

**CONTRATO
COLECTIVO
DE TRABAJO**

1994-1996

IGUALDAD Y ARMONIA



**Sindicato de Trabajadores y Empleados
de la Universidad de Sonora**



Universidad de Sonora

STEUS

Secretaría General

JOSE MANUEL LOPEZ LOPEZ

Secretaría de Organización Sindical

CARLOS HERNANDEZ MORENO

Secretaría de Trabajos y Conflictos

HILARIO LUIS DIAZ

Secretaría de Prensa y Propaganda

MANUEL AMPARANO ARENAS

Secretaría de Finanzas

ARMANDO NIEBLAS PICOS

Secretaría de Relaciones Exteriores

MANUEL TAPIA FONLLEM

Secretaría de Educación Sindical y Promoción Cultural

FRANCISCO MORENO CALLES

Secretaría de Fomento a la Vivienda

DANIEL BARRIENTOS LOPEZ

Secretaría de Previsión Social

DOROTEA RAZCON GAMEZ

Secretaría de Asuntos Universitarios

CARMEN GONZALEZ LOMELI

Secretaría de Deportes

HUMBERTO GARCIA

Secretaría de Actas y Acuerdos

GUADALUPE SOLANO ROJAS

Secretaría de Trabajo de la Mujer

GLORIA YULIA GONZALEZ RODRIGUEZ

Secretaría de Análisis y Estudios Estadísticos

MARIO ROBERTO GARCIA TORRES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

**SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS
DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

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 SIGUIENTES;

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, Instituciones, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución.

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

5.- REPRESENTANTES;

a) DE LA UNIVERSIDAD; Son áquellas 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 presentan en la esfera de su competencia.

b) EL SINDICATO; El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Subdelegados 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, elaborado conjuntamente por la Universidad y el Sindicato.

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

13.- SALARIOS; La retribucion 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.

17.- ESTATUTO GENERAL; El Estatuto General de la Universidad de Sonora, vigente, así como sus reformas o modificaciones tambien 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 2

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 3

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 de 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 establecido en 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 a 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 estable-

cido en este Contrato por 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 de 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 restaurado 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 propietarios 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 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 reponsables 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 por 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 notificación 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 se 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 el asunto, conforme a la lista que de común acuerdo los representantes de la US y el STEUS nombre 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 las 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 de Derecho respectivo, en su caso, dicten resolución definitiva.
- 8.- Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias por 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 mas favorables a los trabajadores.

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

CLAUSULA 4

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.

Cuando la Universidad no acredite las temporalidades de la relación laboral de las plazas que soliciten se considerará otorgada con el carácter indeterminado, es decir como plaza de base.

Así mismo, la Universidad se obliga a informar al Sindicato en un plazo no mayor de diez días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y específicas del puesto que se trate para que el STEUS pueda inconformarse ante la Comisión Mixta General del Tabulador, la cual deberá analizar y resolver sobre el carácter de dicha plaza, en un período que no exceda de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.

CLAUSULA 5

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 una 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 determinen la Comisión Mixta de Escalafón.

La solicitud de personal deberá hacerla la Universidad al Sindicato dentro de los diez días siguientes a áquel 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 6

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 mayor al porcentaje que marca la Ley.

CLAUSULA 7

Cuando haya necesidad de construir obras o ampliar las ya existentes que no puedan ser realizadas para 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 solicitará al personal respectivo del STEUS conforme a lo dispuesto en este Contrato. Solo 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.

CAPITULO SEGUNDO

Obligaciones de la Universidad

Son obligaciones de la Universidad de Sonora

CLAUSULA 8

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.

CLAUSULA 9

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

La Universidad se obliga así mismo, 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 extraordinaria 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.

CLAUSULA 10

Separar inmediatamente y sin responsabilidad para la Institución al trabajador que haya sido expulsado del STEUS, en el momento mismo que éste lo indique. La Institución está obligada inmediatamente a partir de la notificación escrita respectiva, a hacer efectiva la destitución, los castigos o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros.

CLAUSULA 11

La US se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00 horas. También proporcionará un camión de los de mayor capacidad que trasladará a las 7:40 horas a los trabajadores de la Colonia Universitaria a la Universidad de Sonora. Además acepta la creación de la ruta que parta a las 15:00 horas del C.D.I., hacia la Colonia Universitaria

Así mismo la Universidad se compromete a establecer una ruta que parta a las 7:30 horas del fraccionamiento El Cortijo, para el traslado de los trabajadores a la Universidad. Además de la ruta que parta a las 15:00 horas del C.D.I., hacia el fraccionamiento El Cortijo. Además de la ruta ya existente del Choyal

En cuanto al personal nocturno que labora en Radio y T.V Universitaria, la US se compromete a gestionar una unidad móvil para transportarse y para la movilización del equipo en el desempeño de su trabajo.

CLAUSULA 12

La Universidad se obliga a gestionar ante las Autoridades correspondientes la creación de parques infantiles en la Colonia de los trabajadores y empleados universitarios, así mismo en el Campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería para beneficio de los hijos de los trabajadores.

CLAUSULA 13

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

CAPITULO TERCERO

Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores

CLAUSULA 14

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 15

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concedan 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 16

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, así mismo, desempeñará las funciones que para sus puestos 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 imponga 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 a 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 del 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 peligran 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 le hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
 10. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por el Departamento de Personal para la integración de los expedientes respectivos, siempre y cuando haya previo conocimiento y aceptación del STEUS.
- II. Y las demás que señale la Ley.

CLAUSULA 17

Esta 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.

CAPITULO CUARTO

De la seguridad y estabilidad de los trabajadores

CLAUSULA 18

Las condiciones generales 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 19

Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La Univer-

sidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquéllas 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 del 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 13.4% como compensación sobre su salario normal. Para tal efecto la US fijará de común acuerdo 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 este 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.

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 con tres días de anticipación el equipo necesario requerido para realizar las actividades programadas a excepción del vehículo cuando este sea necesario.
- b) Recibir con tres días de anticipación los viáticos correspondientes al tiempo que permanezca la Comisión.
- c) Además la Institución contratará a favor del trabajador comisionado un seguro de viaje. En caso de que se omita dicho seguro, la Universidad

cubrirá directamente el monto de la suma asegurada que corresponda en caso de accidente.

- d) La Universidad de Sonora se responsabiliza de cubrir los gastos médicos ocasionados por enfermedades adquiridas durante la Comisión.
- e) Será responsabilidad del Jefe inmediato y del trabajador comisionado la tramitación oportuna de los incisos anteriores.
- f) Los casos de urgencia serán convenidos entre el trabajador comisionado, el Sindicato y la Universidad.

CLAUSULA 20

En caso de que la US considere que exista 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 21

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, para demandar a su elección, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.
- b) Si opta por la reinstalación y de ser resuelto el caso a favor del trabajador, lo reinstalará, le cubrirá en un plazo no mayor de tres días los salarios vencidos los cuales serán calculados con los incrementos que se dieran durante el procedimiento, mas las prestaciones legales y contractuales que hubiere dejado de percibir.
- c) Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Institución le cubrirá todas y cada una de las prestaciones que marca la Ley.
- d) En relación a los incisos b) y c) de la presente Cláusula cuando el procedimiento dure más de un año, la Universidad cubrirá un 10% adicional al monto de los salarios caídos para compensar la pérdida del poder adquisitivo.

La Universidad se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin

que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la Cláusula III de este Contrato.

CLAUSULA 22

En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal 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.

La Universidad de Sonora cubrirá los gastos que se originen por la defensa del trabajador durante todo el tiempo que dure el procedimiento. Así mismo, pagará el importe de la fianza o cauciones que sean fijadas, si tales conceptos no exceden del importe de un mes de salario del trabajador implicado, los que serán descontados al trabajador en los terminos en que lo convengan las partes, que nunca podrá ser superior al 20% del salario del trabajador implicado. Cuando en la prestación del servicio el trabajador por motivo o causa de su relación laboral o en el desempeño de sus funciones contratadas o en comisiones especiales se vea involucrado en un problema de carácter judicial, la Universidad cubrirá los salarios y las prestaciones a que tenga derecho, durante todo el tiempo que dure el procedimiento, los gastos de defensa, el importe total de las fianzas o garantías para la obtención de su libertad.

CLAUSULA 23

Son causas de la 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 perjuicio de las prestaciones que les correspondan a sus deudos.
- 3.- La incapacidad física o mental del 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 dictámen que al efecto rinda el

ISSSTESON. 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 establecida por la Ley y por este Contrato. 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.

CLAUSULA 24

Los trabajadores al servicio de la Universidad únicamente podrán ser separados y despedidos de sus labores, previa investigación de la falta cometida en los términos 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 dejara de tener efecto después de siete días consecutivos de prestar sus servicios, o después de 40 días discontinuos acumulados.
- 2.- 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 funcionarios 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 demas 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 el 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 cinco no consecutivas en un periodo de 30 días.

- 7.- Por desobedecer el trabajador reiterada o injustificadamente las ordenes que reciba 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 un narcótico o droga enervante, si amonestado por primera vez reincide o cuando provoque escandalos o cause daños graves.

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

CAPITULO QUINTO

Salarios

CLAUSULA 25

A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia tambien 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 de curso legal, por quincena. La Comision Mixta de Escalafon será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

El pago de los salarios de los trabajadores se realizará a más tardar a las doce horas en las fechas que corresponda. Así mismo la Universidad se obliga a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral, cinco días de salario integral vigente a cada uno de los trabajadores del STEUS, cuya forma de pago sea quincenal, el cual se cubrira a mas tardar el día 29 de julio de cada año. En los años bisiestos se pagarán seis dias por ajuste de calendario.

CLAUSULA 26

La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio médico del ISSSTESON a los tres primeros niveles del tabulador y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando.

CLAUSULA 27

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

Los dictámenes emitidos por la C. Mixta del Tabulador, surtirán efecto retroactivo a partir de la fecha de solicitud

CLAUSULA 28

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 del Trabajo. En ningún caso se obligará a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario.

CLAUSULA 29

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 estos sean sus días de descanso semanal, a su salario normal se le abonará una prima de un 45% más.

Este beneficio también lo disfrutara el trabajador cuando se encuentre incapacitado, gozando de vacaciones y de licencia con goce de sueldo, siempre y cuando esté programado en forma normal para trabajar en sábado y/o domingo.

CLAUSULA 30

El salario de los trabajadores se incrementara con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 1.5% por cada año de servicios prestados a la Institución hasta el vigésimo del salario integrado vigente, y el 2% a partir del vigésimo primero por cada año de servicio 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 pagara por cada año de servicios prestados a la Institución, conforme a la siguiente tabla:

| AÑOS | % | AÑOS | % |
|------|------|------|------|
| 2 | 3.0 | 17 | 25.5 |
| 3 | 4.5 | 18 | 27.0 |
| 4 | 6.0 | 19 | 28.5 |
| 5 | 7.5 | 20 | 30.0 |
| 6 | 9.0 | 21 | 32.0 |
| 7 | 10.5 | 22 | 34.0 |
| 8 | 12.0 | 23 | 36.0 |
| 9 | 13.5 | 24 | 38.0 |
| 10 | 15.0 | 25 | 40.0 |
| 11 | 16.5 | 26 | 42.0 |
| 12 | 18.5 | 27 | 44.0 |
| 13 | 19.5 | 28 | 46.0 |
| 14 | 21.0 | 29 | 48.0 |
| 15 | 22.5 | 30 | 50.0 |
| 16 | 24.0 | | |

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

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

CLAUSULA 31

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones del salario de los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador contraiga deuda con la US por concepto de anticipo de sueldo.
- 2.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias desde la fecha de ingreso al STEUS y extraordinaria cuando lo declare el propio Sindicato.
- 3.- Por aportaciones o cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.
- 4.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad competente, para cubrir alimentos que fueron exigidos al trabajador.

- 5.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora ISSSTESON, o por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT, con motivo de las obligaciones contraídas con los trabajadores para disfrutar de las beneficios que proporcionen dichas Instituciones.
- 6.- Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas con exceso.
- 7.- Por concepto del impuesto sobre productos de 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.

CLAUSULA 32

La Universidad entregará en forma adicional a su salario la cantidad de N\$0.15 por paca de alfalfa o de pastura a los trabajadores que participen en la carga y 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. Así mismo la US pagará a los trabajadores del Campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería la cantidad de N\$3,00 cuando deba ayudar, fuera de sus horas normales de trabajo en algún parto difícil de algún semoviente.

CLAUSULA 33

La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco y Caborca un 13.3% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de N\$2.50 mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.

CAPITULO SEXTO

Horarios de trabajo, Descansos Vacaciones, Licencias y Permisos

CLAUSULA 34

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 7:00 horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reportará como jornada nocturna. Todos los trabajadores disfrutaran 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 35

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 una jornada de trabajo diario de 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 del 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 36

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 en el último que haya elaborado.
- c) El día del Trabajador Universitario (11 de marzo de cada año):
- d) El cumpleaños u onomástico del trabajador, a su elección.
- e) El 10 de mayo para las madres trabajadoras, esta vacante no se suplirá.

- f) Medio turno el 2 de noviembre
- g) Los casos que se den por usos y costumbres.

CLAUSULA 37

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 sus servicios discontinuos o de temporadas, 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 su sueldo.

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

Cada año se programarán en la Universidad los periodos vacacionales, atendiendo a las necesidades de la Institución y los derechos de los trabajadores, quienes deberán de conocer el lapso durante el cual disfrutarán de vacaciones cuando menos dos meses antes de que éstas deban iniciarse.

El tiempo en que los trabajadores esten incapacitados no contara para vacaciones, en consecuencia los trabajadores afectados disfrutaran de ellas al terminar la propia incapacidad.

CLAUSULA 38

Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho 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 48 horas de anticipación, salvo en los casos urgentes que 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.

Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditar la urgencia a más tardar dentro de los cinco días hábiles a partir de la reincorporación, en el entendido de que sí no acredita la urgencia se le descontarán los días económicos solicitados comprendidos dentro de las 48 horas.

Las vacantes que se originen por este concepto serán ocupadas solo cuando la Universidad lo requiera.

En caso de sustitución, se efectuará el trámite correspondiente única y exclusivamente ante el Departamento de Personal, ya que sin autorización de este Departamento, no se cubrirá sueldo alguno, atendiendo a que de trabajarse lo fué sin consentimiento del patrón.

El trabajador en caso de enfermedad grave de su cónyuge e hijos debidamente comprobada, cuando éste sea el responsable de los mismos, tendrá derecho a que se le concedan permisos con goce de sueldo hasta por ocho días hábiles para que los atienda.

Los trabajadores que no hayan disfrutado de los permisos con un máximo de diez días, se les cubrirá el salario correspondiente a los días no disfrutados, los trabajadores que rebasen este límite no se les cubrirá esta prestación. Cada pago se calculará con el último salario tabular que tenga el trabajador en la fecha de liquidación y se cubrirá a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:

| Días disfrutados | Días pagados |
|------------------|--------------|
| 0 | 10 |
| 1 | 9 |
| 2 | 8 |
| 3 | 7 |
| 4 | 6 |
| 5 | 5 |
| 6 | 4 |
| 7 | 3 |
| 8 | 2 |
| 9 | 1 |
| 10 | 0 |
| 11 | 0 |
| 12 | 0 |

El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:

- a) El pago de los días económicos se cubrirán al cumplir el año efectivamente laborado.
- b) Tendrán derecho al goce de días económicos, el trabajador con propuesta de 30 días o más, en

proporción de un día de goce por cada treinta días de propuesta.

- c) En propuestas menores de 30 días no existe derecho al goce de días económicos, pero sí derecho al pago de acuerdo al inciso a).

CLAUSULA 39

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 Clausulas de este Contrato.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de salario, a las que también tendrán derecho los trabajadores se tramitarán 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.

CAPITULO SEPTIMO

Capacitación, Adiestramiento, Apoyo para la Educación y Eventos Culturales

CLAUSULA 40

La Universidad se compromete a otorgar los cursos de superación técnica y profesional a veinte trabajadores del STEUS por período hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán 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 estos cursos disfrutarán de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en su caso ocurrán durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación. Estos cursos se otorgarán tanto a trabajadores y empleados manuales como administrativos de base, obligándose 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.

La Universidad se obliga, en tanto no otorgue los cursos de superación técnica y profesional, a otorgar 10 licencias con goce de salario hasta por dos semestres a los trabajadores que así lo requieran para concluir los estudios de licenciatura y posgrado.

CLAUSULA 41

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

La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro por cuatro meses a los trabajadores para que concluyan la tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado.

CLAUSULA 42

La US se obliga a conceder una licencia sin goce de sueldo 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 43

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

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 realización serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

Los instructores que debán impartir estos cursos de capacitación serán pagados íntegramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberán realizarse durante el horario normal de jornada 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 y manuales.

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

Así mismo la Universidad se obliga a otorgar permisos o licencias con goce de salario para que los trabajadores asistan a cursos que se impartan fuera o dentro del campo universitario para los efectos y fines que se señalan en el párrafo primero, siempre y cuando la asistencia haya sido aprobada previamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

CLAUSULA 44

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 gratuitos sus estudios en la Universidad. Y además la Universidad queda obligada cuando existan becas en las Escuelas Incorporadas a disposición de la Universidad a proporcionar el 50% de dichas becas en cada Escuela para que las disfruten los miembros del Sindicato, sus cónyuges e hijos a juicio del propio Sindicato.

CLAUSULA 45

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 otorguen en la Institución, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados por el otorgamiento de las mismas.

La Universidad se obliga a incrementar el monto de las becas actualmente existentes en el siguiente monto

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| a) Becas de Secundaria | \$N85.00 mensuales |
| b) Becas de Preparatoria y Comercio | \$N125.00 mensuales |
| c) Becas Profesional | \$N195.00 mensuales |

El pago de becas a los hijos o conyuges de los trabajadores correspondientes a los meses de julio y agosto de 1995, se cubrirá el 50%, y a partir de 1996 se pagará el 100% de dichos meses

Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas señaladas en los incisos a), b) y c), son: *plazo de solicitud, inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificaciones.*

La Universidad se obliga a otorgar becas a los hijos de trabajadores del STEUS que cursen estudios de Licenciatura en los mismos términos, montos y condiciones que para el fin se señalen en el programa general de becas que la Institución establecerá en fecha próxima.

CLAUSULA 46

La US dará facilidades sin que con ellas se trastornen las labores de la Universidad a los trabajadores que estudien en ella o en las Escuelas 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, así mismo, 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.

CLAUSULA 47

La Universidad de Sonora se obliga a proporcionar en especial una aula al Sindicato para que la utilice en las actividades culturales y educativas.

CLAUSULA 48

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, Culturales y aquellos que la Universidad organice con otras Instituciones.

CLAUSULA 49

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

CLAUSULA 50

La US se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de N\$10,000.00 (DIEZ MIL NUEVOS PESOS) al año para sufragar los gastos de organización de Foros, Mesas Redondas, Coloquios 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 se realice en el programa presentado.

CAPITULO OCTAVO

Servicios Médicos y Prestaciones de Seguridad Social

CLAUSULA 51

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 integro que corresponde a su periodo de incapacidad un día antes de que éste se inicie.

Estos periodos 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 estos 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 periodo 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 periodos de vacaciones a que la trabajadora tenga derecho coincidan con los periodos de pre y posparto, los disfrutará inmediatamente despues de que concluya el período de postparto.

En caso de que el parto se adelante, la trabajadora tendrá derecho a que se le sumen al período postnatal el tiempo faltante para concluir el periodo prenatal.

CLAUSULA 52

Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del

ISSSTESON. Además la Universidad les pagará seis meses de salario integrado vigente independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho. Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a tres meses de salario cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y seis meses de salario cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagará la proporción que resulte entre los tres y seis meses de salario en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagará en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinará en que grado es suficiente en la aplicación de Incrementos a los montos de jubilación, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.

Asi mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad de N\$ 15'000.00 de pesos para que aunados a la aportacion similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socio-económica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Así mismo la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo.

CLAUSULA 53

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 y las que procedan conforme al presente Contrato.

CLAUSULA 54

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 Ignacio 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 a los de base.

CLAUSULA 55

La Universidad cumplirá 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 mismo como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la Subcomisión 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 todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.

CLAUSULA 56

La Universidad defenderá sin costo alguno para el trabajador mediante sus abogados en los casos de accidentes de los trabajadores que manejen vehículos de la Institución, siempre y cuando que al ocurrir el accidente se estén utilizando en el servicio contratado y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas heroicas o enervantes. Esta defensa comprende la obligación de dar la fianza y la de pagar los daños causados en

el accidente, así mismo, como el pago normal de su salario en cualquier caso.

La Universidad se obliga a sufragar los gastos que se originen por accidentes de tránsito cuando el trabajador sindicalizado participe en vehículo de su propiedad en el trayecto de su domicilio a su centro de trabajo y viceversa por motivo de trabajo. Este concepto se cubrirá en los montos y términos en que se tiene pactado con el personal académico.

CLAUSULA 57

Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopedicos y auditivos y terapia dental. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopedicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institucion que en lo futuro se contratara, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requerirá para el buen funcionamiento organico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estetica. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50%, en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podra financiar cuando a su juicio así lo considere.

CLAUSULA 58

La Universidad se hara cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica sera de N\$30.000.00 (TREINTA MIL NUEVOS PESOs), la totalidad de la prima anual de dicho seguro, será cubierta por la US a la Compañía de Seguros y la parte correspondiente a cada uno de los asegurados sera 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. La Universidad absorbera el 90% del importe total de la prima que se pagará a partir del 20 de marzo de 1990.

CLAUSULA 59

En caso de defunción la Universidad entregará a los dependientes económicos del trabajador o empleado, como pago de marcha el importe de la prestación correspondiente a; hasta 10 años de antigüedad 8 meses de salario integrado vigente, de 10 a 20 años diez meses de salario integrado vigente,

y más de veinte años doce meses de salario integrado vigente. El pago será de inmediato a los dependientes económicos del trabajador o empleado. Esta prestación será independiente de las demás indemnizaciones, prestaciones, pensiones a que tenga derecho el trabajador por parte del ISSSTESON y de la propia Universidad.

CLAUSULA 60

La Universidad constituye un fondo de N\$120.000.00 (CIENTO VEINTE MIL NUEVOS PESOS) anuales para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o conyuge; en caso de que al finalizar el período de vigencia de la presente revisión quedare algún saldo en dicho fondo, el mismo no se devolverá al Sindicato.

CLAUSULA 61

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 otorgarlo, ella los proporcionará en los mismos términos de este Instituto.

CLAUSULA 62

La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos miembros del STEUS, el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot) para que éstos disfruten de los beneficios de dicha Institución. La Universidad gestionará ante dicho organismo para que la prestación sea extensiva a los trabajadores eventuales pertenecientes al STEUS.

CLAUSULA 63

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 de urgencia y graves, para el traslado a esta ciudad de los trabajadores y sus familias que vivan en dicho campo; durante el día y en casos igualmente graves y urgentes que afecten a los trabajadores y a sus familias que vivan en el campo, la Universidad les proporcionará el transporte necesario para que se trasladen a esta ciudad. Así mismo la US se obliga a instalar un botiquín que contenga medicamentos utilizables en caso de emergencia, en la citada Unidad Experimental.

Así mismo la misma Universidad se obliga a enviar con periodicidad personal médico, enfermera

y laboratorio, sin que implique creación de plazas de ninguna naturaleza, para que atiendan a los trabajadores que laboran en dicho Campo.

CAPITULO NOVENO

Prestaciones Económicas y Sociales Individuales

CLAUSULA 64

La prestación de uniforme se cubrirá en una cantidad equivalente a quince días de salario que corresponda al trabajador, que se cubrirá el 15 de septiembre de cada año.

Así mismo e independientemente de los zapatos de seguridad que requerirá el personal en general, de acuerdo con la naturaleza de su trabajo. Respecto de los vigilantes, veladores y a los trabajadores del campo experimental que así lo requerirán, deberá proporcionárseles además un abrigo corto y un impermeable. Toda esta indumentaria deberá ser de buena calidad y habrá de entregarse a más tardar en la segunda quincena del mes de octubre de cada año.

Independientemente de lo anterior, la Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores del STEUS un par de zapatos de trabajo, los cuales se otorgarán en la fecha fijada para el pago de uniforme, para tal fin los trabajadores proporcionarán al Departamento de Personal a más tardar el primero de julio de cada año, el número de calzado que usa el trabajador.

Respecto al personal eventual la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:

- a) El uniforme se cubrirá íntegramente al que haya laborado el 50% o más del año efectivo laborado a la fecha de pagarse la prestación.
- b) Al que tenga menos de dicho porcentaje se le cubrirá la parte proporcional.
- c) El calzado únicamente se le otorgará a quien haya laborado el 50% o más del año efectivo de labores a la fecha de otorgamiento de esta prestación.

CLAUSULA 65

La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones;

- a) Al personal que se encuentra laborando a la fecha de pago de gratificación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente 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 sera proporcional.

Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el primero 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.

CLAUSULA 66

La Universidad otorgará el servicio de Guardería Infantil en 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 y administrativos y docente 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.

La Universidad sufragará los gastos que por concepto de material didactico hubiesen que hacer los trabajadores del STEUS, que tengan a sus hijos en el Centro de Desarrollo Infantil.

En relacion al servicio de Guardería y Kinder para los trabajadores adscritos a las Unidades Foraneas, se les otorgará una ayuda por esos conceptos en los términos que se otorgán al personal academico.

El Kinder de la Universidad de Sonora funcionará con un horario de labores comprendido de la 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 debe 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 Kinder se otorgan actualmente.

Así mismo la Universidad, se compromete a 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 ésta ultima. Y para el caso del personal eventual, se les 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, éste mismo se extiende al personal eventual quienes aun cuando dejen de laborar, se mantendrá el servicio hasta concluir el mencionado periodo.

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 otorgán, atendiendo a los dictámenes que pronuncien las Comisiones correspondientes.

CLAUSULA 67

La Universidad de Sonora se obliga a entregar a cada trabajador que tenga derecho a un lote conforme a las siguientes bases;

- 1) Se creara una Comisión Mixta paritaria integrada por tres miembros de la Universidad y otros tres del Sindicato STEUS, la que iniciara 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 deberán presentarse por los trabajadores ante esta 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 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 6 meses.
 - b) No ser poseedor o propietario el trabajador, cónyuge o hijos menores de edad de lote alguno.
 - c) Que aún siendo propietario o poseedor el trabajador, su conyuge o 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 necesario 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 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 este al servicio de la Universidad en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, como plaza de adscripción. Tampoco podrá arrendarlo durante este tiempo.
 - b) Si concluye la relación de trabajo entre la Universidad y el trabajador se le adscribe permanentemente a una dependencia fuera de la Ciudad de Hermosillo y el trabajador decide enajenar su lote, la Universidad tendrá derecho del tanto, del que podrá hacer uso en el término de 30 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 sólo estará obligada a pagar al trabajador el valor de las construcciones y mejoras que hayan realizado, previo avalúo pericial. Esto es, del total se deducirá el valor del terreno.
 - c) El arrendamiento o 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 pago la Universidad.
- 9) Cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre sí y ambos reúnen los requisitos para que se les asigne un lote, sólo tendrá derecho aquel que entre ellos designen.
- 10) La ubicación del lote que corresponda a cada trabajador se determinará por sorteo conforme a 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.

CLAUSULA 68

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

CLAUSULA 69

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.

CLAUSULA 70

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.

CLAUSULA 71

La Universidad de Sonora entregará la cantidad de N\$250.00 a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que de a luz.

CLAUSULA 72

La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de N\$350.00 al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato.

CLAUSULA 73

La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 15% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se 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. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

La US venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiriera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un 20% de descuento en compras al contado y un 10% sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en los plazos siguientes; hasta N\$ 10.00 en una quincena, de N\$ 10.00 a N\$ 50,00 en cuatro quincenas, y más de N\$ 50.00 en seis quincenas.

CLAUSULA 74

La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores que presenten su renuncia a la Institución o a los beneficiarios de los que fallezcan, el importe de 16 días de salario del trabajador por cada uno de los años de servicio prestados en la Institución en calidad de prima de antigüedad, sin

menoscabo de las prestaciones que se le venga adeudando o a 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 del trabajador. Sin perjuicio de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en lo referente a esta prestación.

CLAUSULA 75

La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$N135.00 por concepto de despensa para cada trabajador que preste sus servicios a la Institución, independientemente del salario.

Así mismo 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.

CLAUSULA 75-BIS

La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del sindicato un bono de N\$100.00, que se cubrirá a más tardar el día 9 de mayo de cada año, aclarando que el trabajador eventual se le cubrirá proporcional al tiempo laborado del año que se trate

CLAUSULA 76

La Universidad constituye un fondo para préstamos especiales que se otorgará con la misma distribución, montos y condiciones en que se otorga dicha prestación al personal académico. Adicionalmente se le suman la cantidad de N\$56'854.48 de acuerdo a la Cláusula Sexta del convenio de fecha del 17 de abril de 1991, por concepto de diferencias en uniforme y monto de seguro de vida que se le adeudaba al Sindicato.

El monto global de dicho fondo se incrementará de acuerdo al porcentaje que se otorgue al trabajador académico.

CAPITULO DECIMO

Derechos y Prestaciones Colectivas de Carácter Económico y Social

CLAUSULA 77

La Universidad se obliga a proporcionar la papelería, útiles de oficina, equipo y mobiliario que

el Sindicato solicite, siempre y cuando no sobrepase los montos que para este servicio se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en cada año. Para tal efecto la Comisión de Asuntos Hacendarios informará al Sindicato, las fechas de distribución del presupuesto universitario para determinar de manera conjunta el monto de dicha partida.

CLAUSULA 78

La Universidad otorgará seis licencias sindicales con goce total de salario por el tiempo que duren en sus funciones el Secretario General, Secretario de Trabajo y Conflictos, Secretario de Educación Sindical y Promoción Cultural y tres restantes a elección del STEUS, quien informará a la Institución oportunamente la persona que gozará dicha licencia. Asimismo dará las 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 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.

CLAUSULA 79

La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del Sindicato acudan a Asambleas Generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes, a partir de las 13:00 horas. Los permisos no ejecutados no se podrá acumular en los del siguiente mes. En casos extraordinarios y previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, la Institución dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales que convoque el STEUS.

CLAUSULA 80

La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 6 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo durante 15 días naturales previos a la fecha legal de presentación del pliego petitorio que corresponda y hasta la fecha de firma del Convenio correspondiente.

CLAUSULA 81

La Universidad concederá permiso a partir de las 13:00 horas por dos ocasiones al mes a los delegados

sindicales, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Contractuales para que realicen reuniones sindicales. Este permiso se concederá cuando el Sindicato lo solicite con 48 horas de anticipación, previa lista de participantes.

CLAUSULA 82

La Universidad otorgará a los representantes sindicales de las Comisiones Mixtas Generales Contractuales existentes o las que se integren a futuro, licencias parciales o totales con goce de salario para el adecuado desarrollo de las funciones asignadas. La duración de estos permisos será acordada de manera. Así mismo, la Universidad concederá permiso una vez al año para la realización de una Asamblea Plenaria Estatal, cuya fecha fijará el STEUS.

CLAUSULA 83

La Universidad concederá permiso a los trabajadores del STEUS para que acudan a una Asamblea General en las fechas que 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.

CLAUSULA 84

La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca General, 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.

Así mismo la Universidad acondicionará la explanada que se encuentra entre las actuales oficinas sindicales y las instalaciones de Radio y T.V. Universitaria, dicho acondicionamiento responderá a las propias necesidades del Sindicato, esos trabajos se pondrán en un plazo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha del presente Convenio.

CLAUSULA 85

La Universidad pondrá a disposición del Sindicato un automóvil en buenas condiciones, para su uso en actividades propias del Sindicato, a partir de las 8:00 horas hasta las 16:00 horas en días hábiles. Cuando se requiera la utilización de dicha unidad en horario

extraordinario, el STEUS lo solicitará y la Universidad definirá si se proporciona, así mismo, la Institución cubrirá los gastos de mantenimiento y conservación de la mencionada unidad.

CLAUSULA 86

La Universidad 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 de la Radio y T.V. Universitaria por parte del STEUS, en un programa semanal de 60 minutos, programas que deberán tener carácter cultural y con plena libertad para la producción del mismo.

CLAUSULA 87

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.

CLAUSULA 88

La Universidad se obliga a mantener en servicio permanente la extensión telefónica del Sindicato al conmutador general de la Institución.

La Universidad otorgará la cantidad de N\$ 500.00 mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.

CLAUSULA 89

La Universidad de Sonora se obliga a adquirir para la Biblioteca del Sindicato los libros que éste específicamente señale, sea cual fuere el autor o editorial hasta por la cantidad de N\$7,000.00 anuales. Así mismo seguirá entregando los títulos editados de las tesis profesionales que hayan sustentado y sustenten en el futuro sus estudiantes, en cantidades suficientes, además entregará 5 ejemplares de cada libro que edite.

La Universidad entregará para el funcionamiento de la Biblioteca Sindical en la medida de su capacidad, el mobiliario de reemplazo de otras bibliotecas, en buenas condiciones de uso.

Así mismo la Universidad otorgará al Bibliotecario adscrito a la Biblioteca Sindical y a las personas que en el futuro se contraten para esta biblioteca, cursos de capacitación y/o adiestramiento de cualquier tipo que impartan para el mejor funcionamiento de las bibliotecas de la Institución.

CLAUSULA 90

La US respetará las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de cafetería dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del comedor universitario.

CLAUSULA 91

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 se 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 veinte días por año que pueden ser acumulados o espaciados para eventos sindicales.

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen diez viajes anuales de algún representante del STEUS, para asistir a eventos nacionales o regionales que organicen los Trabajadores Universitarios.

CLAUSULA 92

La Universidad proporcionará la cantidad de N\$6,000.00 anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Foráneas, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.

Además la Universidad se obliga a entregar al STEUS por concepto de gastos generales de representación la cantidad de N\$250.00 mensuales.

CLAUSULA 93

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.

La Universidad se obliga a construir adjunto al comedor universitario una área exclusiva para los

trabajadores miembros del Sindicato, para la preparación y consumo de sus alimentos debidamente equipada para tal efecto.

La Universidad acondicionará o adecuará la construcción adjunta al Centro de Desarrollo Infantil por la parte lateral de la Calle Yucatán a efecto de destinarlo a Area de Descanso del personal que labora en dicho Centro.

CLAUSULA 94

La Universidad de Sonora se compromete a pagar íntegramente el sueldo de tres secretarías ejecutivas, un bibliotecario y un auxiliar de oficina y de proporcionarles los servicios del ISSSTESON, al efecto los incluirá en la nómina de la Universidad, quedando sujeto dicho personal a los descuentos que por este concepto autoriza el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Dicho personal será nombrado o 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.

CLAUSULA 95

Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de N\$500.00 mensuales. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.

Así mismo la Universidad autorizará el uso de las Instalaciones deportivas con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.

CLAUSULA 96

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 97

La Universidad otorgará al Sindicato la suma de N\$40,000.00 anuales para los festejos del día del Trabajador Universitario, Día de las Madres y Posada Infantil.

CAPITULO DECIMO PRIMERO

Del Escalafón

CLAUSULA 98

El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y las plazas de nueva creación, definitivas 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 99

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 conviertan 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 está obligada a considerar para los efectos de 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 100

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 101

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón surtirán efecto desde el momento en que se notifiquen. 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 102

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

CLAUSULA 103

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 104

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

CLAUSULA 105

En ningún caso los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento de sus salarios.

CLAUSULA 106

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

CAPITULO DECIMO SEGUNDO

Condiciones Generales de Trabajo

CLAUSULA 107

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 será 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 se 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 III.
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 de personal por transferencia o permuta, así como para el cambio de dependencia, de adscripción y de unidades escalafonarias, sin ningún perjuicio de los 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 trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.
10. Fijará las reglas para el pago de los salarios a 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 pueden imponer a los trabajadores y se fijarán los casos que sean motivo de 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 estímulo por méritos en el servicio.
20. Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo de Trabajo y con la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO DECIMO TERCERO

De la vigencia y obligatoriedad de este Contrato

CLAUSULA 108

Las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores y empleados de la Universidad, que no sean de confianza.

CLAUSULA 109

Sólo 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 Ley.

CLAUSULA 110

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

CLAUSULA 111

La vigencia de este Contrato comenzará a contar a partir del 20 de marzo de 1994, será por tiempo indeterminado 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 cada 60 días de anticipación a la fecha de revisión.

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 fecha de 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, mismos que serán puestos a disposición del STEUS en un plazo máximo de 60 días.

TERCERA

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

CUARTA

Se establece un fondo de N\$100'000.00 (CIEN MIL NUEVOS PESOS) para apoyo para la integración de los proyectos técnicos de organización y construcción de vivienda.

La US se compromete a otorgar en forma gratuita lotes a los trabajadores de Hermosillo, Navojoa, Caborca y Pto. Peñasco; siempre y cuando se llenen los requisitos señalados en el presente contrato.

QUINTA

Se compromete 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 90 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 en referencia.

SEXTA

La Universidad de Sonora y el STEUS en un plazo no mayor de 30 días crearán Comisiones Mixtas de Conciliación, Tabulador, Escalafón, de Higiene y Seguridad y las demás que resulten necesarias para el cumplimiento del presente Contrato.

SEPTIMA

La US y el Sindicato analizarán conjuntamente en un término no mayor de 20 días contados a partir de la firma de este Contrato, las plazas donde se requiera personal sindicalizable, para que una vez llegado a un acuerdo entre ambas partes se les de adscripción de planta.

OCTAVA

La Universidad se obliga a otorgar al Sindicato en un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de celebración del presente Contrato, una máquina de escribir Printa Form nueva o su equivalente a elección del Sindicato, además una grabadora de buena calidad tipo reportero.

La Universidad se obliga en un plazo de 30 días a partir de la fecha del presente Contrato, a efectuar una reparación completa al mimiógrafo y a la procesadora de stenciles electrónicos, para ello la Universidad designará la empresa que realizará dicho trabajo, del mismo modo, la Universidad contratará una póliza de mantenimiento para estos aparatos y para todos aquellos que en el futuro adquieran o se otorguen al Sindicato en los términos del presente Contrato.

NOVENA

La US tendrá un término de 30 días para que realice los trámites y en consecuencia de cumplimiento a las Cláusulas que por naturaleza así lo requieran.

DECIMA

La Universidad procurará en la medida de sus posibilidades a acondicionar algún local en las

Unidades Foráneas de Navojoa y Caborca, para que sean utilizadas como oficinas Sindicales del STEUS.

DECIMA PRIMERA

Por lo que hace al pago de servicio en guarderías particulares a niños hijos de trabajadores que no alcanzaron cupo en el C.D.I., o de Unidades foráneas, y a los que son cuidados por una persona contratada para el efecto en su propia casa, la Universidad absorberá la inscripción y colegiatura o el pago de honorarios, en su caso. El pago de honorarios por cuidado en casa, se fija en la cantidad de N\$250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS) mensuales. Lo anterior se hará extensivo a las Unidades foráneas.

La Universidad y sindicato convienen que la Comisión Mixta de Guardería, elabore en un término de 60 días un estudio sobre costos, mejoramiento y optimización del servicio de guardería.

DECIMA SEGUNDA

La Universidad gestionará ante las Dependencias que correspondan los recursos necesarios para presentar durante el mes de mayo del presente año una posible retabulación de acuerdo al monto de los recursos que se obtengan de dicha gestión.

DECIMA TERCERA

El presente ejemplar de Contrato Colectivo resulta una reestructuración del mismo, así como la inclusión de diferentes convenios, por lo que cualquier omisión, alteración o modificación que aparezca, no surte ningún efecto jurídico, y las partes se estarán a lo originalmente pactado.

DECIMO CUARTO

La Institución aplicará esta cláusula en sus términos, así mismo la Universidad en un término de 10 meses proporcionará al ISSSTESON el informe sobre el importe de cuotas que corresponden a cada uno de los empleados de servicios.

DECIMO QUINTO

Cláusula décima tercera del Convenio de fecha 22 de abril de 1993 y convenio de 18 de abril de 1994, punto número 3 del convenio de reparación de cláusula violadas, se acepta que una vez actualizado el Manual de Funciones y Puestos, para lo cual se fija un término de 60 días hábiles, a partir de la firma del presente convenio, la Universidad destinará recursos con el objeto de establecer una mayor separación entre niveles tabulares.

CAPITULO TRANSITORIO

(al capítulo Décimo Primero del Escalafón)

PRIMERA

La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, convienen que la Comisión Mixta de Escalafón se reúna para analizar, discutir y dictaminar las propuestas de personal que el STEUS haga para cubrir las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas o temporales o de cualquier otra naturaleza que se presenten en la Institución.

SEGUNDA

La Comisión Mixta de Escalafón en tanto no elabore el reglamento escalafonario, que sea discutido y aprobado por las partes, dictaminará todas aquellas propuestas que efectúe el STEUS para ocupar plazas de nueva creación o cualquier vacante temporal de definitiva que se presente, que reúnan los requisitos que contempla el manual de puestos del tabulador vigente y respete los derechos de preferencia que se originen de la antigüedad de los aspirantes o candidatos a ocuparlos.

TERCERA

La Universidad acepta que las vacantes que se presenten con duración menor a 30 días hábiles no será necesario dictámen previo de la Comisión de Escalafón, por lo que el sindicato presentará, previo requerimiento de personal que se le haga, la propuesta para ocuparlas directamente al Departamento de Personal en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que se autorizarán si reúnen los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.

CUARTA

Todas aquellas plazas que de acuerdo al manual de puestos del tabulador no se requiera el requisito de experiencia, se cubrirán con simple antigüedad.

QUINTA

En aquellas plazas que se requiera experiencia de acuerdo al manual de puestos el Sindicato propondrá al trabajador que reúna los requisitos del puesto y que tenga mayor antigüedad.

SEXTA

Los trabajadores del STEUS que hayan solicitado previamente la plaza a que se refiere la Cláusula

anterior en los términos de la convocatoria sindical, podrán impugnar la propuesta del Sindicato, presentar su propia candidatura ante la Comisión Mixta del Escalafón cuando además reúna los requisitos siguientes:

- 1.- Que tenga el carácter de trabajador de base.
- 2.- Que cumplan los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.
- 3.- Que tengan una antigüedad al servicio de la Institución de cinco años cuando el trabajador propuesto tenga a su vez cinco años o más de servicios y para el caso de que la propuesta recaiga en trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cinco años el trabajador que impugne debe tener por lo menos el 25% de antigüedad que tenga el trabajador propuesto.

SEPTIMA

De proceder la impugnación, la Comisión Mixta de Escalafón someterá a los aspirantes a un examen sobre las funciones del puesto a que aspiran, otorgando en la evaluación al trabajador propuesto por el Sindicato un punto de calificación aprobatorio por cada uno de los años de servicio en la Institución, situación de la que no gozarán el resto de los aspirantes.

OCTAVA

En caso de resultar empate entre los aspirantes sometidos a examen, la Comisión dictaminará a favor del candidato que demuestre tener una antigüedad mayor en una plaza similar a la concursada dentro de la Universidad de Sonora.

NOVENA

La Comisión será la que determine en que momento se interrumpe el movimiento escalafonario ya sea porque entre los trabajadores de base no exista personal que reúna los requisitos del puesto o no existan solicitudes para la ocupación de la plaza.

DECIMA

La Comisión al recibir la propuesta que le formule el Sindicato, dictaminará la aceptación provisional del candidato por el solo hecho que cubra los requisitos del puesto; aspirante que gozará de los salarios y prestaciones que correspondan a la categoría propuesta. De no existir impugnaciones en los términos antes señalados, el dictámen adquiere automáticamente la categoría de definitivo. En caso de impugnación el trabajador propuesto por el STEUS

continuará desarrollando las funciones por todo el tiempo que dure el procedimiento, el cual no será mayor de 30 días naturales. Si la impugnación procediera, el trabajador favorecido ocupará la plaza al día hábil siguiente de la fecha de la resolución, percibiendo su salario a partir de que ocupe la plaza. Los miembros del STEUS que tengan derecho a impugnar, deberán hacerlo dentro de un plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente de la fecha de presentación de la propuesta sindical.

| NIVEL ACTUAL | SUELDO TABULAR ACTUAL | SUELDO CON RETABULACION | SUELDO CON RETABULACION MAS INCREMENTO DEL 7% |
|--------------|-----------------------|-------------------------|---|
| 1 | 0,970.50 | 0,979.00 | 1,047.53 |
| 2 | 0,991.89 | 1,003.48 | 1,073.72 |
| 3 | 1,014.30 | 1,028.56 | 1,100.56 |
| 4 | 1,036.50 | 1,059.42 | 1,113.58 |
| 5 | 1,065.00 | 1,091.20 | 1,167.59 |
| 6 | 1,094.00 | 1,123.94 | 1,202.61 |
| 7 | 1,123.80 | 1,157.66 | 1,238.69 |
| 8 | 1,154.40 | 1,203.96 | 1,288.24 |
| 9 | 1,186.20 | 1,52.12 | 1,339.77 |
| 10 | 1,264.20 | 1,354.29 | 1,449.09 |
| 11 | 1,264.20 | 1,354.29 | 1,449.09 |
| 12 | 1,304.40 | 1,415.24 | 1,514.30 |
| 13 | 1,346.70 | 1,478.92 | 1,582.45 |
| 14 | 1,389.90 | 1,545.47 | 1,653.66 |

LA PRESENTE REDACCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE FIRMA Y AUTORIZA, M.C. JORGE LUIS IBARRA MENDIVIL, LIC. PEDRO PEREZ PEREZ, RECTOR Y DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA RESPECTIVAMENTE, Y POR LOS C.C. JOSE MANUEL LOPEZ LOPEZ E HILARIO LUIS DIAZ COMO SECRETARIO GENERAL Y DEL TRABAJO, RESPECTIVAMENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, A LOS VEINTE DIAS DEL MES DE ABRIL DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO.

INDICE

| | CLÁUSULA | PAGINA |
|--|----------|--------|
| Accidentes automovilísticos | 56 | 17 |
| Adscripciones laborales | 19 | 8 |
| Aguinaldo | 65 | 18 |
| Apoyo para las actividades culturales y educativas | 47 | 15 |
| Asamblea plenaria, permiso de | 82 | 22 |
| Asamblea, por motivo de huelga | 83 | 22 |
| Automóvil, actividad sindical | 85 | 22 |
| Ayuda por matrimonio | 72 | 21 |
| Becas | 45 | 15 |
| Becas otorgadas por | 45 | 15 |
| Biblioteca sindical | 89 | 23 |
| Bono 10 de mayo | 75-bis | 21 |
| C.D.I. Areas de descanso | 93 | 23 |
| Cafeterías, concesiones | 15 | 23 |
| Capacitación y adiestramiento | 43 | 14 |
| Causas de terminación de relación laboral | 23 | 9 |
| C.D.I., otorgamiento de servicios | 66 | 19 |
| Clasificación de personal | 4 | 5 |
| Cláusulas de exclusión | 10 | 7 |
| Cláusulas transitorias | | 26 |
| Colonia Universitaria, pavimentación, Teléfono | 70 | 17 |
| Colonia Universitaria, escuela primaria | 69 | 20 |
| Comedores | 93 | 23 |
| Comisiones contractuales, licencias para | 82 | 22 |
| Comisión mixta de escalafón | 102 | 25 |
| Comisión mixta de escalafón, representantes | 103 | 25 |
| Comisión revisora, licencia para | 80 | 22 |
| Computadoras, tiempo para uso de | 87 | 23 |
| Condiciones de trabajo | 18 | 8 |
| Contrato colectivo, alcance del | 108 | 26 |
| Contrato colectivo, obligatoriedad del | 110 | 26 |
| Contrato colectivo, vigencia de | 111 | 26 |
| Convenios requisitos de | 109 | 26 |
| Cuotas sindicales | 9 | 6 |
| Cursos de superación técnica y profesional | 40 | 14 |
| Defunción, ayuda de | 60 | 18 |
| Defunción, pago de marcha | 59 | 17 |
| Delegados facilidades de gestión | 78 | 23 |
| Denominaciones contractuales | 1 | 3 |
| Deporte fomento y práctica | 95 | 24 |
| Derecho de jubilación | 52 | 16 |
| Descanso obligatorio | 36 | 12 |
| Descanso semanal | 35 | 12 |
| Descuento librería | 78 | 22 |

| | CLÁUSULA | PAGINA |
|---|----------|--------|
| Descuentos, producto del campo | 73 | 21 |
| Despensa | 75 | 21 |
| Despido causas | 24 | 10 |
| Despido derecho de los trabajadores | 21 | 9 |
| Despido, investigación obligatoria previa | 24 | 10 |
| Detención del trabajador, suspensión laboral | 22 | 9 |
| Documentación contable acceso al sindicato | 96 | 24 |
| Escalafón, reglamento de | 99 | 24 |
| Escalafón, base para reglamento | 98 | 24 |
| Escalafón impugnación, dictamen | 100 | 24 |
| Escalafón para mayor salario | 105 | 25 |
| Escalafón, plazas que la integran | 106 | 25 |
| Escalafón publicidad a la resolución | 104 | 25 |
| Escalafón, resolución firme | 101 | 24 |
| Escalafón, procedimientos transitorios del | | |
| Estudio, revisión y Formulación de tabuladores | 27 | 10 |
| Eventos culturales y deportivos | 48 | 15 |
| Exención de pago para estudio | 44 | 15 |
| Facilidades para el estudio | 46 | 15 |
| Festejos | 97 | 24 |
| Fonacot | 62 | 18 |
| Fondo de prestamos especiales | 76 | 21 |
| Foros, mesas redondas, coloquios | 50 | 16 |
| Funcionamiento para viviendas | 68 | 17 |
| Gastos de representación | 92 | 23 |
| Horario de trabajo | 35 | 12 |
| Horas extras | 28 | 11 |
| Incapacidad no profesional | 53 | 17 |
| Irrenunciabilidad de derechos | 14 | 7 |
| Jornada de trabajo | 34 | 12 |
| Jubilados, fondo de apoyo mixto | 52 | 16 |
| Jubilados fondo de pensiones | 52 | 16 |
| Jubilados prestaciones adicionales | 52 | 16 |
| Licencia con goce de salario para examen profesional de.. | 41 | 14 |
| Licencias con goce de sueldo por un año | 39 | 14 |
| Licencias con goce de sueldo para estudio | 42 | 14 |
| Licencias sindicales | 78 | 22 |
| Licencias locutores | 49 | 15 |
| Maternidad período de pre post parto, lactancia | 51 | 16 |
| Obligaciones de los trabajadores | 16 | 7 |
| Obras complementarias y mantenimiento | 7 | 6 |
| Oficina sindical, póliza de seguro | 84 | 22 |
| Oficinas sindicales otorgamiento de local | 84 | 22 |
| Pago de impuestos | 26 | 10 |
| Papelería y equipo de oficina | 77 | 21 |
| Parque infantil | 12 | 7 |

| | CLÁUSULA | PAGINA |
|---|----------|--------|
| Permiso por enfermedad de cónyuge e hijos | 38 | 13 |
| Permisos económicos | 38 | 13 |
| Permiso asamblea general | 79 | 22 |
| Prima de antigüedad | 30 | 11 |
| Prima de antigüedad por retiro | 74 | 21 |
| Prima dominical y sabatina | 29 | 11 |
| Procedimientos de conciliación | 3 | 4 |
| Prohibición de los trabajadores | 17 | 8 |
| Propuesta sindical, cláusula de admisión | 5 | 5 |
| Protección de derechos | 15 | 7 |
| Radio y T.V., programa sindical de | 86 | 23 |
| Reacomodo de personal | 20 | 9 |
| Reglamento interior de trabajo, bases para el | 107 | 25 |
| Prestaciones sindicales | 3 | 4 |
| Reuniones sindicales, permiso para | 81 | 22 |
| salario-incremento por vida cara | 33 | 12 |
| salario, complemento al campo experimental | 32 | 12 |
| Salario Ajuste de calendario | 25 | 10 |
| Salario fecha de pago | 25 | 10 |
| Salario, igualdad de labores | 25 | 10 |
| Salario, trabajo en días de descuento | 24 | 10 |
| Salario, descuentos de | 31 | 11 |
| Salario, tabla de | | 29 |
| Sanciones sindicales | 10 | 7 |
| Seguridad e higiene | 55 | 17 |
| Seguro de vida | 58 | 17 |
| Servicio teléfono | 88 | 23 |
| Servicio médico, ascendientes | 57 | 17 |
| Servicio médico, complementario | 57 | 17 |
| Servicio médico otorgamiento por la unison | 61 | 18 |
| Servicio médico, eventuales | 61 | 18 |
| Sindicato personal | 94 | 24 |
| Terrenos otorgamiento de lotes | 67 | 19 |
| Titularidad y materia de este contrato | 2 | 4 |
| Trabajadores extranjeros | 6 | 6 |
| Transportación de los trabajadores | 11 | 7 |
| Transportación del campo experimental | 63 | 18 |
| Transportación, eventos sindicales | 91 | 23 |
| Uniforme | 64 | 18 |
| Usos y costumbre | 14 | 7 |
| Vacaciones | 8 | 6 |
| Viáticos | 19 | 8 |
| Zapatos | 64 | 18 |

Esta publicación se terminó de imprimir en el mes de mayo de 1995, en los Talleres Gráficos de la Universidad de Sonora y consta de 2000 ejemplares.

Colaboraron para realizar esta publicación los compañeros: Yolanda I. Fragoso, María de Jesus Romero, Manuel Duarte Lugo, Rosalinda Gamboa, Mario R. García y Manuel Amparano.

DIRECTORIO

M.C. JORGE LUIS IBARRA MENDIVIL

Rector

DR. MANUEL SANCHEZ LUCERO

Secretario General Académico

LIC. ALEJANDRO ROMERO MENESES

Secretario General Administrativo

LIC. FERNADO COTA MADERO

Vicerrector Unidad Regional Centro

DR. EDUARDO CANSECO VILCHIS

Vicerrector Unidad Regional Norte

MTRO. HECTOR CESAR ORNELAS VIZCARRA

Vicerrector Unidad Regional Sur

LIC. PEDRO PEREZ PEREZ

Director del Departamento de Recursos Humanos

