

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Sindicato de Trabajadores y  
Empleados de la Universidad de  
Sonora

S.T.E.U.S.

UNIVERSIDAD DE SONORA



IGUALDAD Y ARMONÍA



Hermosillo, Sonora

1986-1988

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, Y POR LA OTRA, EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, REPRESENTANTE DEL MAYOR INTERES PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS AL SERVICIO DE AQUELLA, CONFORME A LAS CLAUSULAS SUFICIENTES:**

**CAPITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CLAUSULA 1.-** Para la correcta aplicación de este Contrato se establecen las siguientes denominaciones.

**1.- UNIVERSIDAD DE SONORA:** La Institución, la Universidad o la US.

**2.- SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA:** El Sindicato, o el STEUS.

**3.- DEPENDENCIAS:** Escuelas, Direcciones Generales, Institutos, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución.

**4.- DELEGACIONES DEL SINDICATO:** Son las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyan en cada una de las dependencias de la Universidad.

## **5.- REPRESENTANTES:**

a) **DE LA UNIVERSIDAD:** Son aquellas a quienes confieren tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la US y las personas físicas con facultades delegadas para tratar de resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia.

b) **EL SINDICATO:** El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Sub-Delegados de Dependencia; y las personas Físicas con facultades delegadas por los anteriores.

**6.- COMISIONES:** Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, para discutir con voz y voto.

**7.- ASESORES:** Las personas que con voz pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.

**8.- CONTRATO:** El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**9.- ESCALAFON:** El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto.

**10.- TRABAJADORES O EMPLEADOS:** Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución.

**11.- TABULADOR:** La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos, salarios, elaborada conjuntamente por la Universidad y el Sindicato.

**12.- DESCRIPCION DEL PUESTO:** Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos.

**13.- SALARIOS:** La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo.

**14.- SALARIO TABULAR O SUELDO BASE:** La cantidad fijada para cada puesto en el tabulador.

**15.- INTEGRACION DEL SALARIO:** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

**16.- LEY ORGANICA:** La Ley Orgánica de la Universidad de Sonora vigente.

17.- ESTATUTO GENERAL: El Estatuto General de la Universidad de Sonora, vigente, así como sus reformas o modificaciones también vigentes.

18.- REGLAMENTOS: Los que se aprueben de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato para fines especiales.

19.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.

20.- LEY: Ley Federal del Trabajo.

21.- LEY DEL ISSSTESON: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

CLAUSULA II.- La Universidad de Sonora, reconoce al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, como el representante del mayor interés profesional de sus trabajadores manuales y administrativos, y, por lo tanto, como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo. La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, aún en el caso de que el Sindicato titular cambiare su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Distrito, Estatal o la Nación. La Universidad se abstendrá de intervenir

en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la Autonomía Sindical.

Son materia de este Contrato todas las labores desarrolladas por los trabajadores y empleados manuales y administrativos que prestan sus servicios a la Universidad de Sonora para el funcionamiento y cumplimiento de sus fines, conforme a lo pactado en el mismo.

**CLAUSULA III.** - La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores por motivo de las relaciones laborales.

Los trabajadores por conducto de sus representantes Sindicales tratarán directamente con los titulares de sus respectivas Dependencias los problemas que se presenten por motivo del trabajo, siempre que no contravengan lo dispuesto en la presente cláusula.

De no ponerse de acuerdo con el titular de la Dependencia se seguirá el procedimiento que establece esta cláusula, el cual deberá sujetarse a las siguientes bases:

1.- Ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte los derechos de los trabajadores o del Sindicato, podrá llevarse a cabo por parte de la Institución

sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete.

En los casos de cambios de adscripción la Comisión Mixta de Conciliación se sujetará a lo establecido en este Contrato lo que se refiere a la conformidad del Trabajador afectado.

Lo establecido en esta cláusula no será aplicable cuando el Sindicato solicite la separación de algún trabajador con fundamento en la cláusula de exclusión por expulsión del Sindicato, que establece este Contrato.

2.- La contravención por la Universidad de lo establecido en el inciso anterior, producirá el efecto de considerar el acto que realice como injustificado, debiendo proceder la Institución de inmediato a su reparación conforme a este Contrato y a la Ley perdiendo el derecho la US de recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación por la misma causa.

El trabajador permanecerá laborando en las mismas condiciones en que se encuentre antes del conflicto hasta que éste sea resuelto en definitiva sin menoscabo de las prestaciones que se incrementen durante la tramitación del conflicto.

3.- La Comisión Mixta de Conciliación estará integrada por TRES representantes pro-

pietarios y UN suplente por parte del STEUS, y por igual número de representantes por parte de la Institución. La Comisión dispondrá de un local acondicionado para el desarrollo de sus funciones. El personal que se requiera será proporcionado por la US y por el STEUS en igual número, en su caso, obligándose a la Institución a cubrir los sueldos de este personal, así como los gastos de la Comisión, si los hubiere.

4.- La Comisión Mixta de Conciliación, para cada caso, abrirá un expediente por triplicado, de uno de los cuales se harán responsables los representantes del STEUS y del otro la US, el tercero quedará en las oficinas de la Comisión. Las actuaciones estarán firmadas por la totalidad de los miembros propietarios y en su caso por los suplentes. Los términos contarán por días hábiles. Cualquiera de los representantes que reiteradamente deje de asistir a las sesiones de la Comisión será sancionado en los términos del reglamento que elabore la misma Comisión para su funcionamiento.

5.- Las peticiones que se hagan a la Comisión Mixta de Conciliación se argumentarán y fundarán por escrito, notificando éstas al Sindicato o a la US, según corresponda, en un plazo no mayor de tres días, entregándole copia simple de la petición para que sea contestada en un término de tres días a partir de la notifi-



cación que se le haga. En un término no mayor de cinco días ni menor de tres, contados a partir de la fecha en que se reciba la contestación o de que fenezca el término para ello, ambas partes deberán presentarse a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas y alegatos. Sea cual fuere las pruebas ofrecidas, si no pueden desahogarse en la audiencia, se fijará un plazo de quince días para tal efecto, salvo causas de fuerza mayor en que dicho término podrá ser prorrogado en la medida que las partes convengan. Una vez realizada la audiencia anterior, en un término no mayor de cinco días se dictará la resolución respectiva. Las resoluciones serán dictadas por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer del asunto, conforme a la lista que de común acuerdo los representantes de la US y el STEUS nombren ante la misma Comisión Mixta de Conciliación.

El perito deberá resolver en un término no mayor de ocho días a partir de la notificación la que se hará al día siguiente en que sucedió el empate. En el caso de no resolver será removido y nombrado el que sigue en la lista el que resolverá en el mismo término.

De no estarse de acuerdo con la resolución que se dicte se entenderá que las partes tienen reservados sus derechos para hacerlos valer en la forma y vía que conforme a derecho

proceda.

6.- Los miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Conciliación tendrán en todo tiempo facilidad para concurrir a los actos de la misma.

7.- Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito en Derecho respectivo, en su caso, dicten resolución definitiva.

8.- Las disposiciones del reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias para las partes, y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlos conforme a este Contrato, los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores y los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

9.- La Universidad no podrá decretar sanción alguna si no se ha cumplido con el procedimiento marcado en esta cláusula.

**CLAUSULA IV.-** El personal al servicio de la Institución se clasifica como sigue:

- a).- Trabajadores de confianza
- b).- Trabajadores de base
- c).- Trabajadores por tiempo determinado
- d).- Trabajadores por obra determinada

Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento.

Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.

Son trabajadores por tiempo determinado los que sean contratados con este carácter, quienes serán contratados en los casos y términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Son trabajadores por obra determinada los que sean contratados para una obra cuya naturaleza así lo exija.

**CLAUSULA V.-** El Sindicato tiene en todo tiempo el derecho de proporcionar a la Institución el personal que ocupará las plazas sindicalizadas o sindicalizables. Una vez realizados los movimientos escalafonarios la US requerirá por escrito al Sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. En el escrito respectivo la Institución señalará los requisitos mínimos, los cuales estarán de acuerdo a la plaza que se proponga ocupar. En el caso de ser plaza de nueva creación, se tomará como base los requisitos de la plaza en

la cual se realicen funciones similares. Cuando la plaza sea de nueva creación y tampoco exista otra similar, los requisitos que se exijan serán de acuerdo a los que determine la Comisión Mixta de Escalafón.

La solicitud de personal deberá hacerla la Universidad al Sindicato dentro de los diez días siguientes a aquel en que se produzca la vacante. El STEUS después de recibir la solicitud respectiva, dispondrá de diez días hábiles para proporcionar el personal requerido.

El personal que se proponga deberá de demostrar su capacidad para el puesto que pretenda ocupar, teniendo la Universidad un plazo de diez días para decidir si el personal presentado llena o no los requisitos, obligándose a cubrirle el importe de sus salarios por los diez días en caso de no ser aceptado y teniendo el Sindicato la opción de recurrir al peritaje a través de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado.

El resultado del peritaje será obligatorio para ambas partes. De no llenar los requisitos el personal presentado, el Sindicato tendrá hasta cinco oportunidades para presentar candidatos a la vacante, observándose siempre lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el caso de que se produzca una vacante y la Universidad no solicite al Sindicato el

personal en el término de los diez días señalados anteriormente para tal efecto al STEUS NO le prescribirá su derecho de proposición pudiendo hacerlo en cualquier momento y la Universidad tendrá la obligación de aceptar el personal propuesto por el Sindicato para cubrir la vacante que se haya producido, siempre y cuando reúna los requisitos de la plaza, observándose el procedimiento anterior, sin limitación en cuanto al número de proposiciones para el Sindicato.

**CLAUSULA VI.-** Todos los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana y solo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trate, de conformidad con el STEUS. Pero en ningún caso el número de extranjeros al servicio de la Institución será superior al porcentaje que marca la Ley.

**CLAUSULA VII.-** Cuando haya necesidad de construir obras o ampliar las ya existentes que no puedan ser realizadas por trabajadores miembros del STEUS, la Universidad deberá acreditar esta circunstancia al sindicato y en este caso podrá contratar con particulares.

Para realizar obras complementarias que no estén previstas en el párrafo anterior, así como los trabajos de conservación y mantenimiento de cualquier especie siempre se so-

licitará el personal respectivo al STEUS conforme a lo dispuesto en este Contrato. Sólo en el caso de que el Sindicato no pueda proporcionarlo, La US quedará en libertad de contratarlo directamente también en los términos de este Contrato.

# Capítulo 2

## DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**CLAUSULA VIII.-** Las disposiciones de este Contrato y la Ley Federal del Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo que se formule se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia Ley Laboral, en las reglamentaciones anteriores y en los usos y costumbres establecidas que sean más favorables a los trabajadores.

**CLAUSULA IX.-** En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que conceden la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la US a la fecha, en lo conducente.

**CLAUSULA X.-** Las condiciones específicas de la prestación de los servicios contratados serán las fijadas en el Reglamento Interior del

Trabajo, que será formulado, discutido y convenido por la US y el STEUS.

CLAUSULA XI.- Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni de la unidad donde prestan sus servicios, ni de la actividad específica que desarrolla el trabajador en forma normal, salvo el caso de excepción en actividades rotativas, ni otras instalaciones si éstas se encuentran en terrenos distintos del campus universitario, aún cuando se trate de la misma dependencia salvo aquellos casos que exista causa justificada, misma que deberá ser debidamente argumentada por escrito por la US ante el Sindicato, recabando el acuerdo del STEUS y la conformidad del trabajador afectado.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el STEUS, se requiere cambiar en forma transitoria la adscripción original de un trabajador deberá recabarse el consentimiento de éste, y la Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia y durante dicho término la Institución abonará al trabajador una prima adicional no menor del 5% como compensación sobre su salario normal.

Para tal efecto la US fijará de común acuer-



do con el STEUS el tiempo que el trabajador permanecerá en el lugar a que se le destinare.

En caso de que el trabajador sea trasladado transitoria o definitivamente a una Unidad Regional que esté ubicada en una zona económica de nivel de vida superior al del lugar de su adscripción originaria, la US se compromete a nivelar su salario y demás prestaciones con el del lugar respectivo.

En lo que respecta a las plazas que estén ocupadas por personal afiliado al STEUS, no podrán ser objeto de cambios sin recabar el consentimiento del Sindicato.

La Universidad se compromete a otorgar cursos de superación técnica y profesional a quince trabajadores del STEUS, por periodo hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen esos cursos, disfrutará de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en sus caso ocurran durante dichos periodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos, y prestaciones que les correspondan con motivo de estos cursos de capacitación. Estos cur-

Los cursos se otorgarán tanto a trabajadores y empleados manuales como administrativos de base, obligándose a la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos; retribuyéndose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará cada año.

Cuando los trabajadores sean comisionados por las autoridades de su dependencia para desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrán derecho a:

a).- Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.

b).- Recibir viáticos correspondientes, durante el tiempo en que permanezca de comisión.

c).- La Universidad de Sonora se responsabiliza a cubrir gastos médicos, ocasionados por enfermedades adquiridas durante la comisión.

**CLAUSULA XII.-** En caso de que la US considere que existe exceso de personal en una o varias dependencias, se obliga a notificar al Sindicato esta consideración, para su análisis conjunto y convenir el reacomodo del propio personal.

**CLAUSULA XIII.**- Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad se observarán las siguientes reglas:

A).- En ambos casos, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o la Junta de Conciliación y Arbitraje según el caso a su elección la reintegración en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.

B).— Si opta por la reintegración y de ser resuelto el caso a favor del trabajador lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios vencidos, prestaciones, accesorios legales y contractuales.

C).- Si elige la indemnización, de ser resultado el caso a favor del trabajador, la Institución le cubrirá todas y cada una de las prestaciones que marca la Ley.

La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instalaciones señaladas en la Cláusula III de este contrato.

**CLAUSULA XIV.**- En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso pe-

nal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Institución, previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación individual, cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la US podrá rescindirle su contrato individual de trabajo, cuando el trabajador obtenga su libertad bajo fianza, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato, en caso de duda se observarán los precedentes, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

CLAUZULA XV.- Son obligaciones de los trabajadores:

1.- Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la US, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado, asimismo, desempeñar las funciones que para su puesto señale el tabulador y el cumplimiento de los requisitos, objetivos y finalidades del mismo.

2.- Ejecutar el trabajo con el esmero apropiado, cuidado, forma, tiempo y lugar convenidos.

3.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

4.- Cumplir con las obligaciones que le im-

ponga el Reglamento Interior de Trabajo, que elaborarán la US y el STEUS.

5.- Comunicar al representante de las Autoridades de la US, dentro de su dependencia, las deficiencias que con motivo de su trabajo o en relación con éste, advierta a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Institución.

6.- Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.

7.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto elaboran la US y el STEUS, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión médica debidamente reconocida por ambas partes.

8.- Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes de la Institución o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

9.- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de es-

tos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.

10.- Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que les sean requeridos por el Departamento de Personal para la integración de los expedientes respectivos, siempre y cuando haya previo conocimiento y aceptación del STEUS.

11.- Y las demás que señale la Ley.

CLAUSULA XVI.- Está prohibido a los trabajadores:

1.- Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

2.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.

3.- Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías durante la jornada y en el centro de trabajo.

4.- Y las demás que señale la Ley.

# Capítulo 3

---

## Horas de trabajo y Descansos Legales

### CAPITULO TERCERO HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS LEGALES

CLAUSULA XVII.- Para los efectos de este Contrato es jornada diurna la comprendida entre las 7:00 y las 19:00 horas; y nocturna la comprendida entre las 19:00 y las 7:00 horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos cuando se trate de jornadas continuas. Cuando existan usos o costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán.

CLAUSULA XVIII.- La Jornada diaria de trabajo será la misma para todo el personal de la Universidad de Sonora, es decir de siete horas y media, salvo los casos en que en forma distinta se estipule en el Reglamento Interior de Trabajo.

Los operadores de conmutador y los veladores tendrán como jornada de trabajo diario seis horas y media, estos últimos además dispondrán de la media hora de descanso para tomar sus alimentos.



Se establece la semana de cinco días laborables con dos de descanso. Cuando la Universidad requiera de los servicios de personal en días de descanso, lo solicitará al Sindicato, quien deberá proporcionarlo, y de no hacerlo en los términos del Reglamento Interior de Trabajo la Universidad lo contratará libremente. Este personal deberá ser retribuido en los términos que establece la Ley de la Materia.

Se procurará implantar el horario corrido de las labores en todos aquellos casos en que no afecte las actividades docentes o administrativas de la Institución, de común acuerdo entre la US y el STEUS.

**CLAUSULA XIX.-** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana. Las compensaciones complementarias y gratificaciones, forman parte del salario y se regulará su otorgamiento en el reglamento interior de trabajo. En ningún caso se obligará a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario.

**CLAUSULA XX.-** Las mujeres trabajadoras disfrutarán de seis semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y seis semanas después del mismo, percibirán el salario íntegro que corres-

ponde a su período de incapacidad un día antes de que este se inicie.

Estos períodos de descanso se ampliarán por el tiempo necesario, en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. En casos especiales, con la opinión favorable del ginecólogo, a petición de la propia trabajadora, la Universidad y el STEUS de común acuerdo podrán autorizarla para que el período prenatal se disminuya en los días que estimen apropiados y sean agregados al período postnatal.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de 45 minutos cada uno dentro de la jornada de trabajo para amamantar a sus hijos, que serán computados como tiempo efectivamente laborado, cuando los períodos de vacaciones a que la trabajadora tenga derecho coincidan con los períodos de pre o de postparto, los disfrutará inmediatamente después de que concluya el período de postparto.

**CLAUSULA XXI.-** Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los siguientes:

A).- Los que señala la Ley Federal del Trabajo;

B).- Los que marquen el calendario escolar, del cual la US se obliga a entregar copia al STEUS del mismo al iniciarse el ciclo escolar y de no hacerlo, se registrará el último que se haya elaborado;

C).- El día del Trabajador Universitario (11 de Marzo de cada año);

D).- El cumpleaños u onomástico del trabajador a su elección.

**CLAUSULA XXII.-** Todo trabajador después de un año de servicio, tendrá derecho a un período anual de vacaciones de treinta días independientemente de su antigüedad.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.

Durante el período de vacaciones que se disfrute, el trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 50% sobre el sueldo.

En ningún caso, los períodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente.

Cada año se programarán en en la Universidad los períodos vacacionales, atendiendo las necesidades de la Institución y los dere-

chos de los trabajadores, quienes deberán conocer el lapso durante el cual disfrutarán de vacaciones cuando menos dos meses antes de que éstas deban de iniciarse.

El tiempo en que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

**CLAUSULA XXIII.-** Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derechos a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salarios, hasta por doce días hábiles.

Para disfrutar de estos permisos, el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo por escrito con 72 horas de anticipación, salvo en casos urgentes a juicio de la Institución y del STEUS, no pudiendo exceder de cinco días consecutivos, exceptuándose también las situaciones urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente.

Las vacantes que se ocasionen por este concepto serán ocupadas sólo cuando la Universidad lo requiera.

El trabajador en caso de enfermedad grave de su cónyuge o hijos, debidamente comprobada, cuando éste sea el reponsable de la

mismos, tendrá derecho a que se le concedan permisos con goce de sueldo hasta --- por cinco días hábiles para que los atiendan.

Los trabajadores universitarios que sean pasantes de licenciatura, para la presentación del examen profesional, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por un mes, obligándose a presentar, al término de la licencia, copia del acta de examen o equivalente, y de no hacerlo así se descontará el salario que se le haya cubierto por dicho motivo.

CLAUSULA XXIV.- Los trabajadores - tendrán derecho a obtener su jubilación --- conforme a lo establecido en la Ley del - ISSSTESON.

# Capítulo 4

---

## Del Salario

## CAPITULO CUARTO DEL SALARIO

CLAUSULA XXV.- La Comisión Mixta de tabuladores se avocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores a efecto de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente Contrato.

CLAUSULA XXVI.- A todo trabajo igual, desempeñando en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional del curso legal, por quincena. La Comisión Mixta de escalafón será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

CLAUSULA XXVII.- Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar debido a una enfermedad que no constituya riesgo de trabajo recibirá las prestaciones que señala el Estatuto General de la US y la Ley del ISSSTESON.

CLAUSULA XXVIII. Cuando a solicitud de la US, un trabajador preste sus servicios en día de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el

descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado.

Cuando un trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo, sin que éstos sean sus días de descanso semanal, a su salario normal se le abonará una prima de un 45% más. Este beneficio también lo disfrutará el trabajador cuando se encuentre incapacitado, siempre y cuando esté programado en forma normal para trabajar en sábado y/o domingo.

**CLAUSULA XXIX.-** El salario de los trabajadores se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 1% por cada año de servicios prestados a la Institución, hasta el decimoquinto año, del salario integrado vigente; del 1.5% a partir del decimosexto año hasta el vigésimo, y de 2% a partir del vigésimo primero por cada año de servicios que presten, en adelante a la Institución.

Esta prestación se hará efectiva o se pagará por parte de la Universidad en forma semanal o quincenal según sea el sistema de pago que tenga el trabajador.

Los porcentajes de esta prima o complemento por concepto de antigüedad se pagará por cada año de servicios prestados a la Institución, conforme a la siguiente tabla:



AÑO

PORCENTAJE

3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11

AÑO	PORCENTAJE
12	12
13	13
14	14
15	15
16	16.5
17	18
18	19.5
19	21
20	22.5
21	24.5
22	26.5
23	28.5
24	30.5
25	32.5
26	34.5
27	36.5
28	38.5
29	40.5
30	42.5

Esta prestación empezará a disfrutarla el trabajador una vez que haya cumplido tres años de servicio a las órdenes de la Universidad.

Para los efectos de esta cláusula, se entiende por salario vigente el sueldo base y el complemento que en forma regular y continua percibe el trabajador en efectivo.

**CLAUSULA XXX.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos:

1.- Cuando el trabajador contraiga deuda con la US, por concepto de anticipo de sueldo.

2o.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias desde la fecha de ingreso al STEUS y extraordinaria (cuando lo decrete el propio Sindicato.

3o.- Por aportaciones a cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.

4o.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad competente, para cubrir alimentos que fueron exigidos al trabajador.

5o.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (ISS-STESON) o por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores para disfrutar de los beneficios que proporcionan dichas Instituciones.

6o.- Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagados en exceso.

7o.- Por concepto del impuesto sobre productos del trabajo, con excepción de los señalados en las fracciones 5 y 6, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible superior al importe de los salarios de un mes.

# Capítulo 5

---

## De las Obligaciones de la Universidad

## CAPITULO QUINTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

**CLAUSULA XXXI.-** Son obligaciones de la Universidad las siguientes:

1o.- Informar al Sindicato y a la Comisión de Escalafón, en un plazo no mayor de diez días hábiles, de las vacantes y puestos de nueva creación que se presenten a efecto de que éste proporcione el personal necesario, así mismo en los casos de requerirse personal supernumerario (temporal) y por obra determinada e interino.

2o.- Practicar los descuentos a los trabajadores miembros del STEUS, por concepto de cuotas sindicales, ya sean ordinarios o extraordinarios, cubriéndose su importe durante la quincena siguiente a aquella en que se haya practicado el descuento, al tesorero del Sindicato.

La Universidad se obliga asimismo a practicar los descuentos por cuota de sindicalización desde la fecha de ingreso del trabajador al STEUS.

El descuento que practicará la Institución por cuotas sindicales ordinaria o extraordinarias estará sujeto al curso que el sindicato envíe oportunamente a la Universidad.

La Institución hará los descuentos mencionados en el porcentaje que establezca el Sindicato sobre el salario integral del trabajador.

La Universidad no podrá suspender los descuentos por concepto de cuotas sin la petición escrita del propio Sindicato.

3o.- La Universidad se compromete a proporcionar a los Trabajadores eventuales, el servicio médico del ISSSTESON, en los siguientes términos.

a).- A los que tengan antigüedad menor de un año, se les proporcionará servicio médico especial en el Hospital Chávez, mediante tarjetas que la Institución expedirá a nombre de estos trabajadores y a sus descendientes.

b).- A los que tengan una antigüedad mayor de un año, se les tramitará la inscripción ante el ISSSTESON para el efecto de que estos trabajadores reciban el servicio médico equiparable al de los de base.

4o.- Cumplir invariablemente con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y normas de higiene y seguridad de la US concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la que deberá tomar en cuenta el

informe que presente la Sub-Comisión respectiva en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general.

Tener en los centros de trabajo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.

50.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias. Igualmente proporcionará a los trabajadores tanto mujeres como varones, la cantidad de \$45,445.32 anuales en efectivo, para la adquisición de dos uniformes completos, cantidad que será incrementada anualmente conforme al porcentaje en que se aumenten los salarios, misma cantidad que será entregada a los trabajadores según correspondan, el día 15 de Septiembre de cada año. Lo anterior independientemente de los zapatos de seguridad que requiera el personal en general, de acuerdo con la naturaleza de su trabajo. Respecto de los vigilantes y veladores, deberá proporcionarseles además un abrigo corto y un impermeable. Toda esta indumentaria deberá ser de buena calidad, y habrá de entregarse a más tardar la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.



60.- Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$75,000.00 mensuales para gastos administrativos. Así mismos entregará la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes, dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes. Asimismo, la Universidad autorizará el uso de las instalaciones deportivas con que cuenta. Además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.

70.- La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén a disposición y en su caso obtener los ascensos escalafonarios respectivo.

Para cumplir dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza, sin trastornar las labores docentes normales de la Institución, así como los medios necesarios para la mejor realización de la capacitación. El STEUS presentará con la debida oportunidad sus proyectos de programas de capacitación, las fechas y lugares de su realización, serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

Los instructores que deban impartir esos cursos de capacitación serán pagados íntegramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberán realizarse durante el horario normal de la jornada de trabajo, salvo que la diversidad de horarios de los diversos trabajadores que deban recibir la capacitación, no lo permita, o en casos excepcionales. En estos últimos supuestos, el tiempo que el trabajador utilice fuera de su jornada normal de trabajo, para asistir a estos cursos, le será pagado con el equivalente al 50% de su salario normal.

Estos cursos de capacitación se otorgarán a los trabajadores para ocupar puestos administrativos como de servicio o manuales.

Ambas partes convienen en establecer una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que se encargará de elaborar un programa anual de actividades tendientes a esta finalidad.

8o.- Los trabajadores o empleados al servicio de la Universidad quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo que les resulte totalmente gratuito sus estudios en la Universidad. Y además la

Universidad queda obligada cuando existan becas de las Escuelas incorporadas a disposición de la Universidad a proporcionar el 50% de dichas becas de cada escuela para que las disfruten los miembros del Sindicato, sus cónyuges e hijos, a juicio del propio Sindicato.

9o.- Los trabajadores y empleados al servicio de la Universidad, sus cónyuges e hijos, tendrán derecho de preferencia para disfrutar de las diversas clases o categorías de becas que se otorgan en la Institución, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados para el otorgamiento de las mismas.

La Universidad se obliga a incrementar el monto de las becas actualmente existente en un 50%, como a continuación se señala:

- a) Becas de secundaria \$1,250.00 mensuales.
- b) Becas de preparatoria \$2,500.00 mensuales.
- c) Becas foráneas, \$3,000.00 mensuales.

10.- Dar facilidades sin que con ellas se trastornen las labores de la Universidad a los trabajadores que estudien en ella o en la escuela de la Secretaría de Educación Pública de la Dirección General de Educación del Estado de Sonora o incorporadas a ésta, para que asistan a sus clases en términos de equidad, asimismo proporcionará gratuitamente los libros que en sus estudios requieran los trabajadores.

Para los efectos de esta cláusula se entenderá por equidad, las permutas de plazas entre el personal Sindicalizado hechas conforme a este contrato, ajustes de horario, reposición de tiempo no laborado, utilización de trabajadores comodines y cualquier otra modalidad aplicable al efecto.

11.- La Universidad de Sonora proporcionará tres licencias sindicales, con goce total de salarios por el tiempo que duren en sus funciones, al Secretario General, al Secretario de trabajo y la restante Secretaría a elección del STEUS, quien informará a la Institución oportunamente la persona que gozará dicha licencia. Asimismo, dará facilidades a los Delegados y Representantes del Sindicato en cada Dependencia, para que cuando ello sea indispensable, traten con los representantes de la US, aún dentro de los horarios de trabajo, los asuntos urgentes que se presenten de improviso, relacionados con el desempeño de las labores. Cuando no se trate de asuntos urgentes, los mismos deberán ser tratados en cualquier momento fuera del citado horario. Estas facilidades se harán extensivas a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.

12.- La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del Sindicato STEUS, acudan a asambleas generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes:

siendo dichas asambleas a partir de las 13:00 horas. Los permisos no ejecutados no podrán acumularse con los del siguiente mes.

En casos extraordinarios y previo acuerdo entre la US y el Sindicato, la Institución dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales que convoque el STEUS.

Igualmente concederá permisos con goce de salario íntegro a diez miembros que integran la comisión Revisora del Contrato Colectivo, previo acuerdo entre las partes en cuanto a tiempo para la celebración de las pláticas de conciliación, dentro de los períodos procesales correspondientes a las revisiones contractuales.

Asimismo la Universidad concederá permiso a los trabajadores del STEUS para que acudan a una Asamblea General en las fechas que se señale como establecimiento de un futuro movimiento de huelga, en el horario que determine el propio sindicato. Esto sin perjuicio de lo contemplado en el primer párrafo de este apartado”.

13.- La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca Central, en donde anteriormente se encontraban las oficinas de la Preparatoria Diurna de la

propia Universidad, para la instalación de sus propias oficinas y dar facilidades para la celebración de sus asambleas en locales adecuados de la propia Universidad.

Facilitar cuando ello sea posible un vehículo para el traslado de miembros del Comité Ejecutivo para el desempeño de comisiones Sindicales.

14.- La Institución se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

A).- Al personal que se encuentra laborando a la fecha del pago de gratificación y haya prestado sus servicios ininterrumpidos un año, un mes de salario sin descuento alguno, de acuerdo con la Ley. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional. Este primer pago por concepto de aguinaldo, se efectuará a más tardar el 10 de Diciembre de cada año. Además la Universidad queda obligada a pagar por concepto de aguinaldo el importe de 20 días de salario adicionales a cada trabajador dentro de los primeros cinco días en que se empiece a laborar en el mes de Enero de cada año.

B).- El aguinaldo se pagará proporcionalmente cuando el trabajador se separe o sea despedido con anterioridad a la fecha mencionada en el inciso anterior.

15.- Otorgar al Sindicato la cantidad de \$200,000.00, para los festejos del día del Trabajador Universitario.

16.- La Guardería Infantil de la Universidad de Sonora funcionará con un horario de labores comprendido de las 7:00 a las 19:00 horas diariamente de lunes a viernes, para que los hijos de todo el personal, trabajadores manuales, administrativos y docentes, disfruten de dicho beneficio. En caso de que se requiera de nuevo personal sindicalizado del que actualmente se encuentra adscrito a esa dependencia, deberá ser solicitado oportunamente al Sindicato.

El Kinder de la Universidad de Sonora funcionará con un horario de labores comprendido de las 7:00 a las 19:00 horas diariamente de lunes a viernes, para que los hijos de todo el personal, trabajadores manuales, administrativos y docentes, disfruten de dicho beneficio.

El Kinder funcionará como dependencia propia de la Universidad, la que nombrará su personal directivo, docente y administrativo, que sea de confianza, debiendo solicitarle oportunamente al Sindicato el personal que de-

be cubrir las plazas sindicalizables que sea necesario crear.

La Universidad se compromete a integrar una Comisión entre el Sindicato y la propia Institución en un número igual de tres personas por cada parte, con el objeto de estudiar y mejorar los servicios que en la Guardería y el Kinder se otorgan actualmente.

Asimismo la Universidad se compromete otorgar el servicio de la Guardería a todos aquellos trabajadores que estén haciendo uso de ella y que se encuentren incapacitados gozando de permisos, vacaciones o licencias hasta por el término de dos meses está última, y para el caso de personal eventual, se le dará un término de siete días más para que mantengan sus servicios contando a partir del último día en que dejen de laborar. En relación al Kinder el servicio será en los mismos términos especificados anteriormente para la guardería, salvo que los trabajadores que gocen de licencia por más de dos meses se les mantendrá el servicio hasta que termine el curso o ciclo lectivo. Ésto mismo se extiende al personal eventual a quienes aún cuando dejen de laborar, se mantendrá el servicio hasta concluir el mencionado período.

La Universidad se compromete, en la medida de sus posibilidades, a mejorar el funcionamiento del Centro de Desarrollo Infantil en



lo referente al personal, espacio físico y servicios que se otorgan, atendiendo a los dictámenes que pronuncien las comisiones correspondientes.

17.- La Universidad de Sonora se compromete a otorgar al Sindicato una máquina de escribir nueva.

La US conviene también el uso, por parte del STEUS, de los medios de difusión, propaganda o publicidad con que cuenta para que el sindicato lleve a cabo las diversas actividades que programe de carácter cultural.

La Universidad de Sonora se compromete a permitir el uso del la Radio y Televisión Universitaria, por parte del STEUS, en un programa semanal de 15 minutos, programas que deberán tener el carácter cultural.

La Universidad de Sonora se obliga a conceder al Sindicato la utilización de la computadora, en un programa semanal, por un período que no excederá de 15 minutos, para los servicios administrativos y contables del STEUS.

La US se compromete a gestionar una extensión telefónica para el Sindicato de su conmutador general.

18.- La Universidad de Sonora se obliga a entregar a cada trabajador que tenga derecho, un lote, conforme a las siguientes bases:

1).- Se creará una Comisión mixta peritaria integrada por tre miembros de la Universidad y otros tres del Sindicato STEUS, la que iniciará funciones diez días hábiles después de aquel en que concluyan los trámites de lotificación ante la autoridad competente.

2).- Esta Comisión deberá reunirse por lo menos las tardes de cada viernes en el local del Departamento que la misma Comisión determine en un horario fijado de común acuerdo y por todo el tiempo que decida la propia Comisión.

3).- Las solicitudes de asignación de los lotes deberá presentarse por los trabajadores ante esa Comisión, dentro del plazo que la misma señale, el que deberá ser suficiente para que todos los trabajadores sindicalizados con derecho a lote hagan su solicitud respectiva y pueda comprobarse por la comisión que el trabajador reúne los requisitos necesarios para la asignación de un lote.

4).- Tendrán derecho a que se les asigne un lote a los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

a).- Que sea trabajador de base con una antigüedad mínima de seis meses.

b).- No ser poseedor o propietario el trabajador, su cónyuge o hijos menores de edad, de lote alguno.

c).- Que aún siendo propietario o poseedor el trabajador, su cónyuge o sus hijos menores de edad, de un lote o vivienda, éstos no reúnan las condiciones de habitabilidad, higiene, comodidad y servicios urbanos de luz, agua, drenaje, que se puedan obtener en los lotes a otorgarse.

5).- En el caso de que la Comisión estime necesarios ampliar el plazo establecido en el punto número (3) anterior, para el efecto de comprobar requisitos necesarios para la asignación de un lote, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

6).- Una vez concluidos los plazos señalados en las bases 3) y 5) anteriores, la Comisión deberá hacer la asignación de lotes a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días contados a partir de la conclusión de los plazos señalados anteriormente.

7).- Para la entrega de los lotes deberá firmarse entre el trabajador y la Universidad un Contrato de donación en escritura pública, que

deberá sujetarse a las siguientes normas:

A).- El trabajador no podrá enajenar su lote mientras esté al servicio de la Universidad en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, como plaza de adscripción. Tampoco podrá arrendarlo durante ese tiempo.

B).- Si concluye la relación de trabajo entre la Universidad y el trabajador o se le adscribe permanentemente a una dependencia fuera de la Ciudad de Hermosillo y el trabajador decide enajenar, su lote, la Universidad tendrá el derecho del tanto, del que podrá hacer uso en el término de 60 días, a partir de la fecha en que se comunique a la Universidad las condiciones de la venta pactada a través de un Notario Público o en vía de jurisdicción voluntaria en la inteligencia de que de hacerse uso del derecho del tanto, la Universidad solo estará obligada a pagar al trabajador el valor de las construcciones y mejoras que haya realizado, previo avalúo pericial. Esto es, del total se deducirá el valor del terreno.

C).- El arrendamiento o la enajenación en contravención con el contenido de los dos incisos anteriores no surtirá efecto legal alguno, debiéndose insertar en la escritura de donación tales incisos y tomarse razón de ello, en el Registro Público de la Propiedad.

8).- Los lotes que en el ejercicio del derecho del tanto adquiriera la Universidad, tendrá la obligación de donarlos a los trabajadores Universitarios siguiendo los criterios establecidos en estas bases. Los trabajadores beneficiados con estos lotes tendrán la obligación de pagar el valor de la construcción y mejoras en el mismo precio que pagó la Universidad.

9).- Cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre sí y ambos reúnan los requisitos para que se les asigne un lote, sólo tendrán derechos aquél que entre ellos designen.

10).- La ubicación del lote que corresponda a cada trabajador se determinará por sorteo conforme las bases que establezca la Comisión de asignación.

11).- Todo lo no previsto en las presentes bases se resolverá por la Comisión de asignación de lotes.

12).- La Universidad se compromete a gestionar conjuntamente con el Sindicato ante las autoridades financieras, administrativas o que correspondan los créditos necesarios a fin de construir la segunda etapa de viviendas en la Colonia del Trabajador Universitario, así como también para la reparación, modificación, ampliación de las casas que actualmente tienen los trabajadores.

13).- La Universidad se obliga a realizar todos los trámites necesarios para que en la Colonia de los Trabajadores y Empleados Universitarios se construya una Escuela primaria para beneficio de los habitantes de la misma. Asimismo la US se obliga a rellenar el hoyo o desnivel que se localiza en la Colonia de los Trabajadores y Empleados Universitarios.

14).- La US se compromete a gestionar en forma conjunta con el STEUS, ante quien corresponda, la pavimentación de la Colonia de los Trabajadores y Empleados Universitarios, así como la introducción del servicio telefónico de la misma Colonia.

19.- La Universidad de Sonora se obliga a adquirir para la Biblioteca del Sindicato, los libros que éste específicamente le señale, sea cual fuere el autor o editorial, hasta por la cantidad de \$85,000.00 anuales. Asimismo seguirá entregando los títulos editados y que en el futuro se editen por la Institución y ejemplares de las tesis profesionales que hayan sustentado y sustenten en el futuro sus estudiantes en cantidades suficientes.

20.- La Universidad defenderá sin costo alguno para el trabajador mediante sus abogados en los casos de accidentes, a los trabajadores que manejen vehículos de la Institución siempre que al ocurrir el accidente, se estén utilizando en el servicio contratado y que

los conductores no se encuentran en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas heroicas o enervantes. Esta defensa comprende la obligación de dar fianza y la de pagar los daños causados en el accidente, así como el pago normal de su salario, en cualquier caso.

21.- Separar inmediatamente y sin responsabilidad para la Institución, al trabajador que haya sido expulsado del STEUS, en el momento mismo que éste se lo notifique.

22.- Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los de-rechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos y terapia dental. Para los casos de trabajadores cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos que no brinde el ISSSTESON, la US se compromete a sufragar los gastos correspondientes en un 20%.

23.- La Universidad de Sonora entregará la cantidad de \$15,000.00 pesos a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que de a luz.

24.- La Universidad de Sonora se obliga a proporcionar en especial un aula al Sindicato para que la utilice en sus actividades culturales y educativas.

25.- La US responderá las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de cafetería dentro del campus universitario.

26.- La US proporcionará al Sindicato un autobús de los de mayor capacidad con que cuente para que sus miembros asistan a actividades sociales y culturales dentro y fuera del estado, cuantas veces sea solicitado siempre y cuando no trastornen las labores docentes.

La Universidad se obliga a proporcionar sueldos y viáticos a un chofer para que realice viajes sindicales con una duración no mayor de quince días por año que puedan ser acumulados o espaciados para eventos sindicales.

27.- La US se compromete a mejorar los comedores, o en su defecto a ampliar los ya existentes, con todos los útiles necesarios para su mejor funcionamiento, para los trabajadores universitarios, tanto dentro del campus Universitario como en el Campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería.

28.- La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de \$25,000.00 pesos, al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato.



29.- La US se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00 horas.

30.- La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica sera de \$3'000,000.00 (TRES MILLONES DE PESOS). La totalidad de la prima anual de dicho seguro, será cubierta por la UNI-SON a la compañía de seguros y la parte correspondiente a cada uno de los asegurados será descontado quincenal o semanalmente según sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del período de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hará en 24 pagos de \$650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) para los quincenales y \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), para los trabajadores semanales. La U.S. absorberá el 20% del importe total de la prima.

31.- En caso de defunción la Universidad entregará a los dependientes económicos del trabajador o empleado, como pago de marcha, el importe correspondiente a cuatro meses de salario si su antigüedad es hasta de 10 años; de ocho meses de salario si es más de 10 años. El pago se hará de inmediato a los dependientes económicos del trabajador o empleado. Esta prestación será independientemente de las demás indemnizaciones, prestaciones, pensio-

nes a que tenga derecho el trabajador por parte del ISSSTESON y de la propia Universidad.

32.- La Universidad de Sonora se obliga a otorgar la cantidad de \$10,000.00, mensuales para gastos de teléfono del STEUS, así como a proporcionar de su almacén la papelería y demás material para oficina, en un importe equivalente a \$5,000.00 mensuales de dicho material que el Sindicato solicite. Así mismo, contratará un seguro de protección que cubra la pérdida del mobiliario y equipo que se encuentra en el local del STEUS por causas de naturales.

33.- La Universidad de Sonora se compromete a pagar íntegramente el sueldo de una Secretaria Ejecutiva y de una Secretaria Taquimecanógrafa o Auxiliar de Oficina según lo elija el STEUS, y de proporcionarles los servicios del ISSSTESON al efecto los incluirá en la nómina de la Universidad de Sonora, quedando sujeto dicho personal a los descuentos que por este concepto autoriza el presente Contrato colectivo de Trabajo. Dicho personal será nombrado y removido libremente por el STEUS, dependiendo en forma directa de dicho Sindicato para el desempeño de su trabajo. Los incrementos salariales que se otorguen a través de la revisión del presente Contrato en favor de los trabajadores y empleados de la Universidad de Sonora, también los percibirá dicho

personal, en la misma proporción que los empleados de su misma categoría.

34.- La Universidad de Sonora gestionará los servicios médicos para los trabajadores eventuales a través del ISSSTESON; y en caso de que este Instituto no estuviese en posibilidades de otorgarlos, ella los proporcionará en los mismos términos de este Instituto.

35.- La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 10% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad.

36.- La Universidad se obliga a gestionar ante las autoridades que correspondan la creación de parques infantiles en la Colonia de Trabajadores y Empleados Universitarios, así como también en el Campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería para el beneficio de los hijos de los trabajadores.

37.- La US mantendrá un vehículo durante toda la noche en el campo experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería, a efecto de que se utilice exclusivamente en casos gra-

ves y urgentes para el traslado a esta ciudad de los trabajadores y sus familiares que vivan en dicho campo. Durante el día y en casos igualmente graves y urgentes que afecten a los trabajadores o a sus familias que vivan en el campo, la Universidad le proporcionará el transporte necesario para que se trasladen a esta ciudad. Asimismo, la US se obliga a instalar un botiquín que contenga medicamentos utilizables en caso de emergencia, en la citada Unidad Experimental.

38.- Los trabajadores miembros del STEUS podrán asistir en forma gratuita, una vez que acredite su carácter de servidores de la Universidad, a los diferentes eventos Deportivos y Culturales que la Universidad organice.

39.- La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores que presenten su renuncia a la Institución o que fallezcan, el importe de 16 días de salario del trabajador por cada uno de los años de servicio prestados a la Institución, en calidad de prima de antigüedad, sin menoscabo de las prestaciones que se le vengán adecuando o que tenga derecho por otros conceptos.

La US se obliga a cubrir la prima de antigüedad a que se refiere esta cláusula en una sola exhibición de manera inmediata en un plazo no mayor de una semana o una quincena según sea la forma de pago de trabajadores.

Sin perjuicio de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en lo referente a esta prestación.

40.- La Universidad entregará, en forma adicional a su salario, la cantidad de \$5.00 por paca de alfalfa o de pastura a los trabajadores que participen en la carga o descarga de dicho producto en el Campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería, dividiéndose entre ellos la cantidad resultante de cada labor en la que hayan participado en forma directa. Asimismo la US pagará a los trabajadores del campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería la cantidad de \$1,500.00, cuando deban ayudar, fuera de sus horas normales de trabajo en algún parto difícil de algún semoviente.

41.- La Universidad apoyará ante las autoridades administrativas correspondientes, las gestiones que realicen los locutores de Radio Universidad, para obtener su licencia de locutores gestionando se le dé un trato especial en los trámites, por tratarse de una difusora de carácter cultural. Asimismo la US se obliga a sufragar los gastos de viáticos que se originen al asistir los locutores de base que laboran en Radio Universidad, a presentar su exámen, para la obtención de su licencia, dándose esta ayuda por una sola vez.

Asimismo la US compromete a gestionar una unidad móvil para transporte del personal nocturno y para la movilización de equipo en el desempeño de su trabajo.

42.- La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos, miembros del STEUS, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), para que estos disfruten de los beneficios de dicha Institución.

43.- La US se obliga a entregar mensualmente y en efectivo la cantidad de \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), por concepto de despensa para cada trabajador que preste sus servicios a la Institución, independientemente del salario, esta prestación se pagará a los quincenales con una cantidad de \$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por quincena, y a los trabajadores que se les paga semanalmente, se les otorgará la cantidad de \$1,166.67 (MIL CIENTO SESENTA Y SEIS PESOS 67/100 M.N.).

Asimismo, la prima de despensa se hará extensiva al personal eventual, haciéndose el pago a cada uno de estos trabajadores una vez que hayan acumulado treinta días de trabajo. Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado.

44.- La US se obliga a entregar al Sindicato la cantidad \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) al año, para sufragar los gastos de organización de foros, mesas redondas, colonias y conferencias. Dicha cantidad será entregada una vez que el Sindicato presente a la Institución su programa anual de actividades, en el entendido de que se notificará oportunamente a la Institución de cualquier cambio que realice al programa presentado.

45.- La US compromete a pagar a los trabajadores la Comisión Nacional de Salarios Mínimos entre la zona económica de Hermosillo y Puerto Peñasco, tomando como base de aplicación los salarios que se establezcan en el tabulador que rijan para los trabajadores de la Ciudad de Hermosillo. Asimismo se obliga a otorgar una compensación adicional al salario tabulado para los Trabajadores de Hermosillo, la cantidad de \$1,500.00 SON:(MIL QUINIEN-TOS PESOS 00/100 M.N.), en favor de los trabajadores que laboran en las unidades de Caborca y Santa Ana.

CLAUSULA XXXII.- La US permitirá el acceso al STEUS a la documentación contable y la Comisión de Asuntos Hacendarios de la Institución escuchará el punto de vista del Sindicato al elaborar el Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos.

**CLAUSULA XXXIII.** Los trabajadores sindicalizados, sin excepción, tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año como máximo sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos, que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo, con excepción de lo que en contrario establezcan otras cláusulas de este contrato.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de salario, a las que también tendrán derecho los trabajadores, se transmitirán por medio del Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio Reglamento Interior de Trabajo, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza de la labor que desempeñe y las razones por las que solicita esta licencia o permiso.

La US se obliga a conceder una licencia sin goce de salario al trabajador que encontrándose realizando estudios de postgrado, o de especialización, la solicite, por el tiempo necesario para que concluya sus estudios y logre su titulación.

**CLAUSULA XXXIV.-** Son causas de terminación de la relación individual de trabajo las siguientes:



1.- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que para tal efecto se señalen.

2.- La muerte del trabajador, sin pagar de las prestaciones que les correspondan a sus deudos.

3.- La incapacidad física o mental de trabajador o el padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable que le inhabiliten para continuar prestando sus servicios a la Universidad, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el ISSSTESON.

---

En el caso de objeción al dictamen rendido, se observará lo dispuesto en la cláusula III.

4.- Los demás casos que establece la Ley Federal del Trabajo. El trabajador recibirá las prestaciones que para tales casos señala la Ley del ISSSTESON, si de conformidad con el dictamen definitivo, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida por el trabajador fuera temporal, la relación de trabajo solo se suspenderá, gozando de las prestaciones establecidas por la Ley y por este contrato.

**CLAUSULA XXXV.-** Los trabajadores al servicio de la Universidad únicamente podrán ser separados y despedidos de sus labores, previa investigación de la falta cometida en los tér-

menos de la cláusula III de este Contrato, en los siguientes casos:

1.- Por engañar al trabajador presentando certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de 7 días consecutivos de prestar sus servicios, o después de 40 días discontinuos acumulados.

2.- Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionario de la Universidad salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.

3.- Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.

4.- Por comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.

5.- Por cometer el trabajador actos inmorales durante su trabajo y en el lugar donde se desempeñan los servicios.

6.- Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia en su trabajo o más de 5 no consecutivas en un período de 30 días.

7.- Por desobedecer el trabajador reiterada o injustificadamente las órdenes que recibía de los representantes de la Institución siempre que se trate del trabajo contratado.

8.- Por incurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves.

9.- Y todos los demás casos que marquen la Ley.

# Capítulo 6

---

## Del Escalafón

## CAPITULO SEXTO DEL ESCALAFON

CLAUUSULA XXXVI.- El sistema para cubrir temporalmente las vacantes que se presenten, y las plazas de nueva creación, definitiva o temporales y por obra determinada, así como el procedimiento que debe seguir para los movimientos de ascenso se establecerá en el Reglamento de Escalafón que formulará la Comisión respectiva.

CLAUSULA XXXVII.- En el Reglamento de Escalafón se observarán las siguientes bases:

1.- Los puestos de nueva creación que sean definitivos, y los supernumerarios (temporales) y por obra determinada que se convierten en definitivos en los términos de este Contrato, se incorporarán de inmediato al escalafón respectivo.

2.- Las plazas sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán automáticamente por simple antigüedad, cuando este concepto sea el único que deba observarse o por concurso ante la propia Comisión de Escalafón.

3.- La Comisión Escalafonaria estará obligada a considerar para los efectos de la designación respectiva, las candidaturas que a nombre propio presenten, los trabajadores, sin

más requisitos que la idoneidad de los mismos para el puesto que se trate.

**CLAUSULA XXXVIII.** - Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta de Escalafón, podrán inconformarse ante la propia Comisión dentro de un plazo de diez días hábiles a partir de que sean notificados de la resolución respectiva, interponiéndose por escrito dicho curso, a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución pudiendo presentar pruebas supervenientes, observándose en forma supletoria el procedimiento previsto en la cláusula III.

**CLAUSULA XXXIX.** - Las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón surtirán efectos desde el momento en que se notiquen. El trabajador percibirá salario correspondiente a su nuevo puesto, desde el día siguiente a aquel en que quede firme la resolución de la Comisión Mixta de Escalafón.

**CLAUSULA XL.** - La Comisión Mixta de Escalafón tendrá el carácter de permanente y la US proporcionará personal, local, mobiliario y enseres necesarios para su funcionamiento.

**CLAUSULA XLI.** - La Institución y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de su respectivo representante para integrar la Comisión de Escalafón, así

como para sustituirlos en cualquier momento, en el caso apuntado la sustitución deberá notificarse con ocho días de anticipación a la fecha que empiece a fungir el nuevo representante.

**CLAUSULA XLII.-** Los escalafones formulados y las resoluciones que dicte la Comisión Mixta de Escalafón se harán públicas por medios idóneos.

# Capítulo 7

---

## Condiciones Generales de Trabajo



## CAPITULO SEPTIMO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

CLAUSULA XLIII.- Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la US y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrá la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases:

1.- La Institución y el Sindicato formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.

2.- La definición y clasificación del personal se hará atendiendo a las ramas en que se divida administrativamente el trabajo, fijándose la atribución y distribución de labores para cada categoría.

3.- Se definirán los grados de dependencia económica en que encuentren los causahabientes con respecto a los trabajadores.

4.- Las categorías y salarios de los trabajadores de base, serán agrupados por ramas y especialidades y se contendrán en el tabulador respectivo.

Respecto al personal sindicalizado no se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes. En todo caso se observará lo dispuesto en la Cláusula II.

5.- La Institución y el Sindicato por conducto de la comisión Mixta de Tabuladores, formularán el manual de clasificación de puestos de base, en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.

6.- Fijará los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios del personal por transferencia o permuta, así como para el cambio de dependencia de adscripción y de unidades escalafonaria, sin ningún perjuicio de lo que establece la cláusula III.

7.- El personal de la Escuela de Agricultura y Ganadería será transportado con toda oportunidad en autobús de su centro de trabajo a los puntos del itinerario que se fije y viceversa.

8.- Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.

9.- Determinará la forma en que los traba-

trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenientes.

10.- Fijará las reglas para el pago de los salarios de los trabajadores.

11.- Fijará dentro de las jornadas de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.

12.- Fijará las normas de control de asistencias.

13.- Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida.

14.- Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán por lo menos una vez al año.

15.- Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta permanente de Higiene y Seguridad que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de trabajo, independientemente de su propio reglamento.

16.- Fijará las bases para el cumplimiento del reglamento de Higiene y Seguridad y las determinaciones de las subcomisiones mixtas de seguridad e Higiene en cada centro de trabajo.

17.- Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijarán los casos que sean motivo de la aplicación de dicha sanción, así como el procedimiento para aplicarlas en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de seis días, observando lo dispuesto por la cláusula III de este Contrato Colectivo de Trabajo.

18.- Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos en el servicio.

19.- Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo de Trabajo y con la Ley Federal de Trabajo.

CLAUSULA XLIV.- En nungún caso los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento de sus salarios.

CLAUSULA XLV.- La Institución está obligada inmediatamente a partir de la notificación escrita respectiva, a hacer efectiva la destinación, los castigos o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros.

CLAUSULA XLVI.- Las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo se aplica-

rán, a todos los abajadores y empleados de la Universidad, que no sean de confianza.

CLAUSULA XLVII.- Solo obligará a las partes los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmado por sus representantes debidamente autorizados, siempre que sean acordes al presente Contrato y la Ley.

CLAUSULA XLVIII.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de observancia obligatoria general, pero cuando existan usos o costumbres que establezcan mayores derechos, para el personal sindicalizable que los señalados en este Contrato, los mismos se respetarán.

CLAUSULA XLIX.- Todas las plazas administrativas que no sean de confianza, sea cual sea su modalidad, quedarán sujetas para su cobertura a las disposiciones escalafonarias aplicables.

CLAUSULA L.- La vigencia de este Contrato comenzará a contar a partir del día primero de Agosto de 1986 será por tiempo ideterminado, debiendo revisarse en lo correspondiente al salario tabular cada año, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos treinta días antes de la fecha de revisión; y por

lo que respecta a la totalidad del Contrato se revisará cada dos años, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos con sesenta días de anticipación a la fecha de revisión.

CLASIFICACION  
TRANSACCIONES

TRANSACCIONES

CLAUSULAS TRANSITORIAS

# CLAUSULAS TRANSITORIAS

CLAUSULAS TRANSITORIAS

## CLAUSULAS TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** La Universidad de Sonora y el Sindicato convienen en elaborar el Reglamento Interior de Trabajo en un plazo de treinta días a partir de la firma del presente convenio, para lo cual, dentro del mismo término se designará una Comisión Mixta integrada por igual número de miembros de las partes.

**SEGUNDA.-** La Universidad de Sonora se obliga a imprimir un mínimo de dos ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo por cada trabajador, mismo que serán puestos a disposición del STEUS.

**TERCERA.-** La Universidad se obliga a no realizar ningún tipo de acción o represalia de alguna naturaleza en contra del personal del STEUS que participó en el presente conflicto de huelga.

**CUARTA.-** La US se compromete a otorgar en forma gratuita los lotes a los trabajadores de Hermosillo, Navojoa, Caborca y Puerto Peñasco de la US quedando satisfecha de esta forma la petición hecha por el Sindicato hasta este momento, siempre y cuando se llenen los requisitos señalados por este Contrato. Debiendo la US hacer la entrega de los lotes correspondientes a más tardar el día 30 de Octubre del presente año.



**QUINTA.-** Se comprometen la US y el Sindicato a formar una Comisión Mixta con el objeto de gestionar el crédito para que se realice la pavimentación de la Colonia Universitaria, esta gestión deberá realizarse en un término no mayor de noventa días, a partir de la fecha en que el Sindicato comunique a la US la designación de las personas que van a integrar la Comisión de referencia.

**SEXTA.-** La Universidad de Sonora se obliga a incrementar los salarios de los diez niveles del tabulador actual, a razón de un 25% que equivale a \$21,012.50 (VEINTIUN MIL DOCE PESOS 50/100 M.N.), mensuales, a partir del primero de Agosto al catorce de Octubre del año en curso, posteriormente, a partir del quince de Octubre se incrementarán los niveles tabulares en un 5% más, equivalente al importe de \$5,253.00 (CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.), mensuales.

**SEPTIMA.-** La Universidad de Sonora y el STEUS en un plazo no mayor de treinta días, crearán comisiones mixtas de: Conciliación, Tabuladores, Escalafón y de Higiene y Seguridad.

**OCTAVA.-** La Universidad y el Sindicato analizarán conjuntamente, en un término no mayor de veinte días, contados a partir de la firma de este Contrato, las plazas en donde se

requiere personal sindicalizable, para que una vez llegado a un acuerdo entre ambas partes, es decir, Sindicato e Institución, se les de adscripción de planta.

NOVENA.- La US compromete a reacondicionar en un término no mayor de noventa días, un local en el antiguo edificio de Altos Estudios, para que sean destinados a comedor de los trabajadores.

DECIMA.- La US tendrá un término de treinta días para que realice los trámites, y en consecuencia, dé cumplimiento a las cláusulas que por su naturaleza así lo requieran.

Para mayor abundamiento se presenta la siguiente tabla de los incrementos anteriormente señalados:

1.- Sueldo al 31 de Julio de 1986.

NIVELES	1
I	78,050.00
II	80,050.00
III	82,050.00
IV	84,050.00
V	86,050.00
VI	88,050.00
VII	90,050.00
VIII	92,050.00
IX	94,050.00
X	96,050.00

2.- Sueldo a partir del 1° de Agosto de 1986

NIVELES

	2
I	99,062.50
II	101,062.50
III	103,062.50
IV	105,002.50
V	107,062.50
VI	109,062.50
VII	111,062.50
VIII	113,062.50
IX	115,062.50
X	117,062.50

3.- Sueldo a partir del 15 de Octubre de 1986.

NIVELES

	3
I	104,315.50
II	106,315.50
III	108,315.50
IV	110,315.50
V	112,315.50
VI	114,315.50
VII	116,315.50
VIII	118,315.50
IX	120,315.50
X	122,315.50

POR EL SINDICATO Y EMPLEADOS DE LA  
UNIVERSIDAD DE SONORA.

FRANCISCO MORENO CALLES  
SECRETARIO GENERAL

CARLOS MANUEL GALINDO FELIX  
SECRETARIO DE ORGANIZACION  
POR LA UNIVERSIDAD DE SONORA

ING. MANUEL RIVERA ZAMUDIO  
RECTOR

ING. MANUEL BALCAZAR MEZA  
SECRETARIO GENERAL

EL C. JESUS ARELLANO BALDERRAMA  
SECRETARIO GENERAL, DE LA JUNTA LO-  
CAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL  
ESTADO DE SONORA, CERTIFICA: -Que a las  
9:55 horas del día 10. de  
JUNIO. de 1987 fué  
depositado el presente Contrato Colecti-  
vo de Trabajo, de conformidad con lo pre-  
visto por el Artículo 390 de la Ley Federal  
del Trabajo, e inscrito bajo el No. 355/87  
del Libro de Depósitos correspondientes.-  
DOY FE.-

.....  
es de

.....  
Leg

.....  
versi

.....  
bajo

# INDICE

## INDICE

	PAGINA
CAPITULO PRIMERO:	
Disposiciones Generales.....	1.
CAPITULO SEGUNDO:	
De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores .....	14
CAPITULO TERCERO:	
Horas de trabajo y Descansos Legales..	23
CAPITULO CUARTO:	
Del Salario.....	30
CAPITULO QUINTO:	
De las Obligaciones de la Universidad..	37
CAPITULO SEXTO:	
Del Escalafón.....	68
CAPITULO SEPTIMO:	
Condiciones Generales de Trabajo.....	87
CLAUSULAS TRANSITORIAS.....	79



Indice  
alfabético

## A

Acceso a la documentación contable  
y de presupuesto.

(PAGINA 62)(CLAUSULA XXXII)

Admisión,derecho de.

(PAGINA 10,11y12)(CLAUSULA V,VII)

Adscripción,derecho de.

(PAGINA 15)(CLAUSULA XI)

Aguinaldo.

(PAGINA 45)(CLAUSULA XXX-14)

Anteojos.

(PAGINA 54)(CLAUSULA XXXI-22)

Aparatos ortopédicos.

(PAGINA 54)(CLAUSULA XXXI-22)

Ascensos no repercuten en detrimento  
del salario,los.

(PAGINA 75)(CLAUSULA XLIV)

Asistencia gratuita de los trabajadores  
a los eventos de la UNISON.

(PAGINA 59)(CLAUSULA XXXI-38)

Aula sindical.

(PAGINA 54)(CLAUSULA XXXI-24)

Aumento Salarial.

(PAGINA 81,82,83)(Transitoria-12)

## B

Becas.

(PAGINA 42)(CLAUSULA XXXI-9)

Biblioteca sindicato.

(PAGINA 53)(CLAUSULA XXXI-19)

## C

Cafeterías.

(PAGINA 55)(CLAUSULA XXXI-25)

Clasificación de personal.

(PAGINA 9,10)(CLAUSULA IV)

Comedor.

(PAGINA 81)(TRANSITORIA 9)

Comedores.

(PAGINA 55)(CLAUSULA XXXI-27)

Comisión de Guardería y Kinder

(PAGINA 47)(CLAUSULA XXXI-16)

Comisión Revisora.

(PAGINA 39)(CLAUSULA XXXI-12)

Comisión fuera de las instalaciones.

(PAGINA 17)(CLAUSULA XI)

Computadora(Utilización)

(PAGINA 48)(CLAUSULA XXXI-17)

Condiciones generales de trabajo.

(PAGINA 72,73)(CLAUSULA XLIII)

Conflicto entre trabajador y A.U)

(PAGINA 5,6,7,8,9)(CLAUSULA III)

Creación de comisiones.  
(PAGINA 79)(TRANSITORIA.1)

Crédito vivienda).  
(PAGINA 52)(TRANSITORIA,5ta)

Cuotas sindicales.  
(PAGINA 37)(CLAUSULA XXXI-2)

Cursos de capacitación.  
(PAGINA 16)(CLAUSULA XI)

Cursos de capacitación.  
(PAGINA 40)(CLAUSULA XXXI-7)

## D

Deducciones,descuentos al salario.  
(PAGINA 34)(CLAUSULA XXX)

Defensa jurídica a choferes.  
(PAGINA 53,54)(CLAUSULA XXXI 20)

Derecho y obligaciones de los trabajadores.  
(PAGINA 14)(CLAUSULA VIII).

Derecho de exclusión.  
(PAGINA 54)(CLAUSULA XXXI-21)

Descripción del puesto.  
(PAGINA 3)(CLAUSULA 1-12)

Despensa.  
(PAGINA 61)(CLAUSULA XXXI-43)

Destitución,castigo.  
(PAGINA 75)(CLAUSULA XLV)

Días de descanso.  
(PAGINA 25,26)(CLAUSULA XXI)

## E

Escalafón  
(PAGINA 2)(CLAUSULA 1-9)

Escalafón  
(PAGINA 68)(CLAUSULA XXXVI  
XXXVII)

Exceso de personal  
(PAGINA 17)CLAUSULA XII)  
Excepción de pagos de cuotas y  
colegiaturas.  
(PAGINA 41)(CLAUSULA XXXI- 18)

## F

Facilidades a delegados y repre-  
sentantes del S.T.E.U.S. de tra-  
tar asuntos .

(PAGINA 38)(CLAUSULA XXXI-8)

Facilidades a los trabajadores estudien.  
(PAGINA 42)(CLAUSULA XXXI-10)

Fallecimiento  
(PAGINA 59)(CLAUSULA XXXI-39)

Festejos del día del trabajador  
(PAGINA 46)(CLAUSULA XXXI-15)

Fonacot  
(PAGINA 61)(CLAUSULA XXXI-42)

Foros de mesas redondas, coloquios.  
(PAGINA 62)(CLAUSULA XXXI-55)

## G

Gastos de Administración.  
(PAGINA 40)(CLAUSULA XXXI-6)

Gastos telefónicos.  
(PAGINA 57)(CLAUSULA XXXI-32)

## H

Higiene y seguridad.  
(PAGINA 38)(CLAUSULA XXXI-4)

Horario de guardería y kinder.  
(PAGINA 46)(CLAUSULA XXXI-16)

## I

Integración al salario.  
(PAGINA 3)(CLAUSULA I-15)

Isssteson a eventuales.  
(PAGINA 38)(CLAUSULA XXXI-3)

Isssteson ascendientes del trabajador  
(PAGINA 54)(CLAUSULA XXXI-22)

## J

Jubilación.  
(PAGINA 28)(CLAUSULA XXIV).

Jornadas de trabajo.  
(PAGINA 23)(CLAUSULA XVII Y XVIII).

## L

Lote.  
(PAGINA 49)(CLAUSULA XXXI-18)

Lotes (siguiente etapa).  
(PAGINA 79)(Transitoria,la)

Lactancia.  
(PAGINA 25)(CLAUSULA XX)

Leche.  
(PAGINA 58)(CLAUSULA XXXI-35)

Libros.  
(PAGINA 42)(CLAUSULA XXXI-10)

Licencias.  
(PAGINA 63)(CLAUSULA XXXIII)

Licencias sindicales.  
(PAGINA 43)(CLAUSULA XXX-11)

Locutores,Licencia.  
(PAGINA 60)(CLASULA XXXI-41)

## M

Matrimonios  
(PAGINA 55)(CLAUSULA XXXI-28)

Medios de difusión, propaganda o.  
publicidad  
(PAGINA 48)(CLASULA XXXI-17)

## N

Nacimientos.  
(PAGINA 54)(CLAUSULA XXXI-23)

Nuevas vacantes.  
(PAGINA 37)(CLAUSULA XXXI-1)

## O

Obligaciones de los trabajadores.  
(PAGINA 19) (CLAUSULA XV)

Obligaciones de la Universidad.  
(PAGINA 37)(CLAUSULA XXXI)

Oficinas del S.T.E.U.S.  
(PAGINA 39,44)(CLAUSULA XXXI-13).

## P

Pacas y semovientes.  
(PAGINA 40)(CLAUSULA XXXI-31)

Pago de marcha.  
(PAGINA 56)(CLAUSULA XXXI-31)

Parques infantiles.  
(PAGINA 58)(CLAUSULA XXXI-36)

Partos(días de descanso).  
(PAGINA 24)CLAUSULA XX)



Prima de antigüedad.  
(PAGINA 31,32,32)(CLAUSULA XXIX)

Personal S.T.E.U.S.  
(PAGINA 57)(CLAUSULA XXXI-33)

Proceso penal de un trabajador.  
(PAGINA 18.19)(CLAUSULA XIV)

Prohibiciones a los trabajadores.  
(PAGINA 21)(CLAUSULA XVI)

Proporcionar útiles al trabajador.  
(PAGINA 39)(CLAUSULA XXXI-5)

Pavimentación.  
(PAGINA 53)(CLAUSULA XXXI-18,C-14.

Pavimentación  
(PAGINA 80)(Transitoria,5a.)

Permisos.  
(PAGINA 53)(CLAUSULA XXIII)

Permisos Asambleas Generales.  
(PAGINA 43)(CLAUSULA XXXI-12)

préstamo de Autobús.  
(PAGINA 55)(CLAUSULA XXXI-26)

## R

Radio (programa)  
(PAGINA 48)(CLAUSULA XXXI-17)

Reglamento interior al trabajo.  
(PAGINA 14y15)(CLAUSULA X)

Rescisión de relación individual de  
trabajo.  
(PAGINA 18)(CLAUSULA XIII)

Renuncia.  
(PAGINA 59)(CLAUSULA XXXI-39)

## S

Salario  
(PAGINA 30)(CLAUSULA XXVI)

Salario doble.  
(PAGINA 23,24)(CLAUSULA XVIII)

Salarios.  
(PAGINA 3)(CLAUSULA I-13)

Salario tabulador o sueldo base.  
(PAGINA 14)(CLAUSULA I-13)

Seguro de vida.  
(PAGINA 56)(CLAUSULA XXXI-30)

Servicio de guardería.  
(PAGINA 46)(CLAUSULA XXXI-16)

## T

Tabulador.  
(PAGINA 80)(TRANSITORIA-6)

Teléfono.  
(PAGINA 48)

Terminación relación individual de  
trabajo.

(PAGINA 63,64,34)CLAUSULA XXXIV.  
XXXV).

Tiempo extraordinario  
(PAGINA 24)(CLAUSULA XIX)

Titularidad del C.C.T.  
(PAGINA 4)(CLAUSULA II)

## U

Uniformes, abrigo e impermeables  
(PAGINA 39)(CLAUSULA XXXI-5)

Usos y costumbres.  
(PAGINA 14)CLAUSULA VIII)

Usos y costumbres.  
(PAGINA 76)CLAUSULA XLVIII)

## V

Vacaciones anuales.  
(PAGINA 26)(CLAUSULA XXII)

Vehículo al comité ejecutivo.  
(PAGINA 45)(CLAUSULA XXXI-13)

Vehículo en la E.A.G.  
(PAGINA 58)(CLAUSULA XXXI-37)

Vehículo para los trabajadores nocturnos  
(PAGINA 50)(CLAUSULA XXXI-29)

## Z

Zona cara (Peñasco, Caborca y Sta  
Ana.  
(PAGINA 62)(CLAUSULA XXXI-45)