIENTE A LA BOLSA DE PRESTACIONES SOCIALES.</p> <p>El pago por parte de la Universidad será en un término de cinco días hábiles posteriores a la fecha de la acreditación de la emergencia; la situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.</p> <p>La Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos al personal académico que goce de alguna de las becas establecidas en este contrato o alguna otra de las que ofrece la Universidad, gozando de año sabático y en general cualquier otro trabajador académico autorizado por las instancias académicas correspondientes (de acuerdo con las reglamentaciones vigentes) si éste lleva a efecto su encomienda en el extranjero.</p> <p>Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.</p>
<p>El trabajador académico hará inicialmente el pago de dicho diferencial y la Universidad se lo reembolsará contra la presentación del recibo firmado por el interesado, en un plazo no mayor de 15 días hábiles.</p>	<p>=</p>
<p>Asimismo, la Universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione a los derechohabientes que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivados por cualquier causa, en un término de cinco días hábiles posteriores a la fecha de la acreditación de la emergencia; asimismo en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido. La situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.</p>	<p>=</p>
<p>La Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos al personal académico que goce de alguna de las becas establecidas en este contrato o alguna otra de las que ofrece la Universidad, gozando de año sabático y en general cualquier otro trabajador académico autorizado por las instancias académicas correspondientes (de acuerdo con las reglamentaciones vigentes) si éste lleva a efecto su encomienda en el extranjero.</p>	<p>=</p>
<p>Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.</p>	<p>=</p>
<p>CLÁUSULA 145. TRASLADO DE PACIENTES</p>	<p>=</p>
<p>Cuando los especialistas del ISSSTESON prescriban como indispensable el traslado, dentro del país, del trabajador académico, esposa e hijos, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar esta prestación para las trabajadoras académicas cuando por razones de salud, el esposo dependa de ellas.</p>	<p>=</p>



Spr-
9

siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra institución.	
Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.	=
CLÁUSULA 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES	=
El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores se constituye para apoyar al personal académico a cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de esta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas Cláusulas de este Contrato Colectivo.	=
El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS). Dicha Comisión trabajará con base en el Reglamento aprobado para el funcionamiento de dicho Fondo.	=
La CMGPS analizará y resolverá respecto a cada caso, comunicando sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente a la CMGPS sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.	=
En el Reglamento que expida la CMGPS deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por la propia Comisión.	=
El Fondo se constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994 del seguro de vida previsto por la Cláusula 147 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el ST AUS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.	=
El ST AUS aporta al Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores en la revisión de 2005, la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) para incrementarlo a \$140,000.00 (Ciento cuarenta mil pesos 00/100 M.N.) En el 2016 la Universidad aporta a este fondo \$160,000.00 (Ciento sesenta mil pesos 00/100 M.N.) con el fin de incrementarlo de \$140,000.00 a \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales. En el 2020 el fondo se incrementó de \$300,000.00 a \$400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.), mismos que han sido obtenidos de la partida de cláusulas de monto fijo. Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.	=
CLÁUSULA 147. SEGURO DE VIDA	=
La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma asegurada de \$950,000.00 (Novecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:	La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma asegurada de \$1,200,000.00 (Un millón doscientos mil pesos 00/100 M.N.) , con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:
1. Básico	=
2. Indemnización por muerte accidental	=
3. Indemnización por pérdida de órganos de forma accidental	=
4. Indemnización por accidente colectivo	=
5. Seguro saldado por invalidez	=



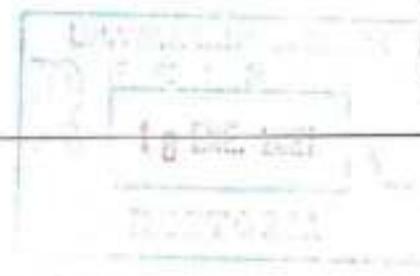
9.

El ST AUS podrá contratar un seguro con diferente suma o beneficios siempre que el costo del mismo sea equivalente al que costaría con la suma y beneficios antes descritos, en el entendido que la institución y los trabajadores actualizarán el pago de diferencia de póliza para cubrir la parte que se pacte en la revisión correspondiente. En este sentido:	=
El 70% del costo total del seguro de vida será aportado por la Universidad de Sonora y el 30% restante a cargo de los trabajadores académicos, por cada actualización de póliza.	=
El pago del costo total del seguro de vida será hecho por la Universidad y la fracción que corresponde a los trabajadores académicos les será descontada de forma equitativa y quincenal en cantidades iguales. Para el goce de esta prestación deberá existir consentimiento expreso del interesado. La vigencia del seguro de vida será anual, iniciando el 17 de diciembre de cada año.	=
Los trabajadores académicos que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Vida en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.	=
Los dividendos generados por este seguro, si los hubiere, el ST AUS decidirá a qué prestación los destina.	=
CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS	=
La Universidad de Sonora y el ST AUS acuerdan la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el Personal Académico que labora en la Institución, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año.	=
Una Comisión Mixta Especial, de dos miembros por cada parte, tendrá a su cargo:	=
1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.	=
2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.	=
3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación. Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm en ambos semestres y una antigüedad laboral de al menos cinco años.	3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación. Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm en ambos semestres y una antigüedad laboral de al menos tres años.
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 Gasto Médicos Mayores (SGMM), se utilizarán los \$6'862,324.86 (seis millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se han destinado de las bolsas para cláusulas de monto fijo. La Universidad aportará anualmente, para la contratación de esta prestación, la cantidad de \$9'350,000.00. La cantidad total que se empleará para la contratación del SGMM a partir del 21 de noviembre de 2019 será de \$16'212,324.86.	Para la contratación del Seguro de Gasto Médicos Mayores (SGMM), se utilizarán los \$6'862,324.86 (seis millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se han destinado de las bolsas para cláusulas de monto fijo. La Universidad aportará anualmente, para la contratación de esta prestación, la cantidad de \$12'700,000.00. La cantidad total que se empleará para la contratación del SGMM a partir del 21 de noviembre de 2021 será de \$19'562,324.86.
El Seguro de Gastos Médicos será voluntario para los trabajadores académicos.	=
Los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.	Los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos, con la salvedad de que para efecto de pagar la parte proporcional de la tarifa como asegurado titular o la tarifa de sus dependientes tendrá que llegar a un acuerdo con la Universidad.
Cada dos años la Comisión Mixta Especial realizará y publicará anualmente un estudio	=



Spr

histórico y prospectivo del Seguro de Gastos Médicos Mayores, con el propósito de posibilitar la valoración colectiva de la eficiencia y eficacia de los servicios recibidos, tanto de la compañía aseguradora como de las instancias involucradas en el servicio y así tomar decisiones óptimas para beneficio de los asegurados.	=
CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES	=
I. Accidentes y/o enfermedades profesionales o de trabajo:	=
1. Se entenderá por accidente de trabajo o profesional toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en las siguientes circunstancias:	=
En ejercicio, o con motivo del trabajo contratado, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Esta definición incluye a los trabajadores académicos que se encuentren de licencia con goce de salario realizando estudios, estancias posdoctorales, estancias de investigación, cursos de especialización técnica, de sabático, presentando un trabajo académico en coloquios, congresos, etc., o en general cualquier actividad o tarea que desarrolle fuera de su centro de trabajo y que cuente previamente con el consentimiento expreso de las autoridades universitarias.	=
Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o centro de estudio y de éste a aquél.	=
	La Universidad y el STAUS acordarán el procedimiento a seguir para la elaboración del acta de hechos del accidente de trabajo y del trámite a realizar ante ISSSTESON, cumpliendo siempre con lo establecido en la ley 38 de ISSSTESON y demás normatividad aplicable. El acuerdo se depositará en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y se difundirá para conocimiento de todos los académicos de la Universidad de Sonora.
2. La enfermedad de trabajo o profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.	=
3. Los trabajadores académicos que sufran accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, tendrán los derechos que establece la Ley Federal de Trabajo y la Ley 38 del ISSSTESON:	=
a) Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si el caso lo requiere, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y en su caso la indemnización correspondiente.	=
b) Cuando el accidente y/o enfermedad profesional incapacite temporalmente al trabajador para el desempeño de sus labores académicas, la UNISON le otorgará una licencia por incapacidad, comprometiéndose la institución y el ISSSTESON a cubrirle su salario integrado, más los incrementos salariales que obtenga la planta activa, desde el primer día de su incapacidad y mientras subsista la misma.	=
c) En el caso que se indica en el inciso b) de este punto, la Universidad le pagará su salario integrado por un período máximo de un año y tres meses y en caso de persistir la incapacidad, el ISSSTESON seguirá cubriendo el salario correspondiente, obligándose la UNISON a aportar la diferencia que hubiere en caso de que el Instituto de Seguridad Social no lo cubra de forma íntegra.	=
d) Los demás derechos establecidos en las Leyes señaladas, el CCT y demás	=



SPK

Convenios y Reglamentos aplicables.	
e) En caso de que sea declarada la incapacidad permanente, tendrá derecho a los beneficios consignados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 del ISSSTESON, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y demás Convenios y Reglamentos aplicables. La profesionalidad de un accidente o enfermedad será calificada por el ISSSTESON, en los términos establecidos en la Ley 38 y la Ley Federal de Trabajo.	=
4. No se considerarán accidentes de trabajo y la Universidad quedará exceptuada de las obligaciones señaladas en el punto número 3 de esta cláusula, en los siguientes casos:	=
a) Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.	=
b) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.	=
c) Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;	c) Los que sean resultado efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;
d) Los que sean debidos a caso fortuito o de fuerza mayor extraños al trabajo u ocurridos fuera del lugar donde aquel se desempeña o debe prestar sus servicios o realizar sus actividades.	=
5. La CMGHS determinará los estudios y su periodicidad relativo a las condiciones de trabajo de los departamentos que manejen sustancias de riesgo para la salud y la institución acatará las recomendaciones derivadas de dichos estudios.	=
6. Los trabajadores académicos que presten sus servicios en laboratorios o talleres y manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en coordinación con PISSA, sean peligrosas, deberán someterse a un examen médico de acuerdo a criterios definidos de tipo de riesgo, exámenes y periodicidad de los mismos, el cual les será practicado sin costo alguno para el trabajador. El mencionado examen médico será con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que médica y laboralmente sean recomendables en forma oportuna.	6. Los trabajadores académicos que presten sus servicios en laboratorios o talleres y manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en coordinación con PISSA, sean peligrosas, deberán someterse a un examen médico de acuerdo a criterios definidos de tipo de riesgo, exámenes y periodicidad de los mismos, el cual les será practicado sin costo alguno para el trabajador. El mencionado examen médico será con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que médica y laboralmente sean recomendables en forma oportuna. Los académicos que desarrollan sus labores en condiciones de riesgo para su salud reciban una compensación económica quincenal equivalente al 25 % de su salario integrado, además de contar con periodos adicionales de descanso acordados bilateralmente.
La CMGHS establecerá criterios de riesgo profesional, los cuales presentará al ISSSTESON para ser considerados en dictámenes de salud ocupacional que realiza el propio Instituto.	La CMGHS establecerá criterios de riesgo profesional para su clasificación dentro de la Universidad de Sonora dependiendo de la naturaleza de los factores de riesgo a los cuales el personal académico se encuentra expuesto, los cuales presentará al ISSSTESON para ser considerados en dictámenes de salud ocupacional que realiza el propio Instituto.
7. La CMGHS revisará estudios previos del impacto que para la salud de los trabajadores académicos tiene el uso de los marcadores para pintarrón en un plazo que no exceda a 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual 2011, en caso de que la CMGHS no encuentre estudios previos, la Universidad se compromete a realizar un estudio profesional sobre la materia, en los plazos que establezca la propia comisión. Si en el estudio se detectan riesgos para la salud de los académicos, la Universidad se compromete a realizar las acciones correspondientes para reducirlos o eliminarlos.	=

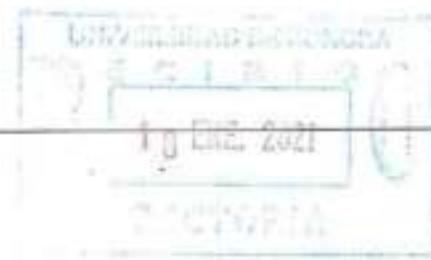


10 ENE 2021

SPX

[Handwritten signature]

	8. La CMGHS realizará un estudio de las enfermedades y riesgos de trabajo por laborar en casa y con la modalidad de clases virtuales, en línea o a distancia, y definirá las medidas a tomar para la prevención y atención de estas enfermedades.
	9. La CMGHS, con apoyo de las CMHS locales realizará la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que incluyen: el acoso sexual, acoso laboral o síndrome de moobing, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, de acuerdo con la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.
II. Enfermedades y/o accidentes no profesionales:	=
En el caso de las enfermedades y/o accidentes no profesionales, el trabajador académico tendrá derecho a:	=
1. El servicio médico que se indica en la Ley 38 del ISSSTESON, el presente CCT y demás Convenios y Reglamentos.	=
2. En el caso de que la enfermedad lo incapacite para el desempeño de sus labores académicas, recibirá por parte de la Universidad, su salario integrado completo durante los seis primeros meses, y el 80% durante los siguientes seis meses.	=
Transcurridos los plazos señalados anteriores, el afectado disfrutará de los beneficios que le conceden la Ley del ISSSTESON, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.	=
III. Traslado de un trabajador académico que sufre un accidente o enfermedad profesional:	=
El trabajador académico que sufra un accidente, enfermedad o muerte por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia o a algún otro punto del país para su tratamiento o inhumación, la Universidad sufragará los gastos que se originen por tal concepto. En el caso de riesgo no profesional se estará a la Cláusula 145 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.	=
IV. Prórroga de la licencia con goce de salario para realizar estudios, cursos de especialización, estancias y del período sabático:	=
Cuando un trabajador académico se encuentre de licencia con goce de salario para la realización de estudios, ya sea de posgrado, cursos de especialización técnica, estancias posdoctorales, estancias de investigación, por parte de la Universidad de Sonora y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, alterando el periodo que le fue asignado para culminar sus estudios, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado de incapacidad. El interesado o quien lo represente, deberá presentar, junto con la solicitud de prórroga, un certificado extendido por un médico especialista en la materia, que especifique el estado de incapacidad y el tiempo de duración de la misma a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, quien decidirá sobre la misma en un máximo de diez días hábiles contados a partir de que se presentó la solicitud.	=
De igual modo, cuando un trabajador académico se encuentre en período sabático y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado señalado. Para tener derecho a la prórroga indicada, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo anterior, con la salvedad de que conforme al Reglamento de Período Sabático, el Consejo Divisional será la instancia que otorgará esta prórroga.	=



SPK

V. Derechos para los representantes sindicales en relación a los accidentes y enfermedades:	=
Los diferentes representantes sindicales acreditados ante la Universidad, como son: miembros del Comité Ejecutivo, Delegados, Subdelegados, miembros de las diferentes Comisiones, que sufran algún accidente y/o enfermedad en ejercicio de sus funciones sindicales, gozarán de los derechos establecidos en la presente cláusula.	=
VI. Derechos al personal incapacitado permanentemente:	=
Al trabajador académico que le sea determinada una incapacidad permanente para el desempeño de sus labores académicas por parte del ISSSTESON, tendrá los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 y los demás Convenios y Reglamentos aplicables.	=
Si un trabajador que es víctima de un accidente o enfermedad no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, la Universidad, si él desea y lo solicita dentro del término de un año contado a partir de que se declare su incapacidad, la Institución deberá reubicarlo en una actividad académica compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan. La CMGPS analizará y resolverá sobre los casos particulares que se presenten.	=
	La CMGHS en coordinación con una comisión especial para este fin, se comprometa a realizar un estudio en relación al número de cajones azules para personas con discapacidad y los lugares dentro del CAMPUS, antes de que finalice el semestre 2021-1. A partir del estudio la CMGHS se compromete a elaborar un plan para cumplir con la norma oficial que especifica el número de cajones azules por m ² en universidades, así mismo, incluir rampas, señalamientos y demás aspectos relacionados; la Universidad contará con el semestre 2021-2 para llevar a cabo las acciones del plan.
CLÁUSULA 150. PAGO DE MARCHA	=
En caso de defunción, la Universidad entregará a los dependientes del trabajador académico un pago de marcha en los siguientes términos:	=
1. De cero hasta diez años de servicios, el importe de diez meses de salario integrado vigente.	=
2. De más de diez años y hasta veinte de servicios, doce meses de salario integrado vigente.	=
3. De más de veinte años de servicios, catorce meses de salario integrado vigente.	=
El pago correspondiente se hará de inmediato a los dependientes debidamente acreditados del trabajador académico.	=
La Universidad dará facilidades a los dependientes para que el trámite de esta prestación pueda realizarse de forma ágil.	=
	En caso de que un trabajador académico en activo fallezca, la Universidad absolverá el adeudo que este tuviera con la institución al momento de fallecer, incluyendo el que se pudiera generar por resguardo de mobiliario y equipo, este adeudo por ningún motivo afectará su finiquito ni su pago de marcha. Además, la Universidad hará entrega de 25,000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 M.N) a cuenta de finiquito, a familiares del académico fallecido a más tardar dos días después del fallecimiento como apoyo a los gastos funerarios. Esto mediante solicitud



	expresa de los familiares debidamente acreditados, entregando solicitud física en el área de prestaciones Sociales de la Universidad.
Solo en caso de que existan dudas o discrepancias en relación al derecho a la reclamación del pago de marcha, se usará la resolución de las autoridades competentes para el cumplimiento del pago de marcha.	=
CLÁUSULA 151. 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 \$19,000.00 (Diecinueve mil pesos 00/100 M.N.) para gastos de funeral, misma que se hará efectiva contra la presentación de la siguiente documentación:	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 \$25,000.00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) 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 \$19,000.00 (Diecinueve mil pesos 00/100 M.N.). En caso de que la factura exceda esta cantidad, la diferencia no será cubierta por la Universidad.	Factura original a nombre del trabajador o de la Universidad que ampare el gasto realizado, cubriéndose el importe de ésta, así fuera menor a \$25,000.00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) . 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 STAES 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 \$19,000.00 (Diecinueve mil pesos 00/100 M.N.), en cuyo caso podrá apoyarse con la diferencia a otro académico que cumpla con los requisitos indicados.	Las facturas presentadas para la Ayuda de Defunción sólo podrán ser usadas por un trabajador, excepto cuando el monto que amparan éstas superen los \$25,000.00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) , en cuyo caso podrá apoyarse con la diferencia a otro académico que cumpla con los requisitos indicados.
La Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos celebrará convenios para la prestación de servicios funerarios, con el fin de hacer más expedita la prestación pactada en esta Cláusula, así como lograr más beneficios para los trabajadores.	=
Dentro del apoyo previsto en esta cláusula podrán considerarse otros rubros asociados a los gastos funerarios. Estos rubros serán definidos por la CMGPS, en el entendido de que todos los gastos deberán acreditarse con comprobantes fiscales debidamente autorizados.	=
CLÁUSULA 152. GUARDERÍA	=
La Universidad proporcionará servicio de guardería, para todos los hijos del personal académico. Este servicio será proporcionado de lunes a viernes de 7:00 horas a las 15:00 horas.	=

UNIVERSIDAD DEL SAHARA OCCIDENTAL
 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 10 DE JULIO



SPT

9

<p>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.</p>	<p>La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de guardería de 15:00 a 21:00 Hrs. para los hijos(as) de las y los trabajadores académicos que comprueben laborar por las tardes. El servicio incluirá talleres de desarrollo psicomotriz y talleres de artes.</p>
	<p>En los casos en los que se suspenda el servicio del CDI por cualquier razón, la Universidad otorgará un apoyo extraordinario de \$400.00 (Cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) para el pago del cuidado del hijo(a). Asimismo, se otorgarán como opciones para estos casos que la o el docente puedan impartir sus clases en línea o recibirá un permiso con goce de sueldo. El apoyo no estará sujeto a la presentación de factura.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>
<p>En tanto la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales fija la cuota de guardería, la Universidad otorgará el apoyo de \$1,200.00 (Mil doscientos pesos 00/100 M.N.) 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.</p>	<p>En tanto la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales fija la cuota de guardería, la Universidad otorgará el apoyo de \$2,000.00 (Dos mil doscientos pesos 00/100 M.N.) 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. Este apoyo no se suspenderá en caso de que se presente una situación de confinamiento por motivo de una pandemia u otra causa y será extensivo a las académicas y los académicos que tengan sus hijos(as) en el CDI.</p>
<p>La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI a todos aquellos 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.</p>	<p>=</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>
<p>La Universidad se compromete a ampliar y adecuar las instalaciones del CDI, en la Unidad Centro, de acuerdo a la normatividad aplicable antes de que concluya el semestre 2011-1. 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.</p>	<p>=</p>
<p>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.</p>	<p>=</p> <div style="text-align: right;">  </div>
<p>La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de guardería en el centro habitacional de</p>	<p>=</p>

los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, cuando existan como mínimo 15 niños que requieran tal servicio.	=	
CLÁUSULA 153. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL	=	
La CMGPS será la instancia encargada de revisar los casos particulares que se presentan de dificultades o problemas de aprendizaje que requieran de atención y de aquellos casos de educación especial. Para llevar a cabo su tarea solicitará las evaluaciones, valoraciones y dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean éstos de instituciones públicas, y en los casos que así lo ameriten por instituciones privadas; así como la conveniencia de un dictamen médico, si así lo considera necesario.	=	
Una vez realizado el dictamen y si éste indica que requiere de algún tipo de atención, la CMGPS decidirá el nivel de los apoyos requeridos en estos casos, basada en los diferentes tipos de casos e instituciones que prestan los servicios señalados, para que la Universidad otorgue los montos económicos correspondientes, el nivel de apoyos mínimos en los que se puede apoyar cada solicitud serán:	=	
1. La Universidad de Sonora se obliga a cubrir el 60% de los gastos derivados en los casos donde los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropediátrico o psicológico se hayan realizado con profesionales particulares, especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de la infraestructura física y/o humana para realizarlos.	=	
2. Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo adicional mensual equivalente a \$1,900.00 (Mil novecientos pesos 00/100 M.N.).	=	
Todos los casos y aspectos no previstos serán resueltos por la CMGPS.	=	
CLÁUSULA 154. CANASTILLAS	=	
La Universidad entregará a las trabajadoras académicas o a los trabajadores cuyas esposas hayan parido, una canastilla con un valor de \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) que le serán entregados en el pago de la siguiente quincena a la presentación del acta de nacimiento.	=	
	=	En caso de contingencia y los centros de educación especial se encuentren cerrados, los académicos tendrán posibilidad de contratar los servicios a domicilio de un o una terapeuta certificada, y mediante recibos por honorarios solicitarán reembolso a Recursos Humanos. Esto siempre y cuando respetando la cantidad asignada mensual.
El monto de esta Cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.	=	
CLÁUSULA 155. DOTE MATRIMONIAL	=	
La Universidad entregará a sus trabajadores académicos que contraigan matrimonio, por concepto de dote matrimonial, la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de un año al servicio de la Universidad.	=	
Al trabajador académico que no tenga cumplido el año de servicio, esta prestación le será cubierta de manera proporcional al tiempo laborado.	=	
El monto de esta Cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.	=	



Spt

[Handwritten signature]

CLÁUSULA 156. FONDO PARA PRÉSTAMOS ESPECIALES	=
La Universidad se compromete a crear un fondo revolvente equivalente a 80 salarios tabulares mensuales de un Profesor Titular A para otorgar préstamos sin intereses a todo aquel trabajador académico que lo solicite, por un monto que no exceda del salario tabular mensual de un Titular A. Estos préstamos podrán proceder siempre y cuando se presente la justificación mediante la documentación apropiada que acredite la necesidad urgente de la cantidad que se solicita. Dicha solicitud será evaluada por una Comisión Mixta de cuatro miembros, dos por cada una de las partes. Dicha Comisión evaluará:	=
1. La solicitud presentada por escrito por el interesado, en la cual se especificará el monto solicitado y el destino del mismo.	=
2. La documentación que compruebe la necesidad urgente del préstamo.	=
La Comisión tendrá un plazo de 72 horas para contestar por escrito su resolución. Los acuerdos serán por mayoría. En el caso de que la solicitud sea negada, se argumentará en la resolución tal decisión. En el caso de que sea aprobada, el préstamo solicitado por el trabajador le será entregado a más tardar dos días hábiles después de que se resolvió al respecto. El plazo máximo que se otorgará para la reintegración de los préstamos será de seis meses y le será descontado al trabajador por nómina.	=
CLÁUSULA 157. VIVIENDA	=
En relación al programa de vivienda, las partes acuerdan lo siguiente:	=
1. Se cuenta con un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda por la cantidad de \$14'576,855.21 (Catorce millones quinientos setenta y seis mil ochocientos cincuenta y cinco pesos 21/100 M.N.), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados, así como los montos máximos de préstamos, los plazos y las tasas de interés.	=
	La Universidad de Sonora, en cumplimiento de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y el convenio de financiamiento que firma con los gobiernos federal y estatal, se comprometa como patrón a aportar el 4% del salario integrado de forma quincenal por cada trabajador académico a un Fondo de Vivienda propio, que se administrará por medio de una Comisión Mixta y un reglamento aprobado bilateralmente. Los recursos del fondo se depositarán en un fideicomiso.
2. La Universidad se compromete a gestionar ante el Ayuntamiento de Hermosillo la urbanización del Fraccionamiento Villa Universitaria, para ello buscará acordar la condonación del adeudo por la falta de donación del área de equipamiento urbano, la continuación de la calle Psicólogos hasta la avenida de los Ángeles, y entregar las cartas de asignación de lotes, 15 días después de recibir la información por parte del sindicato. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.	=
3. Las partes acuerdan que la Comisión Mixta de Vivienda analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte, Centro y Sur, con el fin de que se elabore un proyecto de vivienda en cada caso.	=
4. La Universidad gestionará y conseguirá para donación al Sindicato un terreno de al menos una hectárea para la construcción de un local de eventos sindicales para los	=



trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, en un plazo que no exceda seis meses a partir del acuerdo de revisión contractual.	
5. La Universidad y el ST AUS se comprometen a la creación de programas de vivienda para los trabajadores académicos de las unidades de Santa Ana y Nogales. Para ello la Universidad iniciará gestiones ante los ayuntamientos respectivos en un plazo que no exceda un mes de firmado el convenio de la revisión contractual 2011.	=
6. La Universidad se compromete a gestionar ante el ayuntamiento de Caborca, la Comisión Federal de Electricidad y el Organismo operador del agua, la introducción de los servicios básicos en los terrenos asignados en el predio el Chicuroso de Caborca. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.	=
CLÁUSULA 158. FONACOT	=
La Universidad se obliga a mantener al día la incorporación de los trabajadores académicos al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), cuando el trabajador haya reunido los requisitos exigidos por dicho Fondo. Asimismo la UNISON gestionará ante el FONACOT la ampliación de sus servicios en aquellas localidades foráneas donde tenga Unidades Académicas.	=
La Universidad proporcionará la documentación necesaria para realizar los trámites en forma expedita y hará las retenciones de los créditos correspondientes. En caso de interrupción de labores por cualquier motivo, la Universidad se obliga a mantener al corriente los pagos a este Fondo. La Universidad recuperará dichos pagos al reanudarse las actividades.	=
CLÁUSULA 159. PROGRAMA DE CRÉDITOS PARA AUTOMÓVILES	=
La Universidad de Sonora se compromete a gestionar ante las instituciones financieras un programa de créditos preferenciales cuya finalidad será que el personal académico de la Universidad pueda adquirir automóviles. El programa deberá tener las siguientes características:	=
1. La Universidad usará su capacidad de gestión ante las instituciones financieras para obtener las mejores condiciones para el programa de créditos.	=
2. El ST AUS tomará la decisión basado en las diferentes opciones que se presenten.	=
3. Deberá ser iniciado a más tardar en el mes de junio del presente año.	=
4. El crédito se pagará con descuentos con cargo a la nómina.	=
CLÁUSULA 160. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES	=
La Universidad de Sonora y el ST AUS 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 121, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores académicos que se encuentren jubilados o pensionados.	=
3. 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.	=
4. Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa. Los trabajadores académicos que pasen a ocupar puestos de confianza continuarán aportando al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al 2.5% de su salario integrado que le corresponde de acuerdo a su categoría y nivel en el tabulador de académicos.	4. Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 1.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa. Los trabajadores académicos que pasen a ocupar puestos de confianza continuarán aportando al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al 1.5% de su salario integrado que le corresponde de acuerdo a su categoría y nivel en el tabulador de académicos.
5. La Universidad aportará anualmente \$2'800,000.00 (Dos millones ochocientos mil pesos 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.	5. La Universidad aportará quincenalmente el equivalente al 1.15% del salario integrado del total del personal académico incluyendo el que ocupa un puesto de confianza; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa cada quincena, al mismo tiempo que la aportación de los trabajadores académicos establecida en el numeral 4.
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 STAUUS 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.	=
CLÁUSULA 160 BIS. FONDO PARA APOYO A TRABAJADORES ACADEMICOS PENSIONADOS Y JUBILADOS	=
Se creará un fondo para apoyar a trabajadores académicos pensionados o jubilados que requieran servicios médicos que no estén contemplados en los servicios que proporciona el ISSSTESON. La Universidad aportará anualmente los recursos necesarios para que el Fondo de Apoyo a Pensionados y Jubilados tenga la cantidad de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.) al inicio de cada ejercicio, es decir que la Universidad se compromete a restituir los recursos ejercidos en el periodo anterior teniendo como límite máximo dicha cantidad. El fondo será administrado por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.	Se creará un fondo para apoyar a trabajadores académicos pensionados o jubilados que requieran servicios médicos que no estén contemplados en los servicios que proporciona el ISSSTESON. La Universidad aportará anualmente los recursos necesarios para que el Fondo de Apoyo a Pensionados y Jubilados tenga la cantidad de \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) al inicio de cada ejercicio, es decir que la Universidad se compromete a restituir los recursos ejercidos en el periodo anterior teniendo como límite máximo dicha cantidad. El fondo será administrado por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.
CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON	=
Cuando un trabajador académico cumpla con la edad y los años de servicio para obtener a través del ISSSTESON una pensión de cualquier tipo (jubilación, vejez, incapacidad, etc.), pero no así con los años de cotización, la Universidad pagará al trabajador (o en su caso los	=

beneficiarios que correspondan) la diferencia mensual que se origina entre la cuantía de la pensión mensual que proporcione el ISSSTESON y la calculada mediante los años de servicio prestado por el trabajador a la Universidad, siempre y cuando el trabajador haya ingresado a la Universidad antes de que los trabajadores académicos iniciaran las cotizaciones al ISSSTESON para el sistema de pensiones en el año de 1977.	=
La UNISON se compromete a resolver, a favor del trabajador, todas las diferencias que existan entre la antigüedad reconocida por la Institución y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON para todo el personal académico, incluyendo los casos en los que el trabajador académico no realizó el trámite de alta ante el ISSSTESON desde que ingresó a la Universidad, o si lo realizó pero el ISSSTESON no aceptó el ingreso a dicho Instituto por razones diversas, así como las que se deriven por periodos de estudio reconocidos por la UNISON excepto, en todos los casos, en que el trabajador no haya alcanzado el salario mínimo que exige el ISSSTESON.	=
CLÁUSULA 162. DERECHOS DEL TRABAJADOR ACADÉMICO AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE	=
La Universidad de Sonora pagará a los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen:	=
1. Una gratificación de ocho meses de salario integrado vigente, en atención a su antigüedad cuando se jubile, en tanto que para el personal que se pensione, dicha gratificación será proporcional al tiempo que haya laborado en la Institución en relación a los requisitos correspondientes de jubilación.	=
2. El importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, por concepto de prima de antigüedad.	=
3. La parte proporcional del último año laborado, de las siguientes prestaciones:	=
3.1. Aguinaldo.	=
3.2. Prima vacacional.	=
3.3. Cinco días de ajuste de calendario laboral.	=
4. Lo que hasta el momento de jubilarse o pensionarse tenga acumulado en los fondos de ahorro, colectivo e individual.	=
	5. Parte proporcional de la prima por años de servicios.
Todas las prestaciones se pagarán en el momento en que el trabajador académico se jubile o pensione y serán independientes de cualquier otra prestación a la que tengan derecho.	=
El STAUW realizará, con el apoyo de la Universidad, una ceremonia anual durante la primera quincena del mes de octubre con entrega de reconocimientos por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.	=
Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.	=
CLÁUSULA 163. PRÉSTAMOS DE EXTREMA URGENCIA	=
La Universidad y el STAUW acuerdan la creación de un fondo revolvente para préstamos extraordinarios para los trabajadores académicos en situaciones de verdadera emergencia, el cual funcionará conforme al Reglamento acordado bilateralmente.	=
En la revisión salarial del año 2004, la Universidad aportó la suma de \$500,000.00	=



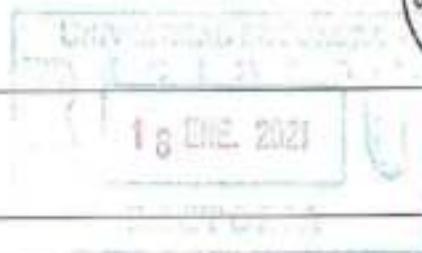
UNIVERSIDAD DE SONORA
10 DIC 2021

Spx

	La Universidad se compromete a entregar dos botiquines especializados a los departamentos de Geología de Agricultura y Ganadería con el consiguiente curso de capacitación para su uso.
Asimismo la Universidad se obliga a proporcionar servicio médico a los trabajadores académicos para atender emergencias médicas que se presenten durante las horas de labores en todas las Unidades Regionales.	=
CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS	=
Quando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias y periodoncias, 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.	Quando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, postes, coronas , ortodoncias y periodoncias, a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 60% 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.
Para los académicos activos que no cuentan con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.	Para los académicos activos la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent (hasta dos), marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 70,000.00 (Setenta mil pesos 00/100 M.N.) , la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.
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.	=
Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula, la UNISON realizará convenios con al menos tres ópticas en Hermosillo y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad.	=
La Institución conformará una red de especialistas en odontología, que pudieran prestar los servicios.	=
CLÁUSULA 169. VALES DE DESPENSA	=
Con el objeto de que los trabajadores académicos obtengan mayores beneficios de su salario, la Universidad ofrecerá a cambio del crédito en la Tienda Universitaria, un fondo revolving por la cantidad de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) para la venta de vales que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine.	=
Los vales podrán ser solicitados en el Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos. El importe de los vales se descontará en tres quincenas y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y de la capacidad de crédito del trabajador.	=



Los vales se distribuirán proporcionalmente en las distintas Unidades. Para las Unidades Regionales Norte y Sur, los vales podrán ser solicitados en sus departamentos contables generales.	=
CLÁUSULA 170. LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS	=
La Institución proporcionará a cada uno de los trabajadores académicos para su superación, un vale electrónico anual que será canjeable, a partir del mes de mayo de cada año, en la librería de la Universidad de Sonora, cuyo monto será:	=
1. Al Personal Académico de Carrera un vale por \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.)	=
2. Al Personal de Asignatura de al menos 12 hsm de carga académica, un vale por \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.)	2. Al Personal de Asignatura de al menos 10 hsm de carga académica, un vale por \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.).
	3. Al Personal Académico pensionado o jubilado un vale por \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.)
El vale electrónico será autorizado por la Dirección de Recursos Humanos y transferido a la librería universitaria en la primera quincena del mes de mayo de cada año y será canjeable por el beneficiario en un máximo de tres exhibiciones. El vale tendrá validez por el periodo de siete meses contados a partir del 15 de mayo de cada año.	El vale electrónico será autorizado por la Dirección de Recursos Humanos y transferido a la librería universitaria en la primera quincena del mes de mayo de cada año y será canjeable por el beneficiario en un máximo de tres exhibiciones. El vale tendrá validez por el periodo de siete meses contados a partir del 15 de enero de cada año.
Para hacer efectivo el vale, el trabajador académico deberá presentar una identificación personal con fotografía reciente y será canjeable exclusivamente por el beneficiario, aplicándose el descuento del 20.0% por ser una compra de contado.	=
Los académicos a través de su Delegado Sindical, presentarán su solicitud de libros para que éstos sean adquiridos por la Librería Universitaria, con el compromiso de que dicho vale será canjeado por el o los libros solicitados en base al monto autorizado. La Librería Universitaria se compromete a localizar los materiales requeridos en el menor tiempo posible y ponerlos a disposición de los Delegados Sindicales para que éstos a su vez, lo hagan del conocimiento de los académicos y el libro sea canjeado por el vale correspondiente.	=
La Dirección de Recursos Humanos se compromete a entregar cada dos meses al STAU, una relación del personal académico que ejerció su vale en ese periodo, con información proporcionada por la Librería Universitaria	=
La Universidad, a través de la Librería UNISON, proporcionará servicios de adquisición de bibliografía nacional y extranjera a los trabajadores académicos que lo soliciten. Asimismo, se obliga a mantener en la red de la Institución la lista actualizada de libros disponibles.	=
La Librería Universitaria hará un descuento del 20.0% sobre el precio al público a los empleados académicos que adquieran libros al contado. Asimismo hará un descuento del 10.0% sobre el precio al público a los empleados académicos que adquieran libros a crédito proporcionando crédito a los mismos de acuerdo a lo que se indica en el cuadro siguiente:	=



Hasta \$300.00	\$150.00	=	=
De \$301.00 a 500.00	\$200.00	=	=
De \$501.00 a \$1,000.00	\$250.00	=	=
De \$1,001.00 a \$1,500.00	\$300.00	=	=
De \$1,501.00 a \$2,000.00	\$350.00	=	=

SJK
9

académicos que cumplan con los requisitos señalados en el primer párrafo, que serán equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen como alumnos regulares de los mismos. La cantidad de becas que se otorgarán en este tipo de programas será igual al 10% del total de lugares disponibles y se asignarán conforme al orden de inscripción a dichos programas. En caso de que se presenten situaciones específicas en las que las solicitudes de becas excedan a las que pueden ser otorgadas con el 100%, las partes podrán acordar becas por un porcentaje menor al mismo, cuya suma sea equivalente al total que corresponda.	=
Para el caso, se entenderá por programa propio todo programa que sea aprobado por el H. Colegio Académico.	=
En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de 10 años o más y que hubiere impartido 12 hsm o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos regulares de la Universidad.	=
La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos activos, pensionados y jubilados, así como a su cónyuge e hijos, la exención de pago de los trámites de titulación en todos los programas propios de la Universidad, sean de licenciatura, de especialización o posgrado.	=
CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Cláusula de carácter administrativo	=
La Universidad pondrá en marcha un Programa General de Formación y Superación del Personal Académico (PGFSPA) bajo los siguientes lineamientos:	=
1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$1'000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) para apoyar el PGFSPA.	=
2. La Institución establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los periodos inter semestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.	=
3. La Universidad y el STAUS, a través de la CMGFSPA, convocarán anualmente para la realización de actividades del PGFSA. La convocatoria será anual y permanecerá abierta durante todo el año, pero la CMGFSPA establecerá cuatro periodos al año en los que la Comisión sesionará específicamente para la revisión y dictamen de las solicitudes que reciba. Los dictámenes de la Comisión serán anunciados en los medios propios.	=
Las actividades propuestas en las solicitudes, deberán estar registradas ante el Consejo Divisional con el respectivo visto bueno de la Academia y del Jefe de Departamento de adscripción y deberán de formar parte de los programas institucionales de desarrollo de la unidad.	=
Las actividades serán apoyadas con recursos económicos, materiales y de infraestructura, incluyendo la participación de académicos de otras instituciones, producción de documentos de trabajo y otros, de acuerdo con las necesidades planteadas	=
4. El PGFSPA incluirá los seminarios departamentales establecidos, por lo que éstos serán apoyados con los materiales y la infraestructura requeridos.	=
5. La Institución hará uso de los programas de intercambio académico con otras instituciones, misma información que pondrá a disposición de los departamentos correspondientes.	=



Spt

9

En el Anexo 4 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se presenta el formato de convocatoria para los cursos de formación que se establecen en la presente Cláusula.	=
La CMGFSPA podrá apoyar actividades académicas relacionadas con estudios sindicales relacionados con la educación superior (pensiones y jubilaciones, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, entre otros), hasta con el 15% del monto destinado a esta cláusula. Para efectos de constancias con reconocimiento institucional, las actividades académicas deberán seguir la normalidad institucional aplicable.	=
CLÁUSULA 175. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ACADÉMICA	=
En relación a la formación permanente del personal académico:	=
1. La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la creación de un Programa de Formación Permanente para el personal académico de la Institución, el cual incluirá actividades:	=
1.1 De formación docente que tendrán la finalidad de mejorar el desempeño académico del profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1.1 De formación pedagógica y didáctica para reforzar la labor docente e incluirá: a) pedagogías y didácticas críticas y alternativas; b) uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo docente; c) diseño didáctico para la modalidad de educación virtual o en línea.
1.2 De preparación de los profesores para los nuevos programas académicos que se instrumenten, como son las reformas curriculares, o bien para mostrar una nueva técnica de enseñanza.	=
1.3 Introdutoria al proceso de enseñanza-aprendizaje, orientada a los académicos de nuevo ingreso.	=
1.4 Para la formación de investigadores.	=
2. Prioritariamente las actividades se planificarán para ser instrumentadas en los inter semestres, procurándose que exista una coordinación entre las fechas de su impartición y las que corresponde a los calendarios escolares.	=
3. La CMGFSPA determinará en el mes de febrero de cada año los tipos de actividades académicas que se impartirán en el año que corresponda, en base a las necesidades que se tengan. En particular la CMGFSPA escuchará y evaluará las propuestas que presenten los académicos sobre este particular.	3. La CMGFSPA determinará en el mes de febrero de cada año los tipos de actividades académicas que se impartirán en el año que corresponda, en base a las necesidades que se tengan. En particular la CMGFSPA escuchará y evaluará las propuestas que presenten los académicos y el STAUS sobre este particular.
4. La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Innovación Educativa, planificará e instrumentará las actividades que apruebe la CMGFSPA, convocando al personal a través de los diferentes medios y proporcionando la información necesaria sobre el particular, como son el lugar, la fecha y el nombre de los especialistas que impartirán el o los cursos.	=
Las actividades de formación académica que programe la CMGFSPA serán obligatorias para el conjunto de trabajadores académicos de carrera a quienes estén dirigidas, excepto cuando:	=
1. Medie causa justificada.	=
2. No exista cupo en la actividad programada.	=
Todos los aspectos no previstos, serán resueltos por la CMGFSPA.	=
CLÁUSULA 176. APOYOS PARA LA TITULACIÓN	=
La Universidad a través de la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico, se	=



obliga a gestionar, ante las dependencias correspondientes, los apoyos respectivos para la implementación de un programa de becas para la titulación del personal académico que sea pasante de licenciatura o posgrado.	
Aunado a lo que se señala en el párrafo anterior, las partes acuerdan que:	=
1. La Universidad apoyará al personal académico que sea pasante de licenciatura o de posgrado, que reúna los siguientes requisitos:	=
1.1. Ser Personal de Carrera por tiempo indeterminado o bien,	=
1.2. Ser Personal de Asignatura con al menos 15 hsm indeterminadas o bien,	=
1.3. Ser Personal de Carrera o Asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de tres años. El Personal de Asignatura deberá impartir, además, al menos 15 hsm.	=
2. Los apoyos que se otorgarán al personal señalado en los puntos anteriores serán, según corresponda:	=
2.1. Tres viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de Universidades de otros Estados de la República.	=
2.2. Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a una Unidad Regional diferente a la de egreso.	=
2.3. Si es Personal de Carrera o Asignatura, impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles, además, facilidades en su jornada complementaria.	=
2.4. Proporcionar el costo del número de ejemplares del trabajo escrito requerido por la Institución otorgante del título o grado correspondiente.	=
3. Para el ejercicio de esta prestación:	=
3.1. El académico presentará ante la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico una solicitud en la que se especifiquen los tiempos y forma de goce de los apoyos anteriormente señalados para la obtención del grado correspondiente.	=
3.2. La citada dependencia analizará la solicitud y, en su caso, acordará con el solicitante los detalles del goce de los apoyos y la entrega del comprobante de grado.	=
3.3. La Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico se encargará de realizar los trámites respectivos ante las diferentes instancias.	=
3.4. En caso de reembolsos, los comprobantes de gastos deberán cumplir con las disposiciones fiscales.	=
3.5. En caso de que el académico no esté de acuerdo con la determinación de la dependencia señalada, en torno a la solicitud de apoyo para titulación, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGFSPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá. De persistir su desacuerdo, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGCRPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a	=



partir de su interposición, lo analizará y resolverá.	=
CLÁUSULA 177. REGLAMENTO DE BECAS	=
La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, elaborarán el Proyecto de Reglamento General de Becas y lo presentarán al H. Colegio Académico, con el fin de definir las normas y procedimientos a observar por el trabajador académico y la Universidad para el disfrute de las becas que otorgue la institución. Este Reglamento deberá ser presentado al H. Colegio Académico en un plazo que no exceda el inicio del semestre 2005-2.	=
En tanto no esté elaborado el Reglamento General de Becas, se seguirán los siguientes criterios:	=
1. El beneficio de la beca podrá disfrutarse con independencia de las que el trabajador académico logre obtener mediante sus propias gestiones ante otras instituciones.	=
2. Una vez que el trabajador haya realizado los estudios objeto de la beca, la Universidad lo reintegrará a su puesto y, en su caso, lo promoverá a la categoría y nivel correspondiente conforme a lo establecido en el EPA.	=
3. El trabajador académico que disfrute de una beca consistente en su salario integrado vigente, tendrá derecho a percibir todos los incrementos salariales y las prestaciones que obtenga el Sindicato en beneficio de los Trabajadores Académicos.	=
4. Durante el periodo objeto de la beca los trabajadores académicos no perderán sus derechos ni su antigüedad.	=
5. En caso de paralización de labores por cualquier causa, la Universidad se obliga a no afectar en la percepción de su beca al personal académico.	=
6. Al término de sus estudios el trabajador académico deberá incorporarse a trabajar en la institución por un tiempo mínimo igual al que disfrute de la beca; en caso de que no cumpla con esta obligación, deberá reintegrar a la Universidad el monto total recibido como beca, así como los intereses generados en el periodo de la beca.	=
7. La Universidad proporcionará o pagará los servicios médicos de los becados y sus derechohabientes en el país. En el extranjero, la Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos.	=
8. En el caso de que la Universidad otorgue una beca en el extranjero a un trabajador académico, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el Conacyt a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país, la Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el Conacyt a sus becarios en las instituciones públicas, tales como inscripción, colegiaturas, transporte.	=
CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO	=
La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos las cuales serán designadas por los Consejos Divisionales y el STAUS, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de maestría y doctorado para profesores-investigadores y profesores de asignatura y de especialización, maestría y doctorado para técnicos académicos, este último grado solo bajo la modalidad especificada para los técnicos en esta cláusula.	=
La cantidad de becas para estudios de posgrado son las siguientes:	=
• Los Consejos Divisionales podrán otorgar: Para el personal de carrera, hasta 2 becas	=



SPT



por año y por departamento en total, independientemente de que éstas sean para estudios de posgrado o estancias de investigación; para personal de asignatura, hasta dos becas por año y por departamento para estudios de posgrado.	=
• El STAU S podrá convocar 14 becas por año para Personal de Carrera y 10 becas por año para Profesores de Asignatura.	=
Las becas designadas por el STAU S estarán normadas por los siguientes lineamientos:	=
1. El Jefe de Departamento y la Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o divisional, que los estudios que desea realizar presentan congruencia disciplinaria con el área de adscripción del solicitante.	=
2. Los estudios a realizar deberán realizarse en programas de posgrado en instituciones distintas a la Universidad de Sonora, registrados en el Padrón Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) de CONACYT o la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), o bien, en el Padrón de Posgrados Especiales definido en la cláusula 178BIS.	=
3. Los requisitos generales para obtener una beca son los siguientes:	=
3.1 Profesores-investigadores: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como personal de asignatura tomando como base para el cálculo una carga académica de 25 hsm.	=
3.2 Técnicos Académicos: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como personal de asignatura tomando como base para el cálculo una carga académica de 25 hsm.	=
Se podrá otorgar becas para estudios de doctorado a técnicos académicos siempre y cuando el Consejo Divisional correspondiente apruebe que al concluir en tiempo y forma el programa de posgrado, el académico se incorporará a la Universidad de Sonora como Profesor - Investigador de Tiempo Completo indeterminado utilizando una de las plazas disponibles, nuevas o vacantes, en el Departamento correspondiente.	=
3.3 Profesores de asignatura.	=
a) Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres.	=
b) Tener una carga académica indeterminada de al menos 12 hsm en promedio.	=
c) Tener una antigüedad académica de al menos dos años en la Universidad.	=
d) No dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.	=
4. Los apoyos económicos que recibirá el personal académico a quien se le otorgue una beca para estudios de posgrado serán:	=
a) Profesores investigadores y técnicos académicos	=
El equivalente al salario integrado vigente durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.	=
Se incluirá pago por sobrecarga cuando el académico haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos	=



SAT

9

anteriores al disfrute de la beca. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.	=
b) Profesores de asignatura.	=
El equivalente al salario integrado vigente de profesor-investigador de tiempo completo, de acuerdo a la categoría y nivel otorgado por la comisión dictaminadora, durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.	=
El personal académico con beneficio de una beca institucional podrá recibir una beca CONACyT, PRODEP o de otra institución nacional o del extranjero, dentro del período que cubre la beca institucional, lo cual deberá informar a la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico.	=
En caso de que la beca CONACyT o PRODEP sea negada por causas no imputables al solicitante, la Universidad de Sonora otorgará los siguientes apoyos económicos adicionales, siempre y cuando los mismos no sean otorgados por alguna otra institución u organismo público o privado:	=
1. Pago total de inscripción y colegiatura en instituciones públicas o bien, pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N) al año en instituciones privadas.	=
2. Transporte (un viaje redondo en avión a la sede del programa).	=
3. Seguro de servicios médicos.	=
4. En caso de cambio permanente de residencia, un complemento equivalente al pago de 12 hsm de acuerdo al nivel tabular "A" para el caso de programas nacionales o 20 hsm "A" para programas en el extranjero.	=
CLÁUSULA 178 BIS. Padrón de Posgrados Especiales	=
La Comisión Mixta de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA) integrará un Padrón de Posgrados Especiales, en los cuales se podrán incluir posgrados de la Universidad de Sonora pertenecientes a PNPC o posgrados nacionales que no se encuentren en PNPC a partir de los siguientes criterios:	=
a. Programas de posgrado en PNPC ofrecidos en modalidad presencial por las Divisiones de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora, exclusivamente para personal adscrito a departamentos de las Unidades Regionales Norte y Sur.	=
b. Programas de posgrado nacionales en disciplinas o profesiones cuyo número de posgrados en PNPC es bajo, tal como sucede en el área de artes.	=
	c. La CMGFSPA podrá aprobar, de las 10 becas STAUS disponibles para personal de asignatura, hasta 5 becas por convocatoria para el personal de asignatura para programas de doctorado o de maestría orientados a la investigación, inscritos en PNPC ofrecidos por las Divisiones de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.
CLÁUSULA 179. EXTENSIONES DE BECA PARA BECARIOS ACTIVOS	=
En caso de que el personal académico que realiza estudios de posgrado considere que requiere una extensión del plazo de la beca para culminar con los estudios que se encuentra realizando, podrá solicitar que la Comisión Mixta Especial para Estudios de Posgrados (CMEEP) analice su situación particular para que determine en base a la información proporcionada por el becario y complementada con el expediente que presente	=



SPT

9.

la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico, si procede o no la ampliación solicitada.	
En el caso particular de que sean estudios de especialización o posgrado, la extensión máxima será de 6 meses y para los estudios de doctorado, de un año.	=
La CMEEP determinará los requisitos que deberán cumplir los aspirantes y elaborará los lineamientos generales en los que basará sus decisiones para el otorgamiento de la extensión del plazo para la realización de estudios de posgrado, mismos que deberán estar culminados a más tardar al final del semestre 2003-1.	=
CLÁUSULA 180. CURSOS DE SUPERACIÓN	=
Cuando la Universidad impulse proyectos de desarrollo académico y apertura de nuevas carreras, y defina que las necesidades de trabajadores académicos se deban cubrir totalmente o en parte por los ya existentes, y que esto implique formación y superación de dicho personal, la Institución se compromete a sufragar los costos de dicha formación y superación y a descargarlos académicamente, en una proporción igual a los requerimientos de dedicación del curso.	=
Asimismo, la Universidad dará el apoyo económico necesario para llevar a cabo el diseño curricular de las unidades académicas que así lo determinen.	=
CLÁUSULA 181. COMPLEMENTO DEL SALARIO PARA BECARIOS	=
Cuando un trabajador académico con carácter indeterminado obtenga una beca de una Institución de acuerdo al Reglamento de Becas (cláusula 177), para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es Profesor o Profesor-Investigador de Carrera, la Universidad le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o el CONACYT. A los maestros por asignatura que se encuentren en esta situación, se les continuará pagando como tales, siempre y cuando cumplan con lo estipulado en la cláusula 178.	=
CLÁUSULA 182. CURSOS LOCALES	=
Los planes y programas de formación y superación académica se impartirán preferentemente en las instalaciones de la Universidad.	=
CLÁUSULA 183. CONSTANCIAS	=
Los trabajadores académicos recibirán constancia de participación en los planes y programas de superación académica al declararse concluida la evaluación de su participación.	=
CAPÍTULO IX	=
DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL STAU	=
CLÁUSULA 184. TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES	=
Los representantes de la Universidad y los responsables de dependencias académicas y administrativas de la misma, recibirán a los representantes sindicales para tratar asuntos de interés del Sindicato, cuando éstos lo soliciten; dando trato y trámite preferencial con respecto a otros asuntos que estén por abordar cuando éstos últimos tengan carácter particular y/o individual.	=
Asimismo, los trabajadores administrativos con los cuales los representantes sindicales tienen que tramitar asuntos sindicales deberán dar el mismo tratamiento preferencial.	=



SPK
9.

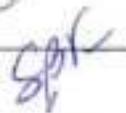
En los casos que los representantes sindicales juzguen necesario podrán hacerse acompañar de los trabajadores académicos involucrados en el asunto por abordar.	=
CLÁUSULA 185. DERECHO A LA INFORMACIÓN	=
La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione la información que solicite sobre definición y los procedimientos que se emplearán para la aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución. La información deberá ser entregada por la Universidad al STAU S en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que la Institución recibió la solicitud.	=
En particular, la Universidad entregará al Sindicato, trimestralmente, (marzo, junio, septiembre, diciembre) la nómina del personal académico. Además la Universidad entregará al STAU S, semestralmente, quince días antes de finalizar el semestre, un listado completo del personal académico donde se especifique el carácter de su contratación, categoría, nivel, antigüedad, departamento de adscripción, carga académica que imparte, si cuenta con alguna licencia o beca, y en caso de profesores de asignatura la carga académica indeterminada.	=
Además, la Universidad de Sonora se compromete a proporcionar al Sindicato información relativa a los diferentes estímulos que se otorgan al personal académico. Esta información estará relacionada con:	=
1. Listado de los académicos que solicitaron el estímulo correspondiente, indicando la Unidad Académica de adscripción.	=
2. Bolsa total que se distribuirá entre el personal aceptado.	=
3. Listado de los trabajadores que disfrutarán del estímulo y el nivel que le correspondió a cada uno.	=
4. Listado de los que fueron rechazados.	=
5. Cantidad económica que corresponde por nivel y fechas de pago del estímulo.	=
La información relativa a los puntos 1 y 2 se entregará a más tardar cinco días hábiles posteriores al cierre de la convocatoria respectiva, en tanto que la información contemplada en los restantes puntos será entregada al STAU S a más tardar cinco días hábiles posteriores a la resolución final de las impugnaciones que se hayan presentado por parte de los trabajadores académicos.	=
CLÁUSULA 186. INFORMACIÓN SOBRE EL EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	=
El STAU S podrá consultar en línea un reporte sobre el avance del ejercicio económico de las cláusulas del CCT, mismo que se actualizará trimestralmente. Dicha información operará antes de que finalice el semestre 2009-1.	=
CLÁUSULA 187. CREACIÓN O MODIFICACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO Y PROGRAMAS ACADÉMICOS	=
La Universidad informará al STAU S de la creación o modificación de cada centro de trabajo en donde existan o puedan existir trabajadores académicos, al menos 90 días naturales antes de la creación o modificación del centro que se trate. Asimismo, se presentará una lista de las plazas académicas adscritas a dicho Centro que aparezcan en el catálogo de puestos del personal académico.	=



SPT

[Handwritten signature]

Bajo las condiciones señaladas en el párrafo previo, las partes convienen acordar bilateralmente las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñarán los académicos que laborarán en dichos Centros, con al menos 60 días previos al inicio de sus actividades. En particular la contratación del personal académico en tales Unidades Académicas se sujetará a lo que establece el EPA, el CCT y demás normatividades aplicables, a menos que la situación particular no lo permita, en cuyo caso las partes determinarán y acordarán algún procedimiento transitorio.	=
Para la creación de nuevas plazas que no aparezcan en dicho catálogo, se atenderá a lo señalado en la Cláusula 28 del presente Contrato y demás disposiciones del mismo.	=
Asimismo, los programas académicos que sean aprobados por las instancias facultadas para llevarlo a cabo y que impliquen actividades y/o funciones laborales no contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, serán discutidas y pactadas de forma bilateral, entre el STAU S y la Universidad de Sonora.	=
CLÁUSULA 188. INFORMACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES	=
Para efectos de que el Sindicato esté informado de los aspectos laborales, la Institución le proporcionará toda la información sobre la materia a petición expresa del STAU S, siempre y cuando esta información esté acorde con lo establecido en este Contrato y en el Artículo 353 L de la Ley Federal del Trabajo. La información deberá entregarse al STAU S en un plazo máximo de diez días hábiles, tomando en cuenta las características de la solicitud.	=
CLÁUSULA 189. INFORMACIÓN DE COMISIONES ADICIONALES AL PERSONAL	=
La Universidad se obliga a informar al Sindicato de cualquier nombramiento, designación o remuneración del personal académico para el desempeño de comisiones académicas o administrativas, así como asesorías de carácter especial, que por su carácter sean independientes de sus labores y carga académica normales.	=
CLÁUSULA 190. INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COLEGIO ACADÉMICO Y DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES	=
La Universidad se obliga a proporcionar al STAU S los acuerdos del H. Colegio Académico a más tardar tres días hábiles después de que hayan sido tomados. Asimismo, a petición expresa del Sindicato, los Directores de División deberán proporcionar por escrito, en el mismo plazo señalado en esta Cláusula, los acuerdos de los Consejos Divisionales correspondientes.	=
CLÁUSULA 191. DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO	=
La Universidad escuchará la opinión del Sindicato sobre la formulación de su proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos antes de presentarlo a la Junta Universitaria. Asimismo, reconoce el derecho del STAU S de solicitar, por escrito, a la Dirección de Recursos Humanos o instancia que corresponda, información sobre el ejercicio presupuestal. La información solicitada sobre el ejercicio presupuestal deberá entregarse al Sindicato en un plazo no mayor de diez días hábiles, en el entendido que la información presupuestal del año corriente, sólo podrá entregarse en periodos trimestrales según esté disponible.	La Universidad se obliga a escuchar y tomar en cuenta la opinión y propuestas del Sindicato sobre la formulación de su proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos antes de presentarlo al Colegio Académico para el cumplimiento de lo anterior la Universidad le entregará al STAU S una copia de la propuesta de proyecto anual de ingresos y egresos con al menos 10 días hábiles antes de que se presente al Colegio Académico. Asimismo, reconoce el derecho del STAU S de solicitar, por escrito, a la Dirección de Recursos Humanos o instancia que corresponda, información sobre el ejercicio presupuestal. La información solicitada sobre el ejercicio presupuestal deberá entregarse al Sindicato en un plazo no mayor de diez días hábiles, en el entendido que la información presupuestal del año corriente, sólo podrá entregarse en periodos trimestrales según esté disponible.
CLÁUSULA 192. INFORMACIÓN DE REFORMAS	=
La Universidad conviene en entregar una copia al STAU S de los proyectos de reforma	La Universidad conviene en entregar una copia al STAU S de todos los proyectos de

<p>académica y administrativa elaborados por la Dirección de Planeación y demás dependencias universitarias cuyas funciones sean afines con la misma. Además, escuchará la opinión del ST AUS en relación a dichos proyectos, previo a su discusión y aprobación por el Colegio Académico.</p>	<p>reforma académica y administrativa, proyectos de modificación de planes y programas de estudio, proyectos de modificación de la normatividad universitaria. Además, previo a su discusión y aprobación por el Colegio Académico escuchará, analizará y discutirá con el ST AUS las propuestas que éste presente con relación a dichos proyectos, así como las observaciones que presente, para someterlas al Colegio Académico.</p>
<p>CLÁUSULA 193. RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES</p>	<p>=</p>
<p>Todo escrito presentado por el ST AUS a la Institución, que contenga una solicitud relativa a los derechos del personal académico que tengan consecuencias laborales, tanto colectivos como individuales, estipulados en este Contrato y las demás disposiciones legales aplicables, la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicho escrito, dará respuesta fundada y razonada en un término no mayor de cinco días hábiles.</p>	<p>Todo escrito presentado por el ST AUS (Comité Ejecutivo, delegados, subdelegados e integrantes de comisiones) a la Institución, que contenga una solicitud o un reclamo por incumplimiento de alguna cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo o de la normatividad institucional, la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicho escrito dará respuesta fundada y razonada en un término no mayor de cinco días hábiles.</p>
<p>De no producirse la respuesta en el término señalado en el párrafo anterior, procederá a recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver sobre la procedencia del planteamiento sindical en el término perentorio de los cinco días hábiles siguientes.</p>	<p>De no producirse la respuesta en el término señalado en el párrafo anterior, se dará por aceptada la propuesta que presente el ST AUS y se procederá a sancionar al funcionario que incumplió.</p>
<p>CLÁUSULA 194. PLAZAS SINDICALES</p>	<p>=</p>
<p>La Universidad se obliga a conceder doce plazas de tiempo completo a los miembros del Comité Ejecutivo del ST AUS con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Las licencias serán con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y las derivadas de este Contrato, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondiera durante el curso de su ejercicio.</p>	<p>=</p>
<p>Estas plazas se pagarán con la sobrecarga máxima establecida para el Maestro de Tiempo Completo, de acuerdo al nivel y categoría de cada integrante del Comité Ejecutivo. Por su parte, los miembros del Comité Ejecutivo se comprometen a impartir clases a, por lo menos, un grupo.</p>	<p>=</p>
<p>Cuando dichas plazas sean ocupadas por maestros cuya contratación sean de tiempo completo, además de ser pagadas con la sobrecarga máxima establecida de acuerdo al nivel y categoría, tendrán derecho a concursar para obtener los diferentes estímulos que se otorguen al Personal de Carrera. En el caso de que el académico ya reciba uno o varios de los estímulos, se le respetarán durante el tiempo que dure su gestión sindical y la culminación del período del estímulo.</p>	<p>=</p>
<p>Las doce plazas a que se hace mención, se pagarán de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo que las ocupen. En caso de no gozar de una plaza de carrera de tiempo completo y el académico esté titulado de licenciatura, se le pagará como Profesor de Tiempo Completo, según la categoría y nivel que le asigne la Comisión Dictaminadora de su División, basada en el análisis de su documentación académica y la reglamentación correspondiente; en tanto que si no está titulado, se le pagará como asistente. Las comisiones que recaigan en personal que no sea de Carrera, no generarán derechos académicos inherentes a las plazas de Maestro de Tiempo Completo.</p>	<p>=</p> 
<p>En caso de que la relación laboral del integrante del Comité Ejecutivo finalice antes de terminada la gestión sindical, la relación de trabajo se entenderá prorrogada hasta que finalice la gestión, quedando en consecuencia sujeto a los derechos y obligaciones que correspondan al trabajador académico.</p>	<p>=</p> 
<p>Al término de la gestión o periodo sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba</p>	<p>=</p> 

hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo conservando todos sus derechos, incluyendo, en caso de que le corresponda, el derecho a prórroga de contratación y a indeterminarse por medio del programa de regularización en caso de que éste exista y el académico reúna los requisitos correspondientes.	=
CLÁUSULA 195. DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES	=
La Universidad se obliga a mantener los salarios y proporcionar descargas en la jornada complementaria a la carga académica para los miembros de la CMGAA en un 25%, los miembros de la CMGCRPA en un 20%; para los Delegados Sindicales en Hermosillo 30%, en Navojoa 80%, en Caborca, Santa Ana, Nogales y Cajeme 50%. Las descargas para la CMGAA y la CMGCRPA serán del 50% cuando dichas Comisiones elaboren su reglamento y su plan de trabajo.	=
El párrafo anterior, se aplicará exclusivamente al Personal Académico de Carrera, tanto en la Unidad Centro como en las Unidades Foráneas.	=
Para los casos del Personal de Asignatura en las Unidades Foráneas se aplicarán los criterios siguientes:	=
1. Descarga de dos grupos en su carga académica en el semestre que corresponda.	=
2. La descarga se aplicará en la o las materias que tengan más horas semana mes, sin que ésta descarga exceda las 10 horas semana mes.	=
3. La descarga que se menciona se hará efectiva únicamente para aquél Personal de Asignatura que tenga al menos una carga de tres grupos-materia.	=
Respecto a los Delegados de la Unidad Centro que sean Profesores de Asignatura y que tengan una carga académica entre 18 y 25 hsm, la Universidad les otorgará una descarga equivalente a una materia-grupo en que hayan sido programados, siendo éste el que cuente con el menor número de horas.	=
CLÁUSULA 196. LICENCIA DE LA COMISIÓN REVISORA Y/O NEGOCIADORA	=
La Universidad se obliga a conceder permisos con goce de salario a ocho trabajadores académicos miembros de la Comisión Revisora y/o Negociadora del Contrato Colectivo, para lo cual el STAU S proporcionará los nombres por escrito. Tal licencia se concederá a partir del inicio del semestre correspondiente a la revisión hasta finalizar el semestre. Así mismo la Universidad se obliga a conceder licencia para los mismos fines y en los mismos plazos a diez trabajadores académicos más con licencia parcial, es decir, sin derecho a suspender labores ante los grupos.	=
CLÁUSULA 197. RESPETO A REPRESENTANTES SINDICALES	=
La Universidad se compromete a no separar de sus trabajos, ni a ejercer represalias en contra de los miembros del STAU S que estén ejerciendo funciones de dirección sindical, cualquiera que sea su categoría, siempre que estas personas no contravengan lo dispuesto en la Ley o las disposiciones legales aplicables.	=
CLÁUSULA 198. PERMISOS A EVENTOS SINDICALES	=
La Universidad dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, delegacionales, foros y congresos, y demás actividades que celebre el STAU S con previo aviso a la Institución siempre y cuando no se lesionen gravemente las actividades académicas.	La Universidad dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, delegacionales, foros y congresos, y demás actividades que celebre el STAU S con previo aviso a la Institución.
Para los efectos de la aplicación de esta Cláusula, los representantes sindicales notificarán previamente, por escrito, a las instancias administrativas correspondientes sobre la	=

realización de actividades sindicales y como consecuencia las inasistencias al trabajo que resulten serán consideradas justificadas para cualesquier efecto.	
La Universidad aportará, por esta ocasión, la cantidad de \$63,500.00 (Sesenta y tres mil quinientos pesos) para aplicarse a la realización de eventos sindicales que el Sindicato organice.	=
La Universidad proporcionará al STAUS, dentro de sus posibilidades y sin que esto afecte sus actividades académicas y administrativas, un autobús para que sus miembros asistan a actividades sindicales o culturales dentro y fuera del Estado. Asimismo, y para la realización de los viajes, la Universidad pagará el sueldo y los viáticos de un chofer por un total de veinte días por año	=
CLÁUSULA 199. 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 00/100 M.N.) 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. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	=
De igual manera la Universidad se compromete a proporcionar una póliza de seguro de viaje para cada uno de los representantes sindicales de las unidades foráneas (Navojoa, Caborca, Nogales, Cajeme y Santa Ana) así como de los miembros del Comité Ejecutivo en los mismos términos en que se otorga a todos los miembros del personal académico, siendo el responsable de realizar el trámite el Comité Ejecutivo del STAUS a la Dirección de Recursos Humanos.	=
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. PRÉSTAMO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS	=
La Universidad se obliga a proporcionar las instalaciones y servicios de la Institución para realizar actividades propias del Sindicato, siempre y cuando no entorpezca las actividades programadas en las mismas.	=
CLÁUSULA 201. BIBLIOTECA SINDICAL	=
La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mejoramiento de su biblioteca y publicación de libros y revistas. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial. Asimismo dará al Sindicato, para su biblioteca, una dotación de todas las publicaciones que hubiere realizado, así como dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al Sindicato.	=
El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.	=
CLÁUSULA 202. EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA	=

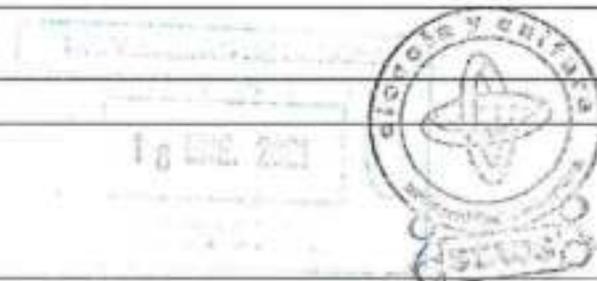


18 ene. 2021

Spt

9

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 STAU S 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 STAU S la cantidad de \$170,000.00 (Ciento setenta mil pesos 00/100 M.N.) como ayuda para equipos y facilidades de imprenta cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	=
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 203. VEHÍCULO	=
La Universidad entregará la cantidad de \$55,000.00 (Cincuenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales de ayuda para mantenimiento y refacciones del vehículo del sindicato. Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	=
CLÁUSULA 204. AYUDA PARA CELEBRACIONES DE DÍAS ESPECIALES	=
La Universidad se obliga a entregar al STAU S la cantidad de \$450,000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) 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. Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	=
La Universidad proporcionará al STAU S, 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 205. CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL MAESTRO	=
La Universidad de Sonora otorgará al STAU S la cantidad de \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) para la realización del festejo del día del maestro y compra de los regalos correspondientes, que serán distribuidos de manera aleatoria entre el personal académico de la institución. Este festejo será organizado por el STAU S en la fecha de su celebración, en todas las unidades regionales que componen la Universidad.	=
Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial y no se obtendrá del monto económico que se destina a las cláusulas de monto fijo.	=
CLÁUSULA 206. GASTOS DE LOCAL	=
La UNISON se obliga a entregar al STAU S una cantidad de \$12,400.00 (Doce mil	=



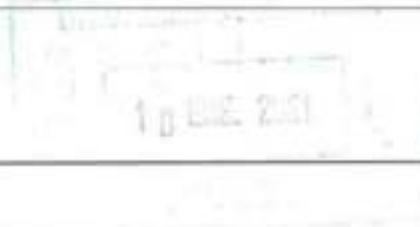
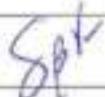
cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de administración y operación de sus instalaciones.	
El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.	=
CLÁUSULA 207. GASTOS 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 00/100 M.N.) 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 208. APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS	=
La Universidad se obliga a entregar al ST AUS, 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 \$1'167,000.00 (Un millón ciento sesenta y siete mil pesos 00/100 M.N.) anuales, que se entregará en un plazo que no exceda 30 días después de la firma del convenio de revisión contractual o salarial.	=
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 209. MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL	=
La Universidad se compromete a incluir dentro del análisis del presupuesto para el grupo 60, las inversiones que se deriven del 50% de los gastos que se ocasionen en la construcción de una estancia, un audiovisual y un aula de su local sindical. Así como también el reacondicionamiento con material de concreto reforzado y sobre-techo.	=
La Universidad se obliga a entregar al ST AUS la cantidad de \$3'327,734.00 (Tres millones trescientos veintisiete mil setecientos treinta y cuatro pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con mantenimiento, remodelación, compra de terrenos para la organización sindical y edificación, amueblado y equipamiento de sus inmuebles; además, aspectos relacionados al funcionamiento del Sindicato tales como: eventos académicos y sindicales, contratación de servicios profesionales y personales (jurídicos, contables u otros) proyectos y programas sindicales, compra de pólizas de cobertura y mantenimiento. Esta cantidad será entregada a más tardar 40 días después de la firma del convenio de revisión contractual o salarial.	=
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 210. PRÉSTAMO DE MOBILIARIO Y EQUIPO	=
La Universidad se obliga a seguir proporcionando al ST AUS, por todo el tiempo que éste lo requiera, para el ejercicio de sus funciones, el uso del mobiliario y equipo existente en sus instalaciones, así como las ampliaciones, mantenimiento y reposición del mismo equipo, cuando el Sindicato y la Universidad así lo convengan en el presupuesto a ejercer para ese año.	=
Dicho mobiliario y equipo seguirá siendo propiedad de la Universidad, y el ST AUS se responsabilizará de su custodia.	=
CLÁUSULA 211. PAGO DE LOS SERVICIOS DEL LOCAL	=



UNIVERSIDAD DE SONORA
 10 MAR 2021
 DIRECCIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Sep

9

La Universidad se obliga a pagar los servicios de electricidad, agua, teléfono y gas de las instalaciones del ST AUS. Además, se obliga a proporcionar la papelería que el Sindicato le solicite y a contratar un seguro de protección que cubra al mobiliario y equipo que se encuentre en las instalaciones del ST AUS, siempre y cuando no sobrepase los montos que para el pago de estos servicios se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en ese año.	=	
CLÁUSULA 212. EMPLEADOS DEL ST AUS	=	
La Universidad pagará el sueldo de los siguientes trabajadores al servicio del ST AUS: una plaza de encargado de área, un asistente de publicación, tres operadores de programa, dos auxiliares de oficina, un velador, y un auxiliar de mantenimiento. Las reclasificaciones del personal administrativo adscrito al ST AUS se solicitarán a la Comisión Mixta de Tabulador que corresponda.	=	
CLÁUSULA 213. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES	=	
La Universidad asume el compromiso obligatorio de apoyar al ST AUS en la realización de actividades en el área deportiva, bajo los siguientes términos:	=	
1. La Universidad se compromete a entregar al ST AUS, la cantidad de \$345,000.00 (Trescientos cuarenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades culturales del ST AUS.	=	
2. La Universidad, previa solicitud de la Secretaría del Deporte del ST AUS, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica de dichas actividades. Ambas partes convienen en que la Subdirección del Deporte de la Unison brindará a la Secretaría del Deporte del ST AUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.	=	
3. En particular la Universidad entregará en comodato por 10 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el ST AUS acondicione un gimnasio que será utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 21:00 horas.	=	
4. Además la Universidad entregará en comodato por 10 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del ST AUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Obras y Proyectos respecto del espacio solicitado.	=	
5. La Universidad se obliga a entregar al ST AUS la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con actividades que promuevan la cultura de los derechos. Esta cantidad será revisada anualmente y sujeta a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.	=	
Las cantidades referidas en esta cláusula se entregarán en un plazo que no exceda 45 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.	=	
CLÁUSULA 214. TABLEROS SINDICALES	=	
La Universidad se obliga a adquirir e instalar, previa solicitud del ST AUS, tableros sindicales enmascarados y con seguro, en las dependencias y unidades académicas que	=	

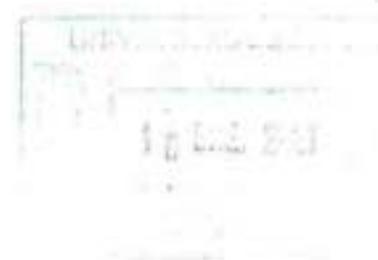
carezcan de éstos, cuya finalidad será cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del Sindicato.	
Por otro lado, la Institución se compromete a reparar, darle mantenimiento o reponer los existentes cuando las necesidades así lo ameriten, previa solicitud del STAU.S.	=
CLÁUSULA 215. MIEMBROS DEL STAU.S CON LICENCIA ADMINISTRATIVA	=
La Universidad reconoce que los trabajadores académicos pertenecientes al STAU.S, que en determinado momento ocupen cargos administrativos dentro de la Institución, no perderán sus derechos sindicales. Cuando el sindicalizado pase a ser personal de confianza, se abstendrá de participar en las actividades propias del Sindicato.	=
CLÁUSULA 216. EQUIPO DE CÓMPUTO	=
La Universidad se compromete a facilitar al STAU.S los programas de computación que para apoyo a las Unidades Académicas requiera, y que sean compatibles con el sistema de cómputo del Sindicato, en base a la petición que él mismo haga.	=
La Universidad se obliga a implementar las redes internas (LAN) necesarias en las instalaciones del STAU.S de la Unidad Centro, conectada a la red universitaria; así como a otorgarle al STAU.S la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mantenimiento correctivo y preventivo de ella y del equipo que la integra.	=
CLÁUSULA 217. CUOTA SINDICAL	=
La Universidad practicará los descuentos a los salarios de los trabajadores sindicalizados por concepto de cuotas sindicales (ordinarias y extraordinarias) acordadas por el STAU.S, y las entregará al Tesorero del Sindicato dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuó el pago donde se realizaron los descuentos.	=
La Universidad no podrá suspender los descuentos por cuotas ordinarias sin la petición escrita del propio Sindicato.	=
CLÁUSULA 218. ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADÉMICOS	=
La Universidad se obliga a entregar al Sindicato 2,500 ejemplares de los siguientes documentos: del Contrato Colectivo de Trabajo y las modificaciones al Estatuto de Personal Académico. Se da un plazo de dos meses a la UNISON para que entregue los documentos mencionados. Si esto no sucede, la Universidad entregará al Sindicato el costo de los 2,500 ejemplares de los documentos citados, de acuerdo a la cotización presentada por el STAU.S.	=
CLÁUSULA 219. ACCESO DEL STAU.S A MEDIOS DE COMUNICACIÓN UNIVERSITARIOS	=
La Universidad se obliga a proporcionar acceso al STAU.S a los medios de comunicación universitarios como se establece en los siguientes puntos.	=
1. La Universidad proporcionará al STAU.S dos horas semanales en la Radio, distribuidas en una hora de programa de radio del STAU.S y una hora de promocionales. Asimismo proporcionará al STAU.S dos horas semanales en la Televisión Universitaria, de las cuales una hora será para promocionales y la otra para el programa de STAU.S-TV. Los tiempos de radio y televisión proporcionados al STAU.S se ajustaran a las necesidades de programación de común acuerdo con la Dirección de Radio y T.V. Universitaria planes y programas de difusión académica de la Institución. La producción y grabación serán realizadas y proporcionadas por el Sindicato a la Universidad. Los mensajes se transmitirán sin contravenir lo que para ello establece la Ley Federal de Radio y T.V. en	=



Spx

D.

lo correspondiente a Radios Culturales.	=
2. La Universidad se compromete a publicar en la Gaceta Universitaria las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva.	=
3. La Universidad se compromete a publicar en el portal de la Universidad las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva. Asimismo asume el compromiso de establecer una liga visible del sitio web del STAUS en la página principal del portal de la Institución	=
4. La Universidad se compromete a difundir en el Sistema Informativo Digital en Pantallas (SIDIP) las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva.	=
CLÁUSULA 220. REGLAMENTO DE ESTÍMULOS	=
Se formará una Comisión Mixta integrada por los miembros que nombre este Sindicato y los que designen las autoridades universitarias, para la elaboración de un reglamento de estímulos para los trabajadores académicos, con el fin de reconocer los méritos de aquellos que hayan destacado en el cumplimiento de sus deberes, por categorías y niveles del Personal de Carrera y Asignatura; estímulos consistentes en premios que la Universidad entregará anualmente en las fechas del aniversario de su fundación. Ambas partes crearán una Comisión de evaluación de méritos facultada para hacer encuestas en los distintos sectores universitarios y para realizar investigaciones y evaluaciones que estime pertinentes, a fin de emitir un voto que tendrá carácter de simple opinión. En última instancia será la Junta Universitaria quien determine a qué persona deban adjudicarse dichos premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos en dicho reglamento de estímulos.	=
CLÁUSULA 221. SÍNTESIS INFORMATIVA DIARIA	=
La Universidad proporcionará al STAUS diariamente por la mañana la síntesis periodística en forma electrónica.	=
CLÁUSULA 222. DOCUMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	=
Cuando un miembro del personal académico solicite un documento en el que se especifique su antigüedad, salario, nivel y categoría, la Universidad se obliga a entregarlo en un plazo no mayor de dos días contados a partir de la solicitud, sin costo alguno para el trabajador.	=
CLÁUSULA 223. ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA	=
La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2005-2.	=



Spt
9.

TÍTULO V	=
DE LOS CONFLICTOS Y SANCIONES	=
CAPÍTULO X	=
DE LOS CONFLICTOS	=
CLÁUSULA 224. ATENCIÓN A LOS REPRESENTANTES SINDICALES	=
La Universidad tratará con las representaciones sindicales debidamente acreditadas, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones de trabajo y la aplicación del presente Contrato, de los Convenios Bilaterales y del Reglamento Interior del Trabajo.	=
CLÁUSULA 225. RESCISIÓN DEL CONTRATO O INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA	=
En los casos de rescisión, la Universidad y el Sindicato se obligan a seguir el siguiente procedimiento:	=
1. La Universidad no podrá decretar la rescisión del contrato si no se ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente. El plazo para llevar a cabo dicha investigación, no deberá ser mayor de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular conozca los hechos motivadores de la rescisión. Transcurrido dicho plazo no procederá llevarse a cabo dicha investigación.	=
2. A esta audiencia de investigación administrativa deberá citarse, por escrito, al interesado y al Sindicato, por lo menos con 48 horas de anticipación, y en ella se deberá tratar primero de conciliar el conflicto entre las partes. Por su propia naturaleza, dicha audiencia deberá celebrarse preferentemente en la Dirección de Recursos Humanos, salvo que por razones de imposibilidad material deba llevarse a cabo en otro lugar, en cuyo caso el citatorio deberá indicar con precisión el lugar de referencia.	=
3. En el citatorio para esta audiencia de investigación administrativa, deberán especificarse los hechos relacionados con la causal que se impute al trabajador académico, así como las Cláusulas del Contrato Colectivo, del Reglamento interior y los fundamentos legales que establezcan la procedencia de la rescisión que se pretenda realizar. Este citatorio se acompañará de las pruebas correspondientes.	=
4. Únicamente el resultado de la investigación administrativa deberá hacerse constar por escrito y lo firmarán quienes hayan intervenido y desearan hacerlo, ante la fe de dos testigos de asistencia.	=
5. En caso de que no asista el trabajador académico a dicha audiencia, no obstante existir constancia de entrega personal y oportuna, se entenderá que renuncia a la práctica de la investigación administrativa.	=
6. En caso de no estar conforme el interesado con el arreglo que propusiera la Universidad para dar por terminado el conflicto, en la misma audiencia de investigación administrativa la Universidad turnará el expediente a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver en un plazo no mayor de 10 días hábiles desde que haya recibido el expediente, pudiendo prorrogar el término antes mencionado si la Comisión lo considera necesario.	=
El citatorio de la Universidad, el acta de la investigación administrativa y el acta de la resolución que dicte la CMGCRPA, referida en esta Cláusula, serán entregadas al trabajador académico en su centro de trabajo o el domicilio particular.	=
CLÁUSULA 226. DERECHO NO PREJUZGADO	=

18 DE 2021



SP

9

La resolución que dicte la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, después de agotado cualquier recurso que se establezca, no prejuzga sobre los derechos de los interesados, quienes podrán ocurrir ante las autoridades competentes.	=
CLÁUSULA 227. PRESCRIPCIÓN	=
Prescriben en un mes las acciones de la Universidad para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios. Cuando se esté tramitando una investigación administrativa, o ventilando un caso ante la Comisión Mixta correspondiente, el término comenzará a contar a partir de que se agoten tales instancias y sean notificadas las partes.	=
CLÁUSULA 228. RESCISIÓN IMPROCEDENTE	=
En caso de que no se siga el procedimiento establecido en las Cláusulas anteriores, el despido o rescisión practicado no producirá efecto legal alguno.	=
CLÁUSULA 229. OBLIGATORIEDAD DE NOTIFICAR MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES	=
En toda acción o resolución de la Universidad que modifique la situación laboral de los trabajadores académicos y que tiene que estar de acuerdo con este Contrato, se debe notificar por escrito al interesado y al Sindicato. Esta notificación tiene que expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción.	=
CLÁUSULA 230. SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN	=
Cuando un miembro del personal académico se considere afectado en sus intereses laborales por alguna decisión de la Universidad, podrá solicitar la reconsideración de la misma por medio del STAUS. En tanto el Sindicato y el trabajador académico no reciban notificación escrita, la acción o resolución no surtirá efecto alguno.	=
CAPÍTULO XI	=
DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	=
CLÁUSULA 231. DERECHOS DEL PERSONAL EN PROCESO PENAL	=
No se suspenderá la relación laboral de los trabajadores académicos sujetos a proceso penal que gocen de libertad provisional. Cuando un trabajador académico sea privado de su libertad por causas directamente relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la Universidad, ésta se hará cargo de su defensa a través de sus abogados y de los gastos que se originen por este motivo.	=
CLÁUSULA 232. RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD	=
Los trabajadores académicos y la Universidad podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada y sin incurrir en responsabilidad, siempre y cuando se proceda de acuerdo a la Ley, a este Contrato y Reglamentos aplicables.	=
CLÁUSULA 233. PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL DEJAR DE TRABAJAR	=
La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador académico por concepto de prima de antigüedad e independientemente de cualquier otra prestación, el importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicio prestado a la Institución, en el momento en que el trabajador académico se separe o sea separado de su trabajo por cualquier causa.	=
En el caso particular de que el trabajador académico se separe de la Universidad por	=



jubilación o pensión, sus derechos correspondientes se registrarán por lo que establece la Cláusula 162 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.	=
CLÁUSULA 234. RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR	=
Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:	=
1. Engañarlo el funcionario representante de la Universidad, al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de empezar a prestar servicios el trabajador académico.	=
2. Incurrir los representantes de la Universidad, o su personal directivo, dentro o fuera del servicio, en faltas de probidad, honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador académico, su cónyuge, sus padres o hijos.	=
3. Reducir la Universidad el salario del trabajador académico.	=
4. No entregar la Universidad al trabajador académico el salario correspondiente en la fecha y lugar pactados.	=
5. Por causar los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstas, daños en los bienes del trabajador académico.	=
6. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan, o que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determine.	=
7. Las demás que establezca la Ley.	=
Cuando se presente cualquiera de las condiciones señaladas en esta Cláusula, el trabajador académico tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal de rescisión y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de la Cláusula 235 del presente CCT.	=
CLÁUSULA 235. INDEMNIZACIÓN POR RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR	=
La indemnización que la Universidad otorgará al académico por rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, será la siguiente:	=
1. Si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor de un año, se le pagará una cantidad económica igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Si excede de un año, se le indemnizará en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y con veinte días por cada uno de los años siguientes en los que haya prestado sus servicios.	=
2. Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y	=
3. Además de las indemnizaciones que se indican en las fracciones anteriores, se le pagará el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.	=
La Universidad, como lo establece la Cláusula 233 del presente CCT, también deberá pagar al trabajador la prima de antigüedad y demás prestaciones a las que tenga derecho.	=
CLÁUSULA 236. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	=



Spk

D

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:	=
1. El mutuo consentimiento de las partes.	=
2. La renuncia escrita del trabajador.	=
3. La muerte del trabajador.	=
4. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo.	=
5. La terminación del plan o de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado.	=
6. La incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores, siempre y cuando no pueda ser reacomodado, a solicitud del interesado, en un puesto de igual categoría y nivel. Esta incapacidad deberá ser dictaminada por medio del ISSSTESON o cuando el interesado lo solicite por un medio particular designado de común acuerdo entre las partes.	=
Para el caso de los puntos 4 y 5 de esta Cláusula, los trabajadores académicos que no estén conformes con la terminación de la relación laboral, podrán recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución. En caso de que se resuelva favorable, el trabajador tendrá derecho a pagos de salarios por el periodo que resulte prorrogado su Contrato.	=
CLÁUSULA 237. LIQUIDACIÓN POR INCAPACIDAD	=
En el caso del punto 6 de la Cláusula 236, si la incapacidad del trabajador académico proviene de un riesgo no profesional, tendrá derecho a que se le pague un mes de salario integrado y 16 días de salario integrado por concepto de prima de antigüedad, según lo establecido en la Cláusula 233 de este Contrato Colectivo, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTESON.	=
CLÁUSULA 238. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL	=
Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo sin obligación de prestar el servicio, las siguientes:	=
1. La enfermedad contagiosa del trabajador.	=
2. La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.	=
3. Por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato.	=
4. Por arresto del trabajador.	=
5. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el de las obligaciones consignadas en la fracción III del artículo 31 de la misma.	=
En los casos señalados en los puntos 1 y 2 de esta Cláusula, se aplicará, para el pago de los salarios, lo señalado en la Cláusula 149 del presente Contrato.	=
En los casos señalados en los puntos 3, 4 y 5 de la presente Cláusula, la Universidad queda exenta del pago de salarios.	=
En los casos señalados en los puntos 3 y 4 de la presente Cláusula, la Universidad se obliga a prestar asesoría jurídica, quedando exenta de esta obligación en los casos en que la	=



Spk

[Handwritten signature]

Universidad sea sujeto pasivo de la conducta, presuntamente delictuosa.	=
CLÁUSULA 239. RESCISIÓN INJUSTIFICADA	=
Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo de un trabajador académico por tiempo indeterminado, éste podrá optar por una de las siguientes opciones:	=
1. Reinstalación en su puesto en las mismas condiciones y términos en que venía laborando, tales como categoría, nivel, horario y lugar de trabajo, con el consecuente pago de los salarios vencidos, o	=
2. Indemnización consistente en:	=
2.1. Tres meses de salario integrado vigente en la fecha de rescisión.	=
2.2. Salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta la resolución final.	=
La Universidad, además adquiere el compromiso de pagar una prima de antigüedad consistente en 16 días de salario integrado por cada año de servicios prestados a la Universidad de Sonora, tal y como lo establece la Cláusula 233 del CCT.	=
Y demás prestaciones a que tenga derecho.	=
CLÁUSULA 240. PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN	=
Una vez que se resuelva un conflicto planteado en los términos de las Cláusulas 234 y 239 favorablemente a un trabajador, la Universidad deberá otorgar la indemnización y demás prestaciones correspondientes, en un plazo máximo de 15 días contados a partir de que el conflicto fue resuelto en forma definitiva.	=
TÍTULO VI	=
DEL CONTRATO Y DE LAS COMISIONES	=
CAPÍTULO XII	=
DE LAS COMISIONES	=
CLÁUSULA 241. COMISIONES MIXTAS	=
Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, e integrados por un número igual de representantes que la Universidad y el STAUS designen respectivamente.	=
Las Comisiones Mixtas funcionarán de acuerdo con su propio reglamento y podrán ser: Generales, de Unidad Académica y Especiales. Estas últimas se establecerán de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS precisando en cada caso: la integración, el objeto y la duración de las mismas.	=
CLÁUSULA 242. REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES	=
Con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para el trámite y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia, las Comisiones Mixtas Generales, una vez instaladas elaborarán y aprobarán su propio Reglamento de funcionamiento, el cual podrá ser modificado por las partes en cualquier tiempo, a propuesta de cualquiera de ellas, sin contravenir lo dispuesto en este Contrato, en la Reglamentación Universitaria y en la Ley Federal del Trabajo.	=
CLÁUSULA 243. PROCEDIMIENTOS NO PREVISTOS	=
Los procedimientos internos para el trámite y resolución de los asuntos cuya	=



Spx

9

responsabilidad correspondan a estas Comisiones y que no se establezcan específicamente en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se determinarán en su propio Reglamento.	=
CLÁUSULA 244. COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES	=
Cada una de las partes podrá nombrar a tres miembros para integrar cada una de las Comisiones Mixtas, éstos durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.	=
CLÁUSULA 245. COMISIONES MIXTAS PERMANENTES	=
Se integrarán entre la Universidad y el STAUS las siguientes Comisiones Mixtas Generales:	=
1. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA).	=
2. Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal Académico (CMGHSPA).	=
3. Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA).	=
4. Comisión Mixta General del Tabulador del Personal Académico (CMGTPA).	=
5. Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS).	=
6. Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA).	=
7. Las demás Comisiones Mixtas Generales, de Unidad Académica y Especiales que acuerden la Universidad y el STAUS.	=
CLÁUSULA 246. LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES	=
Para garantizar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a proporcionar el local con una superficie mínima de 40 metros cuadrados, una secretaria, equipo de cómputo y de oficina, así como papelería, y demás personal, muebles y enseres que las Comisiones definan. Debiéndose dar cumplimiento antes de que finalice el semestre 2009-1.	=
CLÁUSULA 247. PROCEDIMIENTOS GENERALES	=
Para su funcionamiento las Comisiones Mixtas se regirán por los siguientes procedimientos:	=
1. Funcionarán siempre paritariamente, es decir, con un número igual de miembros designados por la Universidad y el Sindicato, siendo necesaria la presencia de un mínimo de dos miembros por cada parte para tomar acuerdos.	=
2. Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría simple y se comunicará por escrito al interesado, a la Universidad y al STAUS.	=
3. Se reunirán las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes en ellas.	=
4. Una vez convocada por cualquiera de las partes, deberán reunirse en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver a más tardar en 10 días hábiles el asunto de que se trate.	=
5. Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas a petición fundada del trabajador académico, la Universidad o el STAUS.	=
6. El trabajador académico, la Universidad o el STAUS tendrán un plazo de siete días	=



Sph

D.

hábiles para interponer el recurso de revisión de las resoluciones de las Comisiones Mixtas a que se refiere el punto anterior, contados a partir del día siguiente de la comunicación de la resolución que se impugna.	=
7. La resolución a las revisiones previstas en las fracciones anteriores será dictada en un plazo máximo de ocho días hábiles, posteriores a la fecha de la solicitud de revisión correspondiente.	=
En el caso de las Comisiones Mixtas de Unidad Académica, sus resoluciones serán apelables ante la Comisión Mixta General correspondiente.	=
CLÁUSULA 248. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	=
La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA) será competente para conocer y resolver:	=
1. De los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores académicos.	=
2. De los casos de inconformidad en contra de las resoluciones dictadas por las demás Comisiones Mixtas Generales, que afecten derechos individuales, o bien por falta de acuerdo de cualquiera de ellos en el reconocimiento de los casos concretos.	=
CLÁUSULA 249. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD	=
La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad tiene facultades para:	=
1. Determinar por cada Unidad Académica lineamientos y condiciones a observar en el caso de las labores insalubres y peligrosas.	=
2. En todo momento la Comisión tomará las disposiciones legales aplicables a las condiciones particulares del centro de trabajo.	=
3. Establecer los lineamientos generales para que se implementen los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales en las unidades académicas que lo requieran.	=
4. Elaborar los manuales donde se determinen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo.	=
5. Proporcionar información acerca de las prestaciones otorgadas por la Ley del ISSSTESON relativas al tema de la higiene y seguridad.	=
6. Establecer programas de divulgación sobre técnicas para la prevención de riesgos profesionales, de adiestramiento en primeros auxilios, así como de conocimiento y uso de equipos de seguridad.	=
7. Comunicar a la Universidad que suspenda la realización de aquellos trabajos que, por estar desarrollándose al margen de las medidas preventivas o correctivas de higiene y/o seguridad determinadas por la propia Comisión, ponen en riesgo la salud o la vida de los trabajadores académicos.	=
8. Las demás que se deriven del presente Contrato y los ordenamientos legales aplicables.	=
9. Establecer las condiciones y medidas necesarias para el correcto desarrollo del trabajo de los académicos con capacidades diferentes o con problemas de salud temporales o permanentes.	=
CLÁUSULA 250. COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LOCALES	=



Spr
9.

Se establecerán Comisiones Mixtas Locales de Higiene y Seguridad en cada una de los Departamentos que lo requieran, a fin de vigilar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad preventivas y correctivas, así como para auxiliar en cada centro de trabajo a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.	=
CLÁUSULA 251. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	=
La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:	=
1. Determinar las necesidades de formación, superación y capacitación del personal académico.	=
2. Establecer un Programa General de Formación y Superación del Personal Académico, que deberá contener cursos dirigidos a todas las categorías y niveles en que se clasifiquen los trabajadores académicos.	=
3. Elaborar y desarrollar un Programa Anual de Formación y Superación de Personal Académico con base en el Programa General que se establece en el punto anterior.	=
4. Acordar los planes y programas específicos de formación y superación de los trabajadores académicos.	=
5. Acordar la realización de cursos y conferencias especiales que considere necesarias a fin de contribuir a la formación y superación de los trabajadores académicos.	=
6. Vigilar el cumplimiento de los programas de formación y superación del personal académico.	=
7. Evaluar los resultados del Programa Anual de Formación y Superación del Personal Académico con el propósito de determinar las necesidades no previstas y establecer las medidas correspondientes para el cumplimiento del Programa General de Formación y Superación del Personal Académico.	=
8. Promover la participación en cursos de formación y superación organizados por otras Instituciones, siempre que estén relacionados con programas de la Universidad.	=
9. Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.	=
CLÁUSULA 252. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES	=
La Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT), de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:	=
1. Realizar el Catálogo de Puestos del Personal Académico de Base, los análisis de los distintos puestos y sus funciones en los aspectos laborales.	=
2. De acuerdo a lo anterior, proponer al Colegio Académico reformas o modificaciones a la Clasificación del Catálogo de Puestos del Personal Académico de Base.	=
3. Determinar en base a un estudio previo, los complementos que se deban otorgar al personal académico que labore en regiones donde el costo de la vida sea más elevado.	=
4. Las demás que defina el reglamento de la propia Comisión para normar su funcionamiento.	=
CLÁUSULA 253. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL	=

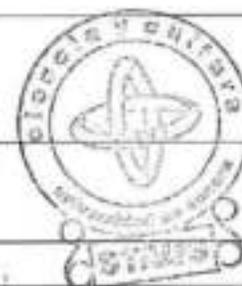


Spl



9

PERSONAL ACADÉMICO	
La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico, tiene las siguientes facultades.	=
1. Analizar y proponer ideas que contribuyan al correcto funcionamiento del programa de Vales de Despensa para beneficio de los trabajadores de la Universidad, según lo establece la Cláusula 169 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.	=
2. Supervisar el funcionamiento correcto del Centro de Desarrollo Infantil para los hijos de los trabajadores académicos.	=
3. Sugerir y proponer las medidas correctivas que procedan en los casos a que se refieren los puntos 1 y 2 de esta Cláusula, debiendo comunicarlas a la Universidad para su implementación.	=
4. Analizar la posibilidad de complementar los servicios y prestaciones que proporciona el ISSSTESON.	=
5. Evaluar y proponer las opciones oficiales que cubren esos servicios y prestaciones y las medidas necesarias para complementarlas.	=
6. Evaluar y proponer la posibilidad de que la Universidad proporcione directamente estos servicios y prestaciones.	=
Las demás que se deriven de la naturaleza de sus funciones, de la aplicación de la Ley, este Contrato y Reglamentos respectivos.	=
CLÁUSULA 254. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS	=
La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, tendrá las siguientes facultades:	=
1. Definir para las plazas que vayan a ser convocadas por la Universidad, su carácter de ser por tiempo indeterminado o por tiempo u obra determinada y demás aspectos de orden laboral.	=
2. Vigilar que el ingreso y promoción de los trabajadores académicos se ajuste a los procedimientos establecidos en el EPA y a las disposiciones que se pacten en este Contrato.	=
3. Establecer lineamientos generales para cumplir con la facultad señalada en el punto anterior.	=
4. Recibir de los Directores de División o Jefes de Departamento de las unidades académicas copias de los proyectos de convocatorias a concurso de ingreso que serán sometidas a los consejos divisionales y copias de las convocatorias a tales concursos cuando hayan sido autorizadas por los consejos divisionales.	=
5. Recibir de los jefes o secretarios de los departamentos correspondientes, copias de: las relaciones de aspirantes, los registros de aspirantes y de los documentos que acrediten la escolaridad mínima requerida para optar por las convocatorias.	=
6. Recibir de los jurados copia de los dictámenes que emitan.	=
7. Recibir de las autoridades correspondientes el proyecto de funciones del puesto, y en su caso, formular observaciones en aspectos laborales a dichas autoridades.	=
8. Recibir copia de las solicitudes de promoción y de los dictámenes emitidos por la Comisión Dictaminadora.	=



[Handwritten signature]

9. Interponer ante la instancia correspondiente el recurso de impugnación cuando la Comisión así lo considere procedente de acuerdo a lo establecido en el EPA.	=
10. Sugerir a la Comisión encargada de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo los aspectos correspondientes a:	=
10.1 Asignación de horarios	=
10.2 Asignación de carga académica	=
10.3 Asignación de materias	=
10.4 Permanencia de los trabajadores académicos de la Universidad	=
10.5 Sanciones y procedimientos	=
10.6 Las demás que se deriven del presente Contrato	=
11. Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.	=
CAPÍTULO XIII	=
DEL CONTRATO	=
CLÁUSULA 255. CRITERIOS PARA LOS ASUNTOS NO PREVISTOS	=
Todo lo previsto en este Contrato se ha establecido en la mejor buena fe y las más sanas intenciones para la armonía en las relaciones del personal académico y la Universidad, por lo que todo lo no previsto en sus estipulaciones, se resolverá de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica de la Universidad, al Estatuto de Personal Académico, los demás reglamentos aplicables y los usos y costumbres que más favorezcan a los trabajadores académicos, entre las dos partes.	=
CLÁUSULA 256. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	=
El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2019, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2020, y en forma integral el 20 de marzo de 2021.	El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2021, siendo revisable en su aspecto salarial el 15 de febrero de 2022, y en forma integral el 15 de febrero de 2023.
La Universidad de Sonora se obliga a incrementar a partir del 20 de marzo de 2019 en un 3.35% los salarios del tabulador vigente al 19 de marzo de 2019, incremento que se refleja en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, y en el Anexo 1 del Convenio de Revisión Contractual 2019.	La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 10% los salarios del tabulador que se indica en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, a partir del 01 de enero de 2021, incremento que se refleja en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, y en el Anexo 1 del Convenio de Revisión Contractual 2021.
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 2019 un monto equivalente al 1.8% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.	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 2021 un monto equivalente al 2.5% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.
CLÁUSULA 257. AUMENTOS SALARIALES EXTRAORDINARIOS	=
La Universidad se compromete a conceder a su personal académico todos los aumentos extraordinarios que por fuera de su revisión salarial anual se otorguen a los académicos de la UNAM y que se hagan extensivos a la UAM, en el entendido de que estos aumentos se consideren de carácter general para el resto de las Universidades.	=
Asimismo, se compromete a gestionar la consecución de los aumentos que reciba la UNAM y que no cumplan con lo señalado en el párrafo anterior.	=



TÍTULO VII	=
DE LAS TRANSITORIAS	=
CAPÍTULO XIV	=
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS	=
CLÁUSULA I. CONVENIO DE TITULACIÓN	=
1. La Universidad de Sonora se compromete a elaborar un estudio diagnóstico del Personal Académico Pasante que ingresó antes del semestre 92-1.	=
2. La Institución se compromete a elaborar un proyecto de titulación para el personal no titulado, una vez concluido el estudio anterior, que incluya plazos, apoyos y procedimientos.	=
Ambas partes convendrán los términos del Programa de Titulación que se comprometerán a concluir.	=
3. El personal académico no titulado deberá ingresar en el programa de titulación. En el caso del personal que de acuerdo a la Cláusula 221 del Contrato Colectivo 1995-1997, tiene derecho a concurso interno o cerrado, y que a la fecha no posea título profesional, podrá concursar en los mismos.	=
Además, el Personal de Asignatura que ingresó entre el primero de marzo de 1989 y el 23 de abril de 1991 podrá participar en los concursos abiertos de los cursos que ocupó en dichos intervalos, siempre y cuando se encuentren inscritos en el programa de titulación y los cursos sean indeterminados sin titular.	=
4. La Universidad y el Sindicato se comprometen a que al iniciar el semestre 96-1 se implementará el programa de titulación.	=
CLÁUSULA II. REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO	=
La Universidad se compromete a regularizar la situación del personal académico en los aspectos que a continuación se señalan:	=
1. Los Consejos Divisionales deberán acordar las áreas de trabajo académico de los Departamentos respectivos y dentro de estas áreas asignar al Personal Académico de Carrera de común acuerdo con el mismo. Este proceso deberán realizarlo los Consejos Divisionales con la anticipación necesaria para que se dé cumplimiento oportuno a las obligaciones adquiridas por la Institución en la Cláusula 221 del Contrato Colectivo correspondiente al período de 1995-1997.	=
2. Asignar al Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, las materias en las que se considerará contratado con dicho carácter; para esto, deberá de haber común acuerdo entre dicho personal y el Departamento correspondiente. Asimismo, le asignará un horario matutino y vespertino atendiendo a la situación anterior de dicho personal.	=
3. Asignar al Personal Académico de Carrera las horas extras que se considerarán contratadas por tiempo indeterminado. Para esto se atenderá la situación anterior de dicho personal. Para normar los aspectos anteriores se aplicará a lo que proceda en la Cláusula 82.	=



Handwritten signature and initials in blue ink.

CLÁUSULA III. INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	=
El Colegio Académico analizará y dictaminará al conocer el presupuesto de egresos sobre la relación de composición de personal académico, así como los porcentajes de atención que deben cubrir y definirá políticas pendientes a la profesionalización del personal académico, para lo cual escuchará el punto de vista de: Jefes de Departamento, Consejos Divisionales, Órganos de Gobierno de la Universidad y la Representación Legal del STAU.	=
CLÁUSULA IV. PROGRAMA DE NIVELACIÓN PARA EL PERSONAL DE LENGUAS EXTRANJERAS	=
La Universidad someterá a la consideración del Colegio Académico, una propuesta de programa de nivelación a la Licenciatura en la Enseñanza del Idioma Inglés, en el caso de las 10 maestras adscritas al Departamento de Lenguas Extranjeras, planteado por el STAU.	=
En el caso del programa de nivelación del Departamento de Lenguas Extranjeras, la Universidad entregará las cartas de pasante a más tardar la primera quincena del mes de junio de 1999, a quien cumplió los requisitos correspondientes.	=
CLÁUSULA V. REGLAMENTO DE EVALUACIÓN CURRICULAR	=
La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, tomando como base los criterios generales aprobados por el Colegio Académico sobre el Reglamento de Evaluación Curricular y los Reglamentos de Evaluación Curricular de las Divisiones, elaborará una propuesta de Reglamento de Evaluación Curricular único, que será presentada para su discusión y aprobación al Colegio Académico y que servirá para evaluar y dictaminar a los participantes de los concursos de plazas por tiempo determinado que se lleven a cabo en las diferentes Unidades Académicas de la Universidad.	=
La propuesta deberá estar concluida y presentada al Colegio Académico a más tardar al finalizar el semestre 2013-2.	=
CLÁUSULA VI. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN	=
El objetivo de la presente cláusula es redefinir las líneas para la conclusión del proceso de regularización, considerando las normas para la indeterminación del personal de asignatura aprobados por el Colegio Académico, así como los criterios para el cálculo de la carga indeterminada disponible y los criterios para indeterminación del personal establecidos por la CMGAA. Para ello las partes acuerdan priorizar la contratación de personal que ya labore en la Universidad de acuerdo a lo siguiente:	=
Sobre la conclusión del Programa de Regularización:	=
1. La primera etapa del proceso de regularización deberá concluir con la entrega de las cartas de indeterminación al personal académico a más tardar el 30 de agosto del 2009.	=
2. El personal académico que durante el proceso de regularización no alcanzó a ser indeterminado en el número de horas que correspondía en base a la aplicación de los criterios establecidos recibirá un nombramiento por la diferencia de horas, las cuales se denominarán horas comprometidas.	=
3. Concluida la primera etapa de regularización, se realizará por la CMGAA un segundo análisis de la carga indeterminada disponible en los Departamentos Académicos, de acuerdo a lo establecido en la cláusula 38 del CCT. El análisis se realizará en los departamentos de Bellas Artes, Arquitectura, Matemáticas, Contabilidad, Derecho, Psicología y Cs. de la Comunicación de la Unidad Regional Centro antes de que finalice	=



el semestre 2009-1 y en el resto de los departamentos antes de que finalice el semestre 2009-2.	
4. Si del análisis resulta la existencia de carga indeterminada disponible en determinadas áreas de trabajo, se indeterminará al personal académico con horas comprometidas en dicha área.	=
5. Una vez cumplido lo anterior, si existiera carga indeterminada sobrante, se indeterminará al personal que cumpla con los criterios que en su caso apruebe el Colegio Académico a partir de la iniciativa que ambas partes presentarán al órgano colegiado.	=
6. Finalizado el punto anterior se dará por concluido el proceso de regularización, con el dictamen de la CMGAA, con el acuerdo de cada delegado sindical y Jefe de Departamento.	=
En tanto no se concluya el proceso de regularización, se seguirá el siguiente procedimiento para las plazas de asignatura, plazas de carrera determinadas y plazas de carreras indeterminadas.	=
7. Todas las plazas de asignatura y de carrera determinadas que se convoquen deberán ser en la modalidad de cerrado entre el personal académico que se encuentre laborando en la Universidad o haya laborado al menos dos semestres en los últimos tres años. 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.	=
8. 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. 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.	=
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.	=
Una vez concluido el programa de regularización se procederá a realizar lo establecido en la cláusula 36 para efecto de definir la carga que del análisis resulte adicional a la carga comprometida y proceder de acuerdo al EPA y el presente contrato para indeterminarla.	=
CLÁUSULA VII. PERSONAL CON AJUSTE DE CONTRATACIÓN	=
Con la finalidad de mejorar el logro de sus objetivos docentes, así como también de promover la profesionalización y superación de su personal académico y para reconocer que existen Profesores por Asignatura que se han esforzado en el servicio docente, la Universidad de Sonora ofrece generar un ajuste de contratación que se denominará personal con ajuste de contratación.	=
El mencionado ajuste de contratación se caracterizará como el profesor por asignatura, con carga académica de 25 hsm indeterminadas, que después de sujetarse al proceso que posteriormente se describirá, mantendrá esta misma carga y trabajará 40 horas a la semana. Las 15 horas a la semana, adicionales a las 25 hsm, serán para desarrollar las demás labores docentes correspondientes a los Profesores de Carrera.	=
Quien logre el ajuste de contratación, mantendrá exclusividad laboral en la Universidad de Sonora y percibirá el salario y prestaciones que recibe un Profesor de Carrera según el nivel y categoría que determinen las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, es	=



Sgt
9.

decir, dejarán de tener derecho a los estímulos y prestaciones que perciben actualmente los Profesores de Asignatura.	
Para poder participar como aspirante al ajuste de contratación para docente de carga completa, deberán satisfacerse los siguientes requisitos:	=
1. Ser profesor por asignatura de la Universidad de Sonora, con una carga académica de 25 hsm, todas contratadas con carácter por tiempo indeterminado.	=
2. Poseer grado académico al menos de Maestría en Ciencias o	=
3. Poseer el grado de Licenciatura con una antigüedad como académico de al menos cinco años, y	=
4. Solicitar su participación en el proceso de concurso por oposición con las mismas características establecidas en el EPA para el ingreso de personal académico por tiempo indeterminado.	=
El número de ajustes de contratación, por esta ocasión, será de 25 para toda la Universidad.	=
La distribución de estos ajustes en las diferentes Unidades Académicas se realizará por la Institución con base en criterios tales como número de alumnos respecto a personal de tiempo completo o número de personal de asignatura respecto a personal de tiempo completo.	=
Los concursos para ajuste de contratación, se convocarán en un número de 13 en el semestre 2001-1 para ejercerse a partir del semestre 2001-2, el resto de los ajustes, 12, se convocarán en el semestre 2001-2 para iniciar su ejercicio en el semestre 2002-1.	=
Se atenderán los casos con 23 o 24 horas indeterminadas que cumplan sobradamente con los criterios de grado académico y antigüedad mencionados en esta Cláusula.	=
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 IX. PARTICULARIDADES	=
La Universidad se obliga a convenir con el Sindicato los aspectos particulares de la relación laboral en cada población en que estén laborando trabajadores académicos en instalaciones de la Universidad. Lo convenido al respecto, formará parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo y deberá estar acordado en un plazo no mayor de dos meses a partir de la firma de éste.	=
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 59 del Contrato Colectivo de Trabajo.	=



SPV

9

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 XI. PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS	=
Para efectuar los descuentos señalados en la Cláusula 137 punto 12 la Universidad deberá seguir el siguiente procedimiento:	=
1. La Universidad informará por escrito al afectado dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que ocurrió la falta o el retardo, debiendo señalar en el escrito los días que faltó o llegó tarde y pidiéndole que justifique su retardo o inasistencia. De esta notificación deberá turnarse copia al Sindicato.	=
2. El afectado contará con cinco días hábiles a partir de la fecha en que recibió la notificación para justificar su retardo o inasistencia.	=
3. En caso de que el afectado no responda o que, a juicio de la Universidad, las causas que argumente no justifiquen su retardo o inasistencia, la Universidad procederá a efectuar el descuento informando de esto al afectado.	=
4. El afectado podrá recurrir a la CMGCyRPA si no está de acuerdo con el descuento realizado.	=
En caso de que al realizar un descuento no se siga el procedimiento anterior, la Universidad se obliga a reintegrar el monto total del descuento en el siguiente pago que se haga al trabajador académico afectado. Por ninguna causa procederá un descuento cuando no se siga el procedimiento señalado en esta Cláusula.	=
El procedimiento señalado en la presente Cláusula dará inicio a instancias del Jefe del Departamento correspondiente.	=
CLÁUSULA XII. PREFERENCIA A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO	=
La Universidad se compromete a promover al trabajador académico de carrera de medio tiempo a tiempo completo que cuente con el acuerdo de los órganos de gobierno del Departamento y de la División a que pertenece, el cual deberá fundamentarse en la justificación del requerimiento del incremento de la carga académica y las labores académicas en el tiempo complementario. Para lo cual la Universidad deberá ajustarse a los siguientes lineamientos:	=
1. Se promoverá en primer término a los maestros de medio tiempo contratados por tiempo indeterminado. El criterio de asignación para este caso será la antigüedad de los maestros en la UNISON.	=
2. Las plazas de medio tiempo que actualmente se encuentran ocupadas por maestros de medio tiempo, por tiempo determinado, se reclasificarán a plazas de tiempo completo. Dichas plazas seguirán siendo ocupadas por los mismos maestros que la habían estado ocupando y su contratación seguirá siendo por tiempo determinado.	=
3. No se considerarán sujetos a estas promociones, los casos de maestros de medio tiempo cuya plaza haya sido resultado de la División de una plaza de tiempo completo y	=



que se encuentran a la fecha haciendo una sustitución de un trabajador académico.	=
4. La asignación de plazas a las que se refieren los puntos anteriores no podrán por ningún motivo afectar la autorización de plazas de tiempo completo que ya hayan sido presupuestadas en las unidades académicas.	=
CLÁUSULA XIII. SERVICIO ISSSTESON VOLUNTARIO A MAESTROS DE HORAS SUELTAS	=
Para el personal académico de horas sueltas que debido a su salario no tenga derecho a los servicios del ISSSTESON, de acuerdo a los reglamentos del mismo, la Universidad se compromete a conseguir estos servicios siempre y cuando el trabajador académico aporte la cuota correspondiente al mismo.	=
CLÁUSULA XIV. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAL SUJETO A REGULARIZACIÓN	=
Las prestaciones a que se refiere la Cláusula 97 también se otorgarán al personal con carácter temporal que esté sujeto al proceso de regularización previsto en la Cláusula 221 del Contrato Colectivo de Trabajo para el periodo 1995-1997, siempre que esté ocupando una plaza de carácter indeterminado, que no se trate de una sustitución y que haya ingresado antes del semestre 89 2.	=
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 XVI. PARTICIPACIÓN EN INGRESOS GENERADOS	=
La Universidad y el STAU formarán en un plazo no mayor de 30 días contados a partir del depósito del presente Contrato, una Comisión Mixta que se encargue de realizar los estudios relativos a la necesidad, viabilidad, operatividad y normatividad de un programa de participación de los académicos en los ingresos que generen con motivo de los trabajos que realicen para la Institución.	=
Este programa deberá estar concluido a más tardar en el semestre 2009-2 para presentarse ante el órgano de gobierno competente de la Universidad, para su aprobación.	=
CLÁUSULA XVII. DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA	=
1. Niveles del tabulador de asignatura y requisitos para ocupar cada uno de ellos.	=
De acuerdo con el Convenio de Revisión Contractual, suscrito entre la Universidad y el STAU, el 20 de marzo del año 2001, los requisitos para ocupar cada uno de los cuatro niveles previstos en la Cláusula 27 del presente Contrato, estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la presente Cláusula:	=
1.1. Para ser Profesor de Asignatura nivel A se requiere:	=



UNIVERSIDAD DE SONORA
RECIBIDO
18 ENE. 2011
RECTORIA

SPT

9.

Tener título de licenciatura y un año de experiencia académica a nivel superior o dos años de experiencia profesional.	=
1.2. Para ser Profesor de Asignatura nivel B se requiere:	=
1.2.1. Si se es licenciado titulado, cuando menos cuatro años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 10 puntos de la TPA.	=
1.2.2. Si se es pasante de maestro en ciencias, cuando menos dos años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 6 puntos de la TPA.	=
1.2.3. Si se es maestro en ciencias, cuando menos un año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que cumulen 4 puntos de la TPA.	=
1.2.4. Si se es candidato a doctor, tener al menos 1 año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 3 puntos de la TPA.	=
1.2.5. Si se es doctor titulado, tener experiencia académica a nivel superior y/o profesional en el área de su especialidad.	=
1.3. Para ser Profesor de Asignatura nivel C se requiere:	=
1.3.1 Si se tiene título de licenciatura, tener al menos 8 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 20 puntos de la TPA.	=
1.3.2 Si se es pasante de maestro en ciencias, tener al menos 6 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 16 puntos de la TPA.	=
1.3.3 Si se es maestro en ciencias, tener al menos 4 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 12 puntos de la TPA.	=
1.3.4 Si se es candidato a doctor, tener al menos 3 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 6 puntos de la TPA.	=
1.3.5 Si se es doctor, tener al menos 1 año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad.	=
1.4. Para ser Profesor de Asignatura nivel D se requiere:	=
1.4.1 Si se es pasante de maestro en ciencias, tener al menos 9 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 28 puntos de la TPA.	=
1.4.2 Si se es maestro en ciencias, tener al menos 7 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 24 puntos de la TPA.	=
1.4.3 Si se es candidato a doctor, tener al menos 4 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 20 puntos de la TPA.	=



Sep 27

1.4.4 Si se es doctor, tener al menos 3 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo 12 puntos de la TPA.	=
2 Promoción del Personal Académico de Asignatura y aspectos generales.	=
2.1. Las promociones del Personal Académico de Asignatura podrán ser de hasta dos niveles a la vez cada año, siempre que se cumpla con todos los requisitos que se establecen.	=
2.2. El nivel asignado por la comisión respectiva, se hará efectivo a partir de la fecha de la solicitud y entrega de documentos que demuestren cumplir con los requisitos mínimos del nivel solicitado.	=
2.3. Todos los demás requisitos que se establecen en el Título V del Estatuto de Personal Académico vigente para la promoción del Personal Académico de Carrera, serán aplicables al Personal de Asignatura.	=
2.4. De ser necesario, el Consejo Divisional en cada División nombrará Comisiones Dictaminadoras Especiales que llevarán a cabo la evaluación de la documentación del Personal Académico de Asignatura que desee promoverse y la asignación del nivel correspondiente, así como también asignar nivel al Personal de Asignatura de nueva contratación mediante la evaluación de su documentación.	=
2.5. La aplicación del presente tabulador no disminuirá el salario a ningún miembro del Personal Académico de Asignatura.	=
2.6. El personal que se encuentre ubicado en el nivel B del antiguo tabulador y que no cumpla los requisitos para quedar ubicados en los niveles B o C del nuevo tabulador, permanecerá con el salario actualmente asignado y disfrutará de todos los incrementos salariales y estímulos que se concedan a dicho personal, hasta obtener los requisitos mínimos que se establecen en los niveles B o C del nuevo tabulador.	=
2.7. El STAUS, a través de una comisión de Profesores de Asignatura, presentará ante la Comisión Mixta General del Tabulador una propuesta de adiciones al EPA, que contemple requisitos y puntajes para acceder a los diversos niveles del tabulador del Personal de Asignatura. La Comisión del Tabulador dispondrá de un mes para discutir la propuesta, para posteriormente someterse a la consideración del Colegio Académico.	=
CLÁUSULA XVIII. DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS	=
La Universidad se ajustará a lo pactado en el Convenio de Revisión de marzo de 1998.	=
Los casos de Técnicos Académicos pendientes de reclasificación, se acuerda por las partes que se analizarán y resolverán en el seno de la Comisión Mixta General de Tabulador del Personal Académico.	=
Sobre los Técnicos Académicos que ya fueron reclasificados y consideran que sus funciones actuales no coinciden con las que quedaron establecidas en los convenios individuales que firmaron como condición para su reclasificación, podrán dirigirse a la CMGAA para que sean revisadas y resueltas en lo que corresponda.	=



Handwritten signature and initials in blue ink.

CLÁUSULA XIX. REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN ACADÉMICA DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES	=
Con el propósito de regularizar la situación académica y laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes se establece lo siguiente:	=
1. Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario en las sesiones de los días 8 y 21 de abril de 1991.	=
2. El Personal de Carrera adscrito a esta dependencia estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.	=
3. La Universidad reconocerá, dentro de los lineamientos marcados por ella misma ante la SEP, todos los documentos que puedan ser avalados con base en la Ley General de Profesiones.	=
4. Ambas partes acuerdan que a través de la CMFASPA se revisarán los casos de los maestros no titulados, que gozaron de una dispensa por estar incluidos en el programa de nivelación, con el propósito de fijar los plazos para su titulación.	=
Se agregan a este Contrato las tablas que constan de cuatro fojas que indican las actividades generales de docencia, investigación y difusión de la cultura del personal académico de la Universidad, así como las actividades básicas y complementarias de docencia, investigación y difusión de la cultura, para los efectos previstos en la presente Cláusula Transitoria, en lo que se refiere a la regularización de la situación académica y laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes.	=
La Universidad ajustándose a lo convenido en el Convenio de marzo de 1996, acepta informar al Sindicato sobre el proceso de regularización de los casos pendientes del Departamento de Bellas Artes.	=
CLÁUSULA XX. REGULARIZACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE BELLAS ARTES	=
Para la concreción de la regularización laboral de los trabajadores académicos del Departamento de Bellas Artes, se formará una Comisión Mixta a más tardar una semana después de la firma del Convenio de la presente Revisión Contractual y estará integrada por el Jefe del Departamento de Bellas Artes, el Delegado Sindical, la Directora de Recursos Humanos y un académico del ST AUS que será nombrado por el Sindicato. Para llevar a cabo su trabajo, la Comisión Mixta se basará en lo que establecen los siguientes puntos.	=
1. La Comisión Mixta analizará toda la información existente en relación con las cargas académicas, las características de los académicos, entre otras, que servirán de base para determinar las plazas por tiempo indeterminado disponibles, así como los derechos de cada uno de los académicos en lo que se refiere a la regularización laboral, con base en los Convenios bilaterales acordados por las partes, y particularmente en lo que establecen los Contratos Colectivos 1995-1997 y el correspondiente al período 2001-2003, para los casos que correspondan. Este trabajo deberá estar concluido a más tardar al finalizar el mes de septiembre.	=
2. En el trabajo indicado en el punto 1 de la presente Cláusula, la Comisión incluirá el análisis de las plazas de los profesores visitantes existentes en el Departamento de Bellas Artes y acordará lo que proceda sobre el particular, en el plazo acordado en dicho punto.	=



<p>3. Una vez concluidos los trabajos establecidos en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula, la Comisión Mixta elaborará un calendario en el que se indique etapas, acciones y plazos para concretar la regularización del personal académico de esa Unidad Académica. Las acciones o concursos que deban realizarse para regularizar el personal académico de Bellas Artes deberán convocarse a más tardar en el mes de diciembre de 2003.</p>	<p>=</p>
<p>Todos los aspectos no previstos en la presente Cláusula serán analizados y resueltos por la Comisión Mixta conformada para atender la regularización del personal académico del Departamento de Bellas Artes.</p>	<p>=</p>
<p>CLÁUSULA XXI. DE LAS PROMOCIONES DEL PERSONAL DE BELLAS ARTES</p>	
<p>La Universidad y el Sindicato integrarán una comisión mixta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de este Convenio, para que analice la propuesta del Sindicato sobre las actividades para la promoción del personal del Departamento de Bellas Artes y elabore y apruebe el documento respectivo que entrará en vigor con carácter transitorio a partir del semestre 97-2, en el caso de que el Colegio Académico no apruebe para entonces la normatividad al personal del Departamento de Bellas Artes.</p>	<p>=</p>
<p>En el caso de que dicho documento elaborado por la Comisión Mixta, entre en vigor a partir del semestre 97-2, conforme a lo previsto en esta Cláusula, será transitorio hasta en tanto el Colegio Académico apruebe la normatividad relativa al referido personal; además, surtirá sus efectos retroactivamente a partir del 20 de marzo de 1997. Los beneficios de la retroactividad serían en favor del personal que resultara promovido conforme a dicho documento, a partir de la fecha en que cumpliera con los requisitos y puntajes del nivel al que se promoviera, sin que dicha fecha pueda ser anterior al 20 de marzo de 1997.</p>	<p>=</p>
<p>Ambas partes están de acuerdo en nombrar la comisión mixta a la que se refiere esta Cláusula para que en un término no mayor de 30 días contados a partir de la firma del Convenio (marzo de 1998), analice la propuesta del Sindicato sobre las actividades para la promoción del personal del Departamento de Bellas Artes, elabore y apruebe el documento respectivo.</p>	<p>=</p>
<p>CLÁUSULA XXII. PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN DEL DEPORTE</p>	
<p>Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal, se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario en la sesión del día 12 de abril de 1991, en tanto no contravengan disposiciones de la Ley Orgánica, del Estatuto General y las que emita el Colegio Académico.</p>	<p>=</p>
<p>El personal académico de la Subdirección de Deportes estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.</p>	<p>=</p>
<p>La Universidad en un plazo no mayor a 15 días hábiles posteriores a la firma del presente contrato, nombrará una Comisión Académica, acorde a lo señalado en el mecanismo firmado el 14 de enero del 2002- la cual estará integrado por: el Subdirector de Deportes, los responsables de las áreas de trabajo de la Subdirección de Deportes, tres profesores de Deportes, el Director de la División de Ciencias Biológicas, el Secretario General Académico, la Vicerrectora de la Unidad Regional Centro, y dos miembros de la CMGAA, de los cuales uno será por la parte sindical y otro por la parte universitaria</p>	<p>=</p>
<p>La Comisión Académica realizará el análisis y presentará una propuesta a la Rectoría de la Universidad de Sonora sobre:</p>	<p>=</p>
<p>1. Factibilidad de formación del Departamento de Deportes</p>	<p>=</p>



[Handwritten signature and initials]

2. Relación entre el departamento de deportes y:	=
a) la licenciatura en cultura física y deporte.	=
b) el deporte Curricular ofrecido a los PE de la Universidad de Sonora.	=
c) el deporte intramuros de la Universidad de Sonora	=
d) el deporte representativo de la Universidad de Sonora	=
e) programas de extensión universitaria	=
3. En caso de formarse el Departamento de Deportes, el estatus de la actual subdirección de deportes podrá modificarse.	=
4. Diagnóstico de plazas susceptibles de ser redefinidas y/o modificadas.	=
Análisis de la necesidad de incluir actividades en EPA, específicas para el personal académico de deportes (similar a lo realizado por la División de Humanidades para el personal de Bellas Artes)	=
CLÁUSULA XXIII. CURSOS VIRTUALES Y VIDEOCONFERENCIAS	=
La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta de Educación a Distancia, se comprometen a analizar los beneficios y consecuencias académicas y laborales de los cursos virtuales y videoconferencias a más tardar al término del semestre 2011-1.	=
La Universidad se compromete a considerar la opinión del STAUS sobre los aspectos académicos y a discutir y acordar los aspectos laborales de los proyectos relativos a la educación a distancia, a más tardar al término del semestre 2011-1. A partir del verano de 2011 la modalidad a distancia deberá ofrecerse incorporando los acuerdos laborales que haya tomado la Comisión Mixta de Educación a Distancia.	=
CLÁUSULA XXIV. DERECHO A LA SOBRECARGA	=
La CMGAA estudiará la situación del Personal Académico de Carrera que ha venido impartiendo sobrecarga desde el semestre 89-1 o antes y en base a dicho estudio determinará lo que procede en cada uno de los casos, basada en la Ley Federal del Trabajo, los usos y costumbres y demás reglamentaciones aplicables.	=
El estudio y resolución de tal problemática deberá estar concluido a más tardar en el mes de mayo del 2003.	=
CLÁUSULA XXV. SERVICIO DE INTERNET PARA EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	=
La Universidad se compromete que en un plazo de 90 días contados a partir de la firma del convenio, instalará en el Departamento de Agricultura y Ganadería los servicios de Internet, de no ser así, se compromete a proporcionar el servicio de conexión en su hogar gratuitamente a los trabajadores académicos que cuenten con un proyecto, cuyo programa de trabajo lo justifique, y haya sido respaldado por el Jefe del Departamento y el Director de División. Dicho servicio se suspenderá en el momento en que se proporcione en su centro de trabajo.	=
CLÁUSULA XXVI. 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	=



[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

el transcurso de la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que sean producto de las causas señaladas por la cláusula 40 de este Contrato.	
Para la implementación de este Programa se acuerda conformar la Comisión Mixta Especial (CME) que estará integrada por 6 (seis) miembros, 3 (tres) por cada una de las partes, (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 2007.	=
El Programa estará sujeto al siguiente procedimiento:	=
1. Las plazas originadas por las causas establecidas en la cláusula 40, formarán parte del presente programa.	=
2. Las plazas se ocuparán en su departamento de adscripción, sin embargo, si existe acuerdo entre la delegación sindical y la jefatura de departamento, podrán solicitar la pertinencia de cambiar la adscripción departamental o el tipo de alguna plaza, por no existir materia de trabajo en el departamento a la que está adscrita.	=
3. La Comisión Mixta Especial analizará y dictaminará la procedencia de la solicitud de cambio de adscripción o tipo de la plaza, para lo cual emitirá un dictamen en un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud.	=
4. En el caso de que la Comisión Mixta Especial apruebe el cambio solicitado, lo turnará al H. Consejo Divisional correspondiente para que éste determine en definitiva.	=
5. Las plazas vacantes serán analizadas por el Delegado Sindical, el Jefe de Departamento y el Director de División, para proponer a la Comisión Mixta Especial la forma en que serán ocupadas, pudiendo ser:	=
a) Concursadas por tiempo indeterminado en forma cerrada en los términos del numeral 4 de la Cláusula Sexta Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007.	=
b) Destinadas al Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura.	=
c) Utilizadas para formar profesores que adquieran el perfil deseado, cuando la plaza no pueda ser ocupada mediante los mecanismos señalados en los incisos a) y b), para tal efecto:	=
i. Se convocará a los profesores de asignatura del Departamento que hayan ingresado antes del semestre 2003-1, y que se encuentren activos en la fecha que se convoque a participar en este Programa de Formación. Los candidatos deberán reunir los requisitos establecidos para el personal de carrera en la Cláusula 177. De estos se seleccionará al de mayor antigüedad académica en el Departamento. En caso de empate se seleccionará al que tenga mayor número de horas indeterminadas.	=
ii. La Universidad le otorgará al profesor una beca, según los requisitos establecidos en el punto 1.3.1. de la Cláusula 177, consistente en el salario de MTC Asociado D. En el convenio de beca se especificará que al obtener el grado correspondiente en los tiempos y formas establecidos en el mismo, la Universidad procederá a la contratación con carácter de indeterminado en la plaza de MTC correspondiente.	=
6. El análisis y resolución sobre ocupación de plazas señalado en el punto 5 será turnado a la Comisión Mixta Especial, quien analizará y dictaminará sobre la forma en que será ocupada la plaza.	=



Spr *9*

Las plazas que se turnen al Programa de Conversión de Plazas y Plazas para Profesores de Asignatura, serán asignadas por la Comisión de este Programa, en un plazo máximo de 30 días.	=
CLÁUSULA XXVII. 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 información que aparece en el listado 3 del CCT 2005-2007 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 42 del CCT.	=
5. Las plazas definidas en este programa serán concursadas en forma cerrada en los términos de la cláusula sexta transitoria.	=
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.	=
CLÁUSULA XXVIII. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN Y EQUIVALENCIAS DE LA REFORMA CURRICULAR	=
Las partes acuerdan 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	=



SPK

9

<p>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 175 del CCT.</p>	
<p>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 ha 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.</p>	=
<p>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.</p>	=
<p>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 74, 82, 83 y la segunda transitoria del CCT.</p>	=
<p>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.</p>	=
<p>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.</p>	=
<p>6. PROSPECCIÓN: La Comisión Bilateral 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.</p>	=
<p>7. DURACIÓN: La Comisión Bilateral 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.</p>	=
<p>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.</p>	=
<p>Finalmente, las partes establecen que los acuerdos que se tomen en esta Comisión Bilateral 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.</p>	=
<p>CLÁUSULA XXIX. REASIGNACIÓN DE NIVEL PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA</p>	=



SJK

9.

Los profesores que hayan ingresado por evaluación curricular podrán solicitar su reasignación de nivel a la Comisión Dictaminadora que les corresponda, siempre y cuando haya transcurrido más de un año de su última asignación de nivel.	=
El procedimiento para la reasignación de nivel se ajustará a los lineamientos señalados para la promoción, establecidos en el presente CCT.	=
Esta cláusula se mantiene vigente como transitoria en tanto el concepto de reasignación no se incorpore al EPA o bien, el EPA contemple la promoción de categoría y/o nivel para personal de carácter determinado. Una vez cumplido lo anterior, la presente cláusula pierde su vigencia.	=
CLÁUSULA XXX. PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE CARGA PARA EL PERSONAL DE AJUSTE DE CONTRATACIÓN	=
La necesidad que existe de que el personal académico de tiempo completo se desarrolle en forma integral, implica que el tiempo que dedica éste a su labor docente no limite su acceso a otras áreas sustantivas del quehacer universitario.	=
Consideramos que el personal académico de tiempo completo que posee una plaza de ajuste de contratación y en consecuencia tiene una carga académica ante grupo de 25 HSM, trabaja en condiciones muy desfavorables para llevar a cabo otro tipo de actividades académicas. Ante esta situación las partes acuerdan un programa de reducción de carga para el personal de ajuste de contratación, en los siguientes términos:	=
a) A partir del semestre 2007-2 los profesores de ajuste de contratación con grado mínimo de maestría, tendrán la carga académica de acuerdo a su categoría, tal como lo establece la Cláusula 87 de este CCT.	=
b) A los profesores con ajuste de contratación que adquieran el grado de maestría, se les reducirá su carga, conforme lo establecido en la Cláusula 87 del CCT, a partir del semestre inmediato posterior a la adquisición del grado.	=
c) A los profesores con Plaza de Ajuste de Contratación con grado de licenciatura se les reducirá su carga académica a 20 hsm a partir del semestre 2007-2.	=
d) La carga académica liberada por los Ajustes de Contratación será empleada en el programa de regularización contemplado en la Cláusula VI Transitoria de este Contrato Colectivo de Trabajo.	=
e) El presente programa de reducción de carga no limitará en forma alguna, la participación del personal con ajuste de contratación en el programa de conversión de plazas, aprobado por el H. Colegio Académico en abril del año 2002.	=
f) La descarga señalada en el presente programa, operará al inicio de los semestres mencionados.	=
CLÁUSULA XXXI. INFORMACIÓN SOBRE DICTÁMENES DE LA COMISIÓN DE CONVERSIÓN DE PLAZAS	=
La Universidad turnará al STAUS, a través del Secretario General Académico, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura en la fecha en que éstos sean enviados al Colegio Académico para su aprobación. Asimismo, publicará y turnará copia al STAUS de las resoluciones que el Colegio emita al respecto, a más tardar 15 días después de tomada la resolución correspondiente por ese Órgano Colegiado.	=
CLÁUSULA XXXII. MIEMBROS DEL STAUS PARA LA COMISIÓN DE CONVERSIÓN DE	=



PLAZAS	
Ambas partes acuerdan que el STAUS propondrá a tres académicos para que se consideren en el nombramiento por parte del Colegio Académico de la Comisión del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura, a que hace referencia el Anexo 5.	=
CLÁUSULA XXXIII. MIEMBROS DEL STAUS PARA LA COMISIÓN DE RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN	=
El STAUS propondrá a tres académicos para que se consideren en el nombramiento por parte del Colegio Académico de la Comisión de Asignación de Plazas de Retención y Repatriación a que hace referencia el Anexo 6.	=
CLÁUSULA XXXIV. EDUCACIÓN CONTINUA	=
La CMGAA analizará el programa de educación continua de la UNISON para determinar los aspectos laborales del mismo.	=
CLÁUSULA XXXV. FORMACIÓN DE NUEVOS PROFESORES	=
La CMGFSPA propondrá a Colegio Académico la inclusión de acreditación de un curso de formación docente, como requisito para contratación del personal de nuevo ingreso a la Universidad de Sonora. La propuesta deberá presentarse antes de concluir el semestre 2011-1.	=
CLÁUSULA XXXVI. REFORESTACIÓN Y ÁREAS VERDES	=
La Universidad reforestará y creará áreas verdes con flora local, en el estacionamiento asignado a los Departamentos de Sociología y Administración Pública, y de Psicología y Ciencias de la Comunicación, para disminuir la contaminación por polvo.	=
CLÁUSULA XXXVII. ELEVADORES	=
La Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, realizará un diagnóstico de las necesidades de instalación de elevadores en los edificios de la Universidad. Como resultado del diagnóstico se realizará un plan para atención de las necesidades, comprometiéndose la Universidad a gestionar los recursos correspondientes.	=
CLÁUSULA XXXVIII. COMUNICADOS OFICIALES DEL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD	=
La Universidad entregará al STAUS copia de los comunicados oficiales anuales en los cuales el Gobierno del Estado de Sonora y la Federación, informan a la Universidad el monto del presupuesto universitario.	=
CLÁUSULA XXXIX. CONVENIO PARA CIRUGÍA	=
La Universidad se compromete a gestionar la firma de un convenio con el ISSSTESON y los especialistas médicos para la realización de las diversas cirugías o procedimientos del control de la obesidad mórbida. El convenio deberá incluir precios preferenciales para los académicos y la aportación tripartita del ISSSTESON, la Universidad y el beneficiado para el pago.	=
CLÁUSULA XL. PROGRAMACIÓN MATERIAS EJE COMÚN	=
ACUERDO UNISON-STAUS, RESPECTO A LA PROGRAMACIÓN DE LOS PROFESORES DEL DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS ESPACIOS EDUCATIVOS DEL EJE DE FORMACIÓN COMÚN:	=



Spk

CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ACTUAL Y ÉTICA Y DESARROLLO PROFESIONAL	
<p>1. El Jefe de Departamento de Sociología y Administración pública programará a los profesores de su departamento en las materias de Ética y Desarrollo Profesional y Características de la Sociedad Actual. En virtud de que actualmente la captura oficial en el SIIA la realiza el Jefe de Departamento de Economía y el Jefe del Departamento de Derecho, la Universidad se compromete a revisar los aspectos técnicos para que la captura en SIIA de los profesores adscritos al Departamento de Sociología y Administración Pública sea por parte del Jefe de este Departamento.</p>	=
<p>2. La programación de Características de la Sociedad Actual y Ética y Desarrollo Profesional se realizará tal y como se indica en la cláusula 83 del CCT: "En el caso de las materias del eje de formación común, la programación deberá verificarse por una comisión mixta integrada por los jefes de departamento, delegados sindicales de los departamentos involucrados, así como el director de recursos humanos y el secretario de trabajo y conflictos del STAU. Además, los grupos correspondientes deberán incluirse en las programaciones de los Departamentos cuyos profesores participarán como docentes en las asignaturas de este eje formativo".</p>	=
<p>3. Para dar cumplimiento a lo indicado en el punto anterior, las comisiones mixtas estarán conformadas por los jefes y delegados sindicales de los departamentos de:</p>	=
<p>CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ACTUAL: Economía y Sociología y administración Pública.</p>	=
<p>ÉTICA Y DESARROLLO PROFESIONAL: Derecho y Sociología y Administración Pública</p>	=
<p>La CDVP del Departamento de Sociología y Administración Pública será la responsable de verificar que la programación de los profesores de dicho Departamento, en los espacios de Características de la Sociedad Actual y Ética y Desarrollo Profesional, se dé con base en lo establecido en las cláusulas 82 y 83 del CCT. Para ello, las reuniones de cada etapa de las comisiones mixtas del eje de formación común, deberán realizarse antes de las reuniones de las CDVP.</p>	=
<p>4. La UNISON y el STAU se comprometen a enviar a los Directores de División de Económico-Administrativas y Ciencias Sociales, una iniciativa para que se conforme una Comisión Académica Interdivisional para el análisis y, en su caso, propuestas de modificaciones o adecuaciones del contenido temático del espacio Características de la Sociedad Actual. En dicha iniciativa se propondrá que la Comisión sea integrada por académicos propuestos por los Jefes de los departamentos de Economía y Sociología y Administración Pública, así como por un asesor técnico de la Dirección de Innovación Educativa.</p>	=
<p>5. La UNISON y el STAU se comprometen a enviar al Director de División de Ciencias Sociales, una iniciativa para que se conforme una Comisión Académica Divisional para el análisis y, en su caso, propuestas de modificaciones o adecuaciones del contenido temático del espacio Ética y Desarrollo Profesional. En dicha iniciativa se propondrá que la Comisión sea integrada por académicos propuestos por los Jefes de los departamentos de Derecho y Sociología y Administración Públicas, así como por un asesor técnico de la Dirección de Innovación Educativa.</p>	=
<p>CLÁUSULA XLI. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA</p>	=
<p>Esta cláusula se mantiene vigente como transitoria en tanto Colegio Académico no apruebe los criterios de programación para programa de posgrados. Una vez cumplido lo anterior, la</p>	=



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten mark or signature in blue ink.

presente cláusula pierde su vigencia.	=
Para propósitos del presente contrato, por Padrón Nacional de Programas de Posgrado (PNPP) se entenderá el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACyT, o cualesquier otro nombre que el CONACyT asigne en el futuro al programa mediante el cual dicha institución otorga apoyos económicos federales a los programas de posgrado nacionales de manera independiente a los recursos otorgados por la Universidad de Sonora.	=
Si el CONACyT mismo llegara a cambiar de nombre, la presente cláusula seguirá siendo aplicable en términos de la agencia federal que ejerza las actuales funciones del CONACyT en relación a los apoyos federales a los programas de posgrado.	=
Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:	=
PROGRAMAS DENTRO DEL PADRÓN NACIONAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO (PNPP):	=
La carga académica se asignará de acuerdo a las áreas y líneas de investigación declaradas por el programa ante el PNPP.	=
El Jefe del Departamento determinará la carga a impartirse en el Semestre por cada una de las áreas declaradas por el programa ante el PNPP.	=
Posteriormente, en cada área será asignada la carga en el siguiente orden de prioridad:	=
1. Profesores que pertenezcan al núcleo académico básico declarado ante el PNPP	=
2. Profesores que pertenezcan a la planta de medio tiempo declarados ante el PNPP	=
3. Profesores que pertenezcan a la planta de medio tiempo reconocidos por la Comisión Académica del programa no declarados ante el PNPP.	=
4. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Doctor.	=
5. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Maestría.	=
En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga y horarios, el trabajador académico de mayor trayectoria académica y antigüedad académica, que pertenezca al área, en el Departamento que se programa.	=
La revisión y aprobación de la programación se realizará simultáneamente con el procedimiento descrito en la Cláusula 83 del presente Contrato Colectivo. En caso de no existir acuerdo en la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP, etapa 3 de la Cláusula 83), se turnará a una Comisión Mixta integrada por los jefes de departamento, delegados sindicales de los departamentos involucrados, así como el Director de Recursos Humanos y el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS.	=
PROGRAMAS QUE NO ESTAN EN EL PADRÓN NACIONAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO (PNPP):	=
La carga académica se asignará de acuerdo a las áreas y líneas de investigación declaradas por el programa en su plan de estudios aprobado por el Colegio Académico.	=
El Jefe del Departamento determinará la carga a impartirse en el Semestre por cada una de las áreas declaradas por el programa en su plan de estudios.	=
Posteriormente, en cada área será asignada la carga en el siguiente orden de prioridad:	=
1. Profesores de tiempo completo del programa reconocidos por la Comisión Académica,	=



SPK

2. Profesoras de medio tiempo del programa reconocidos por la Comisión Académica,	=
3. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Doctor	=
4. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Maestría.	=
En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga y horarios, el trabajador académico de mayor trayectoria académica y antigüedad académica, que pertenezca al área, en el Departamento que se programa.	=

ANEXO 1	=
ACUERDO PARA LA ASIGNACIÓN TEMPORAL DE CUBÍCULOS	=
La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan que para la asignación temporal de los cubículos que desocupan los Profesores cuya contratación es indeterminada y que se separan de la Universidad por un periodo de seis meses o más, se emplearán los siguientes criterios:	=
1. En caso de que la plaza del Profesor que se separa temporalmente de la Universidad sea concursada por tiempo determinado, el espacio señalado será ocupado por la persona ganadora de la misma, en caso de no poseer un cubículo para el desarrollo de sus labores.	=
2. Si la plaza no es ocupada por cualquier causa y existen académicos con necesidad de cubículo, éste se asignará conforme a los criterios establecidos en la Cláusula 100 punto 2.1 del Contrato Colectivo de Trabajo. En caso de que no hubiere personal de carrera o asignatura con al menos 20 h/s/m indeterminadas en promedio, con necesidad de cubículo, se procederá a asignarlo al personal que cuente con un máximo de 19 h/s/m indeterminadas en promedio, usando los criterios indicados en dicha Cláusula.	=
3. Al trabajador académico que se separará de la Universidad por un periodo superior a los seis meses se le solicitará por escrito y con el tiempo suficiente para que desocupe del cubículo sus efectos personales, dejándose en el mismo lo que pertenezca a la Institución.	=
4. Quienes tengan beca, sabático licencia con goce de salario y que no salgan de la ciudad, deberán solicitar por escrito al Jefe de Departamento, la no asignación del cubículo, en virtud de que lo seguirán empleando para el desarrollo de sus otras actividades académicas.	=
5. Al trabajador académico que ocupará temporalmente el cubículo se le solicitará que mantenga en buen estado todo lo que se encuentra en él.	=
6. Con 15 días de anticipación al regreso del titular del cubículo, se le solicitará a la persona que lo ocupa temporalmente que lo desocupe para que pueda ser usado por la primera.	=

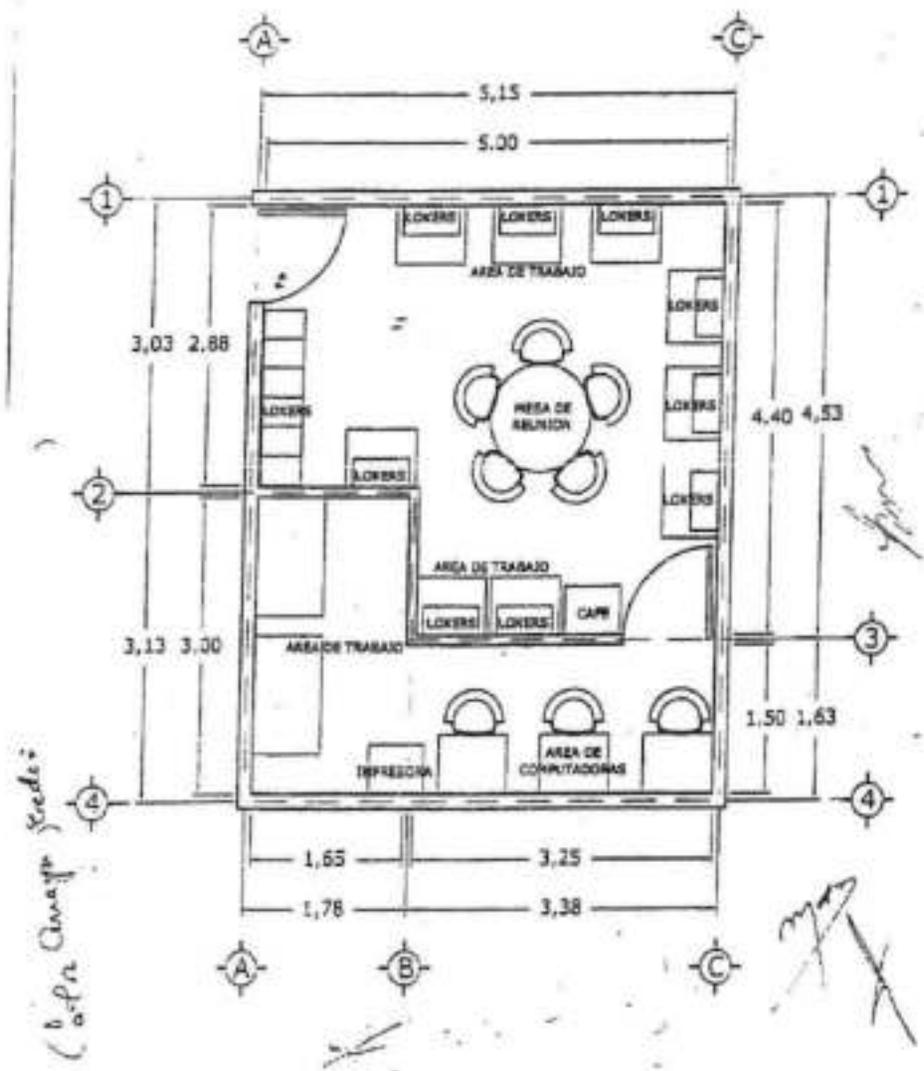


Handwritten signature in blue ink.

Handwritten mark or signature in blue ink.

7. Los presentes criterios no serán aplicados de forma retroactiva a los casos existentes a la firma del presente convenio. =

ANEXO 2 =
 PROYECTO TIPO PARA LA SALA DE MAESTROS =



ANEXO 3				
TARIFA DE VIÁTICOS Y GASTOS DE CAMINO				
NIVELES DE APLICACIÓN	TARIFA			GASTOS DE CAMINO
	ESTATAL	NACIONAL	AL EXTRANJERO (1)	
Nivel I Rector Secretarios Generales Vicerrectores Directores (administración central y divisiones) Secretarios de Unidad	\$2,000.00	\$2,500.00	300.00	\$1,300.00
Nivel II Secretarios Académicos Subdirectores Jefes de Departamento Investigadores y Docentes Secretarios de Departamento Coordinadores de Programa	\$1,500.00	\$1,800.00	250.00	\$1,000.00
Nivel III Jefes de Área y resto de niveles tabulares	\$1,000.00	\$1,500.00	180.00	\$700.00
Nota: Las tarifas son por día (1) Expresado en Dólares				



SPT

J.

ANEXO 4	=
FORMATO DE LA CONVOCATORIA PARA EL PGFSPA, CLÁUSULA 174	=
La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico invita a las unidades académicas a participar en la presente	=
Convocatoria	=
Para la presentación de solicitudes de apoyo en la integración del Programa Semestral de Formación y Superación del Personal Académico, para el semestre 2007-2, de acuerdo a las siguientes:	=
Bases y Lineamientos	=
Bases	=
1. Las solicitudes de apoyo para las actividades propuestas deberán ser presentadas por las Academias a sus respectivos Departamentos, después de haber sido revisadas, seleccionadas, aprobadas y priorizadas.	=
2. Los Departamentos recibirán, revisarán y aprobarán las solicitudes que les sean presentadas considerando el apego a los requisitos de la presente convocatoria y las necesidades académicas del propio departamento e integrarán la propuesta departamental que habrán de entregar a la División correspondiente.	=
3. Las Divisiones, a su vez, harán lo propio para integrar la propuesta divisional de solicitudes de apoyo para proyectos y acciones de intercambio académico, la cual deberán presentar ante la CMGFSPA.	=
Lineamientos	=
a) Las actividades deberán formar parte de los programas institucionales de desarrollo de la unidad. En este sentido, se tendrá que especificar en ellos, a manera de justificación, su vinculación con las líneas de desarrollo respectivas. A la vez, deberán acompañarse de los oficios que expresen el apoyo de los Presidentes de Academia, Jefes de Departamento y Directores de División según corresponda.	=
b) Las actividades presentadas deberán estar orientadas preferentemente a apoyar la formación y actualización docente y disciplinaria, por lo tanto las acciones solicitadas deberán ser de esta naturaleza. Se apoyarán acciones tales como cursos, talleres, seminarios y otras encaminadas a la formación y superación del personal académico.	=
c) Cada actividad en particular, como las propuestas en general, deberán tener una cobertura amplia; es decir, que deben considerarse prioritariamente aquellas que beneficien al mayor número posible de académicos adscritos a las dependencias solicitantes.	=



Spk

[Handwritten signature]

ANEXO 5	=
PROYECTO A PRESENTARSE AL COLEGIO ACADÉMICO PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA	=
Con la finalidad de avanzar en la estabilidad laboral y en el cumplimiento de los objetivos de la Institución y de la SEP expresados en el convenio PROMEP y en los PROYECTOS DE DESARROLLO DE LOS CUERPOS ACADÉMICOS de las Divisiones, el Colegio Académico de la Universidad de Sonora establece el presente programa de conversión y creación de plazas que estará dirigido a los profesores con ajuste de contratación, los técnicos académicos que tienen convenio con la Institución y el personal de asignatura, en los términos que se indican en los siguientes puntos:	=
I. CONVERSIÓN DE PLAZAS	=
1. Conversión de plazas de ajuste de contratación a plazas de tiempo completo	=
La Universidad contrató 80 profesores denominados personal con ajuste de contratación, los cuales son profesores que imparten 25 h/s/m de docencia frente a grupo. Varios de ellos ya cuentan con posgrado en su área disciplinaria y, debido a la carga docente, no pueden desarrollar equilibradamente las funciones de investigación, tutoría y gestión académica. El objetivo del programa es convertir estas plazas a PTC, y que los profesores estén en condiciones de desempeñar las funciones sustantivas. Las horas que se liberen al cambiar de plaza al profesor con ajuste de contratación, se concursarán de acuerdo a los procedimientos de ingreso establecidos en la normatividad vigente aplicable.	=
2. Conversión de plazas de técnicos académicos en convenio, a plazas de tiempo completo	=
La Institución cuenta entre su personal de carrera con técnicos académicos que cumplen una doble función: como profesor de tiempo completo y como técnico académico, lo cual provoca que en ocasiones se descuide alguna de las dos funciones. El objetivo del programa es que estas plazas queden sólo como PTC. Las plazas de técnico académico que se liberen serán analizadas por una comisión nombrada ex profeso por el Colegio Académico, a fin de determinar si procede su sustitución; en el caso de proceder su sustitución, se concursarán de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Reglamento para Técnicos Académicos vigente.	=
II. PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO PARA PROFESORES DE ASIGNATURA CON POSGRADO	=
Podrán lograr una plaza de profesor o profesor investigador de tiempo completo aquellos profesores de asignatura que cuenten con posgrado en el lapso que dure el presente programa, mismo que culminará el 30 de abril del 2009 y que cumplan con los demás requisitos señalados en el presente documento. Entre ellos se encuentran:	=
1. Exbecarios PROMEP	=
En 1998 y 1999 PROMEP otorgó becas a personal de asignatura de las IES para realizar estudios de posgrado, recibiendo la UNISON 29 becas (este programa fue suspendido en enero del 2000). Actualmente la mayoría de ellos ya obtuvieron el grado de maestría, por lo que se requieren plazas para incorporarlos como PTC.	=
2. Profesores de Asignatura con posgrado	=
La Institución cuenta con profesores de asignatura que obtuvieron su posgrado por vías ajenas a PROMEP.	=



SPH-

9.

III. PLAZAS DE TÉCNICO ACADÉMICO PARA PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA	=
Se podrá asignar una plaza de técnico académico de tiempo completo a aquél personal académico que, además de que cumpla con los requisitos cuente con formación profesional para la plaza en cuestión y la experiencia suficiente en el área de especialidad de la misma, lo cual será definido por los Consejos Divisionales.	=
IV. LOS REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA ASIGNACIÓN DE UNA PLAZA SON LOS SIGUIENTES:	=
1. Para el personal académico que actualmente posee un ajuste de contratación:	=
a) Tengan el grado mínimo de maestría.	=
b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de conocimiento del departamento en el que está adscrito.	=
c) Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.	=
2. Para los técnicos académicos que se reclasificaron a profesores de tiempo completo:	=
a) Tengan el grado mínimo de maestría o perfil deseable certificado por PROMEP.	=
b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de conocimiento del departamento en el que está adscrito.	=
c) Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.	=
3. Para el personal de asignatura:	=
a) Tengan el grado mínimo de maestría o perfil deseable certificado por PROMEP en el lapso que dure el programa.	=
b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de conocimiento del departamento en el que está adscrito.	=
c) Ser parte de la planta académica de la Universidad a más tardar al inicio del semestre 2002-1.	=
d) Al 15 de abril de 2002, no contar ni haber contado con una plaza de al menos medio tiempo indeterminado en otra institución o empresa, ni haber dedicado más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.	=
e) Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.	=
4. Para el personal académico que aspira a una plaza de técnico académico:	=
a) Grado de licenciatura como mínimo.	=
b) Al menos 5 años de labor académica ininterrumpida en el departamento de adscripción de la plaza.	=
c) Al menos 3 años de experiencia (no necesariamente continua) en plaza de técnico académico, en el área general de la plaza, la cual será definida en las comisiones	=



SPT

9.

divisionales.	
d) Al 15 de abril de 2002, no contar ni haber contado con una plaza de al menos medio tiempo indeterminado en otra institución o empresa ni haber dedicado más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.	=
V. PROCEDIMIENTO DE DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS	=
1. La Universidad de Sonora pondrá a disposición del programa, al menos el 60% de las nuevas plazas para profesores de tiempo completo y el 60% de las nuevas plazas para técnicos académicos otorgadas por la SEP durante el año 2007 y los subsecuentes, hasta cubrir con las metas del presente programa.	=
2. En el caso de que la SEP otorgue plazas directamente para alguno de los grupos de personal académico considerados en el presente programa, éstas no serán consideradas dentro del 60% indicado en el punto anterior.	=
3. Las plazas para profesores de tiempo completo serán distribuidas del siguiente modo:	=
a) 40% al personal que actualmente posee un ajuste de contratación. En el entendido de que la aprobación de una plaza de tiempo completo por la Federación, será el equivalente a convertir a dos ajustes de contratación a profesores de tiempo completo, a partir del 2003 en la Universidad de Sonora. En caso de que existan más plazas destinadas a este apartado que candidatos a ocuparlas, la diferencia se destinará al apartado c de este numeral.	=
b) 20% para los técnicos académicos que se reclasificaron a profesores de tiempo completo.	=
c) 40% para personal de asignatura, las cuales incluyen las modalidades de los incisos 1 y 2 del punto II de este documento.	=
4. La asignación de plazas contempladas en el punto 3 a las unidades académicas se realizará a través de la Comisión Académica nombrada ex profeso por el Colegio Académico, la cual se basará en los siguientes criterios generales:	=
a) Relación total de alumnos atendidos y tiempos completos adscritos al departamento respectivo y	=
b) Relación de profesores de asignatura y académicos de carrera.	=
c) En el caso de los técnicos académicos, la asignación se fundamentará en las actividades de docencia e investigación en los laboratorios y talleres de los departamentos.	=
VI. EL ORDEN DE PRIORIDAD PARA LA ASIGNACIÓN DE LAS PLAZAS AL PERSONAL ACADÉMICO QUE CUMPLA CON LOS REQUISITOS ES EL SIGUIENTE:	=
1. Para los profesores con ajuste de contratación y técnicos académicos en convenio:	=
a) Mayor grado académico.	=
b) Perfil deseable certificado por PROMEP.	=
c) Antigüedad en la plaza.	=



d) Antigüedad en la UNISON.	=
2. Para los profesores de asignatura de las modalidades señaladas en los incisos 1 y 2 del punto II del presente documento:	=
a) Mayor grado académico.	=
b) Cantidad de carga indeterminada.	=
c) Antigüedad en la Universidad.	=
3. Para las plazas de técnicos académicos:	=
a) Mayor número de años como técnico académico.	=
b) Cantidad de carga indeterminada.	=
c) Mayor antigüedad en el departamento de adscripción en la plaza.	=
Los aspectos no previstos en este procedimiento serán resueltos por la Comisión.	=
VII. OTORGAMIENTO DE 25 BECAS CONACYT A PERSONAL DE ASIGNATURA	=
La Universidad se compromete a la gestión de la beca CONACYT (cumpliendo con los requisitos CONACYT) a profesores de asignatura que deseen estudiar en áreas prioritarias para sus respectivos Departamentos.	=
VIII. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE OTORGAMIENTO DE PLAZAS PARA PROFESORES DE ASIGNATURA QUE SE ENCUENTRAN REALIZANDO ESTUDIOS DE POSGRADO POR VÍAS AJENAS A PROMEP	=
El programa institucional de formación de personal académico contempla el apoyo a profesores de asignatura, varios de los cuales tienen la intención de desarrollar su carrera académica en la Institución. Para aquellos profesores que continúen sus estudios hasta obtener el grado de doctor, la Universidad se compromete a gestionar su plaza a través de los programas de retención y repatriación de CONACYT. Además, los profesores que realicen estudios hasta obtener el grado de doctor, mediante las becas señaladas en el punto VI del presente documento, la Institución se compromete a ofrecer la plaza de tiempo completo (a través de retención, repatriación o directamente plaza PROMEP), en los términos establecidos en el convenio de beca respectivo.	=



SPK
9.