

SG

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA

SECCIÓN: COLECTIVOS.

AGREGAR AL C.C.T. 979/05

--- EN DIA SIETE DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIEZ, se da cuenta con convenio que suscriben por una parte la **C. DOROTEA RAZCON GAMEZ, SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**, y la **UNIVERSIDAD DE SONORA, REPRESENTADA POR EL C. RECTOR DR. HERIBERTO GRIJALVA MONTEVERDE.**-
Recibido en esta misma fecha.- CONSTE.

--- HERMOSILLO, SONORA, A LOS SIETE DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIEZ.-

--- VISTA la documentación a que se refiere la razón de cuenta que antecede, relativa a contrato colectivo de trabajo con vigencia 2010-2012 que suscriben por un lado la **C. DOROTEA RAZCON GAMEZ, SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**, y la **UNIVERSIDAD DE SONORA, REPRESENTADA POR EL C. RECTOR DR. HERIBERTO GRIJALVA MONTEVERDE.**- Mismo que por no ser contrario a la moral buenas costumbres ni va en contra de disposiciones de orden publico, se sanciona en sus términos otorgándosele el carácter de laudo consentido y ejecutoriado ordenándose que un tanto del presente se agregue al Contrato Colectivo de Trabajo No. 979/05 Que tienen depositado las partes ante esta Junta, para que obre en autos.-
NOTIFIQUESE.- Así lo acordó y firmó la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ante el C. Secretario General de Asuntos Colectivos que autoriza y da fe.- **DOY FE.-**



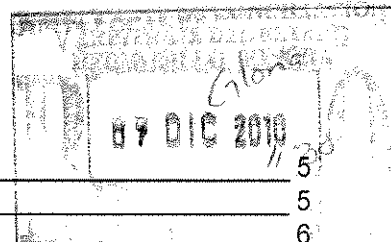
Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora

--- En esta misma fecha (07 DE DICIEMBRE DE 2010), se publicó en lista el acuerdo anterior.- CONSTE.- -

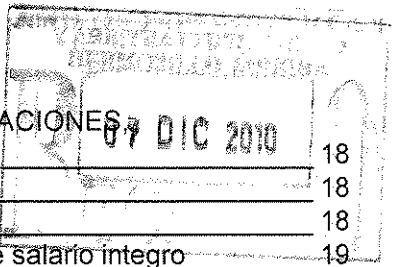


Secretaría de Gobierno
Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado
Centro de Gobierno, Comonfort y Pasco Río Sonora, Col. Villa de Seris
C.P. 83280, Hermosillo Sonora, México.
Teléfonos (662)-2134644. <http://www.subtrab.net>.

ÍNDICE



CAPÍTULO I:	DISPOSICIONES GENERALES	5
CLÁUSULA 1	De la denominaciones	5
CLÁUSULA 2	De la representación legal.	6
CLÁUSULA 4	De la clasificación del personal al servicio de la Institución.	7
CLÁUSULA 5	De las plazas sindicalizables.	8
CLÁUSULA 6	De la ocupación de las plazas.	9
CLÁUSULA 7	De la nacionalidad de los trabajadores.	9
CLÁUSULA 8	De las obras y ampliaciones de la Institución.	9
CAPÍTULO II:	OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD	10
CLÁUSULA 9	De las vacantes y puesto de nueva creación.	10
CLÁUSULA 10	De los descuentos y cuotas sindicales.	10
CLÁUSULA 11	De la separación del trabajador de la institución.	10
CLÁUSULA 12	Del transporte del personal.	10
CLÁUSULA 13	De la creación de parques infantiles .	11
CLÁUSULA 14	De la destitución por castigos y medidas disciplinarias.	11
CAPÍTULO III:	DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.	11
CLÁUSULA 15	De las disposiciones irrenunciables.	11
CLÁUSULA 16	De los derechos de los trabajadores.	11
CLÁUSULA 17	Son obligaciones de los trabajadores	11
CLÁUSULA 18	De las prohibiciones a los trabajadores.	12
TÍTULO IV:	DE LA SEGURIDAD Y ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.	12
CLÁUSULA 19	De las condiciones generales de la prestación de los servicios.	12
CLÁUSULA 20	Del derecho a la adscripción.	12
CLÁUSULA 21	Del exceso y reacomodo del personal.	13
CLÁUSULA 22	De la rescisión individual de trabajo	13
CLÁUSULA 23	De la suspensión temporal por proceso penal.	13
CLÁUSULA 24	De la terminación de la relación individual de trabajo.	14
CLÁUSULA 25	De la separación y despido individual del trabajador.	14
CAPÍTULO V:	SALARIOS	15
CLÁUSULA 26	Del trabajo igual y salario igual.	15
CLÁUSULA 27	Del pago de impuestos y servicios.	15
CLÁUSULA 28	La Comisión Mixta del Tabulador .	15
CLÁUSULA 29	De l tiempo extraordinario.	15
CLÁUSULA 30	De las compensaciones.	15
CLÁUSULA 31	Del trabajo en días de descanso o días festivos.	16
CLÁUSULA 32	Del complemento por concepto de antigüedad .	16
CLÁUSULA 33	De las retenciones, descuentos o deducciones del salario.	17
CLÁUSULA 34	De los productos del Campo Experimental.	17
CLÁUSULA 35	De la Zona Cara.	18
CLÁUSULA 36	De los Trabajadores de Bahía Kino.	18



CAPÍTULO VI: HORARIOS DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS _____ 18

CLÁUSULA 37 De las jornadas de trabajo. _____ 18

CLÁUSULA 38 De la jornada diaria de trabajo. _____ 18

CLÁUSULA 39 De los días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro _____ 19

CLÁUSULA 40 De las vacaciones. _____ 19

CLÁUSULA 41 De los permisos con goce de salario. _____ 19

CLÁUSULA 42 De las licencias y permisos sin goce de salario. _____ 20

CAPÍTULO VII: CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, APOYO PARA LA EDUCACIÓN Y EVENTOS CULTURALES _____ 21

CLÁUSULA 43 De los cursos de superación técnica y profesional. _____ 21

CLÁUSULA 44 De los permisos para titulación. _____ 21

CLÁUSULA 45 De las licencias con goce de salario para estudios de postgrado. _____ 21

CLÁUSULA 46 De los cursos de preparación. _____ 22

CLÁUSULA 47 De la exención de pagos por servicios que ofrece la Universidad. _____ 22

CLÁUSULA 48 Del curso de preparación y capacitación para el examen de admisión. _____ 23

CLÁUSULA 49 De las becas. _____ 23

CLÁUSULA 50 De los apoyos a quien esta en trámite de jubilación y pensión con respecto a las Cláusulas 47 y 49. _____ 23

CLÁUSULA 51 De las facilidades 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. _____ 23

CLÁUSULA 52 De los espacios para actividades culturales y educativas. _____ 24

CLÁUSULA 53 Del acceso gratuito a los eventos que organiza la Universidad. _____ 24

CLÁUSULA 54 De las licencias de los locutores de Radio Universidad. _____ 24

CLÁUSULA 55 De los gastos para Foros, Mesas Redondas, Coloquios y Conferencias. _____ 24

CAPÍTULO VIII: SERVICIOS MÉDICOS Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL _____ 24

CLÁUSULA 56 De las mujeres trabajadoras y la maternidad. _____ 24

CLÁUSULA 57 De la Jubilación. _____ 25

CLÁUSULA 58 De la incapacidad por enfermedad. _____ 25

CLÁUSULA 59 De los términos del servicio médico a los eventuales. _____ 25

CLÁUSULA 60 De las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad. _____ 26

CLÁUSULA 61 De los accidentes en vehículos de la Institución. _____ 26

CLÁUSULA 62 De los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes. _____ 28

CLÁUSULA 63 Del Seguro de Gastos Médicos Mayores. _____ 28

CLÁUSULA 64 Del seguro de vida. _____ 28

CLÁUSULA 65 Del pago de marcha. _____ 28

CLÁUSULA 66 De los gastos de funerales. _____ 29

CLÁUSULA 67 De los servicios médicos a los eventuales. _____ 29

CLÁUSULA 68 Del FONACOT. _____ 29

CLÁUSULA 69 Del vehículo en el Campo Experimental del Depto. de Agri-Gan. _____ 29

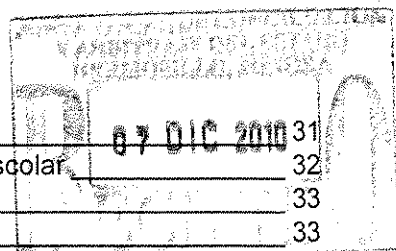
CAPÍTULO IX: PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES INDIVIDUALES _____ 30

CLÁUSULA 70 Del uniforme. _____ 30

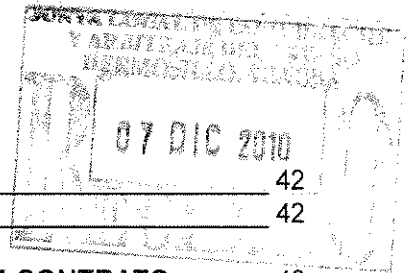
CLÁUSULA 71 Del aguinaldo _____ 30

CLÁUSULA 72 Del estímulo económico a los Trabajadores. _____ 31

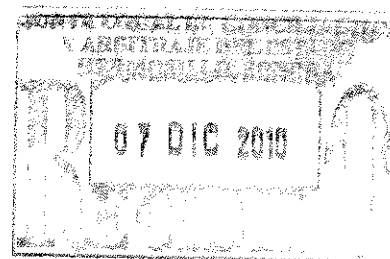
CLÁUSULA 73 Del bono por Asistencia Completa. _____ 31



CLÁUSULA 74	Del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) .	31
CLÁUSULA 75	Del pago de servicio externo de guardería y preescolar.	32
CLÁUSULA 76	De las Becas de Educación especial.	33
CLÁUSULA 77	Del crédito de vivienda de interés social.	33
CLÁUSULA 78	De la Colonia del Trabajador Universitario.	34
CLÁUSULA 79	Del Fondo Revolvente y Comisión Mixta de préstamos especiales.	34
CLÁUSULA 80	Del Fondo de Ahorro.	34
CLÁUSULA 81	Del bono a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que de a luz.	35
CLÁUSULA 82	De la dote matrimonial .	35
CLÁUSULA 83	Del descuento en productos del Campo Experimental.	35
CLÁUSULA 84	De la renuncia a la Institución.	35
CLÁUSULA 85	De la despensa.	35
CLÁUSULA 86	Del bono anual.	36
CLÁUSULA 87	Del fondo para préstamos especiales .	36
CLÁUSULA 88	Del fondo revolvente para la venta de vales.	36
CLÁUSULA 89	De la papelería, útiles de oficina, equipo y mobiliario para el Sindicato.	36
CLÁUSULA 90	De las licencias del Comité Ejecutivo.	36
CLÁUSULA 91	Del permiso para las asambleas generales.	37
CLÁUSULA 92	De las licencias de la Comisión Revisora del CCT.	37
CLÁUSULA 93	De los permisos a los Delegados sindicales.	37
CLÁUSULA 94	De las licencias parciales o totales.	37
CLÁUSULA 95	Del permiso a los trabajadores del STEUS en movimiento de huelga..	37
CLÁUSULA 96	De las oficinas y locales para el STEUS..	37
CLÁUSULA 97	Del automóvil para su uso en actividades propias del Sindicato.	38
CLÁUSULA 98	Del uso de los medios de difusión.	38
CLÁUSULA 99	De la extensión telefónica del Sindicato.	38
CLÁUSULA 100	De la Biblioteca del Sindicato.	38
CLÁUSULA 101	De las cafeterías dentro del campus universitario.	38
CLÁUSULA 102	Del autobús para asistir a eventos sindicales.	38
CLÁUSULA 103	De los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Foráneas.	39
CLÁUSULA 104	De la ayuda económica para gastos por actividades sindicales	39
CLÁUSULA 105	De los comedores de los trabajadores.	39
CLÁUSULA 106	Del personal de las oficinas del STEUS.	39
CLÁUSULA 107	De la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS.	40
CLÁUSULA 108	Del acceso al STEUS a la documentación contable de la Institución.	40
CLÁUSULA 109	De los festejos del STEUS.	40
CLÁUSULA 110	De los gastos de asesoría.	40
CAPÍTULO XI:	DEL ESCALAFÓN	41
CLÁUSULA 111	Del Reglamento de Escalafón .	41
CLÁUSULA 112	De las bases en el Reglamento de Escalafón ;	41
CLÁUSULA 113	De las inconformidades ante la Comisión Mixta de Escalafón.	41
CLÁUSULA 114	De las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón.	41
CLÁUSULA 115	Del carácter permanente de La Comisión Mixta de Escalafón.	41
CLÁUSULA 116	De los integrantes de la Comisión de Escalafón.	41
CLÁUSULA 117	De la publicación de las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón.	41
CLÁUSULA 118	De los ascensos de los trabajadores.	41
CLÁUSULA 119	De las plazas administrativas .	42



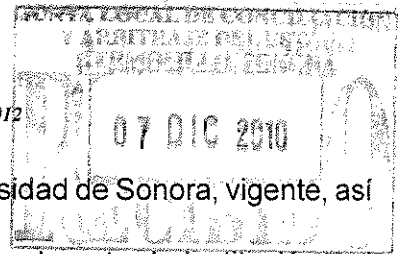
CAPÍTULO XII:	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	42
CLÁUSULA 120	De las condiciones generales de trabajo	42
CAPÍTULO XIII:	DE LA VIGENCIA Y OBLIGATORIEDAD DE ESTE CONTRATO	43
CLÁUSULA 121	De las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo.	43
CLÁUSULA 122	De los Convenios y acuerdos .	43
CLÁUSULA 123	De la observancia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.	43
CLÁUSULA 124	De la vigencia de este Contrato .	43
CLÁUSULAS TRANSITORIAS		43
PRIMERA	Del Reglamento Interior de Trabajo .	43
SEGUNDA	De la impresión del Contrato Colectivo de Trabajo..	43
TERCERA	De la acción o represalia..	43
CUARTA	De la creación de la Comisiones Mixtas de Conciliación, Tabulador, Escalafón, de Higiene y Seguridad.	44
QUINTA	Del requerimiento y adscripción del personal..	44
SEXTA	De las condiciones de seguridad e higiene.	44
SEPTIMA	Del término para la realización de trámites.	44
OCTAVA	De las oficinas sindicales de la unidades foraneas.	44
NOVENA	Del pago de servicio en guarderías particulares .	44
DÉCIMA	De la retabulación.	44
DÉCIMA PRIMERA	De la reestructuración del Contrato Colectivo .	44
DÉCIMA SEGUNDA	Del importe de cuota al ISSSTESON.	44
DÉCIMA TERCERA	De la reparación de cláusulas violadas.	45
DÉCIMA CUARTA	Del reconocimiento de zona de vida cara.	45
DÉCIMA QUINTA	Del el remanente del Fondo para el estímulo a la jubilación.	45
DÉCIMA SEXTA	De la rezonificación..	45
DÉCIMA SEPTIMA	Del anteproyecto de tabulador .	45
DÉCIMA OCTAVA	Del servicio que presta el Centro de Desarrollo Infantil.	45
DÉCIMA NOVENA.	Del informedel ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo .	46
VIGESIMA .	Del análisis de las plazas que mantienen turnos quebrados.	46
VIGESIMA PRIMERA.	De las solicitudes de retabulación y reclasificación pendientes.	46
VIGESIMA SEGUNDA.	De la evaluación del cumplimiento del presente convenio.	46
VIGESIMA TERCERA.	De la vigencia en los términos de su redacción.	46
VIGESIMA CUARTA.	De la Comisión Mixta de estilo.	46
VIGESIMA QUINTA .	De la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.	46
CAPÍTULO TRANSITORIO		47
PRIMERA	Del análisis, discusión y dictamen de las propuestas de personal.	47
SEGUNDA	De la Comisión Mixta de Escalafón .	47
TERCERA	Delas vacantes que se presenten con duración menor a 30 días hábiles.	47
QUINTA	De la experiencia para ocupar puestos.	47
SEXTA	De las impugnaciones ante la Comisión Mixta del Escalafón.	47
SÉPTIMA	Del exámen sobre las funciones del puesto..	47
OCTAVA	De la antigüedad para definir.	48
NOVENA	Del momento se interrumpe el movimiento escalafonario.	48
DÉCIMA	De la aceptación provisional y el período de impugnación.	48
TABULADOR DE SUELDOS		49
NIVELES SALARIALES DE LOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES		49



CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 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 aquellas a quienes confieren tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la US y las personas físicas con facultades delegadas para tratar de resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia.
 - b) **EL SINDICATO**; El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Sub-delegados de Dependencia, y las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
- 6) **COMISIONES**; Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, para discutir con voz y voto.
- 7) **ASESORES**; Las personas que con voz pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.
- 8) **CONTRATO**; El presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- 9) **ESCALAFÓN**; 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) **DESCRIPCIÓN DEL PUESTO**; Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos.
- 13) **SALARIOS**; La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo.
- 14) **SALARIO TABULAR O SUELDO BASE**; La cantidad fijada para cada puesto en el Tabulador.
- 15) **INTEGRACIÓN 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 ORGÁNICA**; 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 también vigentes.

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

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

20) LEY; Ley Federal del Trabajo.

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

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA 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;

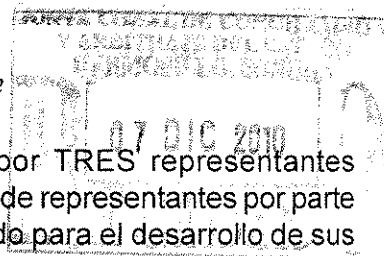
1.- Ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte a los derechos de los trabajadores o del Sindicato, podrá llevarse a cabo por parte de la Institución sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete. En los casos de cambios de adscripción la Comisión Mixta de Conciliación se sujetara a lo establecido 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 la US de recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación por la misma causa.

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

Two handwritten signatures in black ink. The top one is a large, stylized signature, and the bottom one is a smaller signature with a horizontal line through it.



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 a la Institución a cubrir los sueldos de este personal, así como los gastos de la Comisión, si los hubiere.

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

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

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

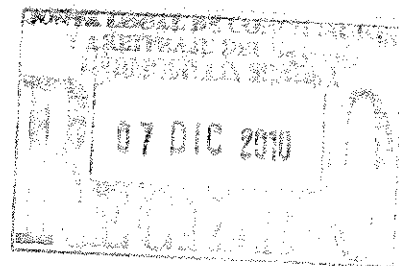
6.- Los miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Conciliación tendrán en todo tiempo facilidad para concurrir a los actos de la misma.

7.- Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezaran 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 más favorables a los trabajadores.

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

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA 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 aquel en que se produzca la vacante. El STEUS después de recibir la solicitud respectiva, dispondrá de diez días hábiles para proporcionar el personal requerido.

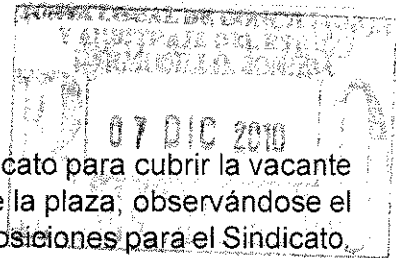
El personal que se proponga deberá de demostrar su capacidad para el puesto que pretenda ocupar, teniendo la Universidad un plazo de diez días para decidir si el personal presentado llena o no los requisitos, obligándose a cubrirle el importe de sus salarios por los diez días en caso de no ser aceptado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

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

En el caso de que se produzca una vacante y la Universidad no solicite al Sindicato el personal en el término de los diez días señalados anteriormente para tal efecto al STEUS no le prescribirá su derecho de proposición pudiendo hacerlo en cualquier momento y la Universidad

A large, stylized handwritten mark or signature in black ink, possibly representing the name 'J' or a similar character.

A handwritten signature or mark in black ink, consisting of several intersecting lines.



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.

CLÁUSULA 6 Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta sindical de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente:

a) En un término de quince días, a la firma del convenio, la Dirección de Recursos Humanos, en atención a la Cláusula 5 del CCT, generará en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) un registro para que las propuestas originadas por una sustitución cubran todo el tiempo que dure la vacante que la origina.

b) Para efecto de resarcir los posibles daños que se hayan causado a las personas propuestas y que se hayan rechazados por el sistema, tanto por ser propuestas mayor de 30 días, como las que excluían descansos y vacaciones; el Sindicato presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.

c) El Sindicato se obliga a proponer para las vacantes que se presenten al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador, para lo cual deberá de acompañar con la propuesta la documentación que acredite los mismos, tanto para las personas de base como eventuales; con excepción de las personas que con anterioridad ya hayan desempeñado el puesto en cuestión, sean eventuales o de base.

d) El Sindicato propondrá para las vacantes a las personas que las ocuparan por todo el tiempo que dure la causa que origine la vacante.

e) La Universidad solo por conducto de Recursos Humanos aceptará o rechazará las propuestas de personal que le haga el Sindicato, cuando estas se ajusten a lo pactado, sin ingerencias de otros funcionarios y sin tomar en cuenta cuestiones de tipo personal.

CLÁUSULA 7 Todos los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo 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.

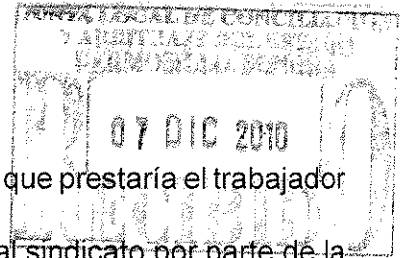
CLÁUSULA 8 Cuando haya necesidad de construir obras o ampliar las ya existentes que no puedan ser realizadas por trabajadores miembros del STEUS, la Universidad deberá acreditar esta circunstancia al Sindicato y en este caso podrá contratar con particulares.

Para realizar obras complementarias que no estén previstas en el párrafo anterior, así como los trabajos de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará al personal respectivo del STEUS conforme a lo dispuesto en este Contrato. Sólo en el caso de que el Sindicato informe por escrito que no pueda proporcionarlo, la US quedará en libertad de contratarlo directamente también en los términos de este Contrato.

Cuando proceda la contratación externa, la Universidad dará preferencia al trabajador sindicalizado que normalmente le presta dicho servicio para contratarlo a destajo, por fuera del horario de labores, obligándose el trabajador en dar el servicio en las mismas condiciones de calidad, eficacia, tiempo y costo que proporciona el proveedor de servicio externo. El pago del servicio en ningún caso formará parte del salario del trabajador.

Las partes acordarán los criterios bajo los cuales se considera que hay igualdad de

Two handwritten signatures in black ink. The top one is a large, stylized signature, and the bottom one is a smaller, more legible signature.



circunstancia entre el trabajo ofertado por el proveedor externo y el que prestaría el trabajador sindicalizado.

La universidad se compromete a informar en tiempo y forma al sindicato por parte de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones de las obras y ampliaciones que la institución tenga planeadas y vaya a efectuar, esto con el fin de que el Sindicato proporcione a los trabajadores que se encuentren en aptitud de realizarlos.

CAPÍTULO II: OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

CLÁUSULA 9 Informar al Sindicato y a la Comisión de Escalafón, en un plazo no mayor de cinco 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.

CLÁUSULA 10 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.

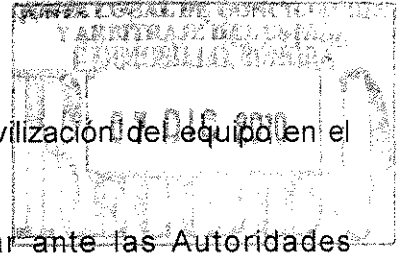
Asimismo la Universidad descontará del salario del trabajador las cantidades que oportunamente se le comuniquen por concepto de prestamos sindicales.

CLÁUSULA 11 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.

CLÁUSULA 12 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.

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 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.

CLÁUSULA 13 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 del Departamento de Agricultura y Ganadería para beneficio de los hijos de los trabajadores y entregar al sindicato copia de dichas gestiones y la contestación que estas le hagan.

CLÁUSULA 14 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.

CAPÍTULO III: DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 15 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 mas favorables a los trabajadores.

CLÁUSULA 16 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.

CLÁUSULA 17 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.

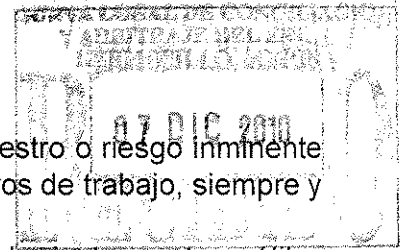
2) Ejecutar el trabajo con el esmero apropiado, cuidado, forma, tiempo y lugar convenidos. Observar buenas costumbres durante el servicio.

3) Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo, que elaborarán la US y el STEUS.

4) 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.

5) Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.

6) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior del Trabajo y demás normas que al respecto elaboren 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.



7) 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.

8) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.

9) Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para la integración de los expedientes respectivos, siempre y cuando haya previo conocimiento y aceptación del STEUS. Y las demás que señale la Ley.

CLÁUSULA 18 Está prohibido a los trabajadores Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

1) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.

2) Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías durante la jornada y en el centro de trabajo. Y las demás que señale la Ley.

CAPÍTULO IV: DE LA SEGURIDAD Y ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

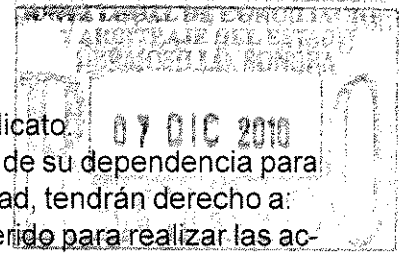
CLÁUSULA 19 Las condiciones generales de la prestación de los servicios contratados serán las fijadas en el Reglamento Interior del Trabajo, que será formulado, discutido y convenido por la US y el STEUS.

CLÁUSULA 20 Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de 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.

Quando 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 esté ubicada en una zona económica de nivel de vida superior al del lugar de su adscripción originaria, la US se compromete a nivelar su salario y demás prestaciones con el del lugar respectivo.

En lo que respecta a las plazas que estén ocupadas por personal afiliado al STEUS, no



podrán ser objeto de cambios sin recabar el consentimiento del Sindicato.

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.

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.

La Universidad de Sonora se responsabiliza de cubrir los gastos médicos ocasionados por enfermedades adquiridas durante la Comisión.

Será responsabilidad del Jefe inmediato y del trabajador comisionado la tramitación oportuna de los incisos anteriores.

Los casos de urgencia serán convenidos entre el trabajador comisionado, el Sindicato y la Universidad.

CLÁUSULA 21 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.

CLÁUSULA 22 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.

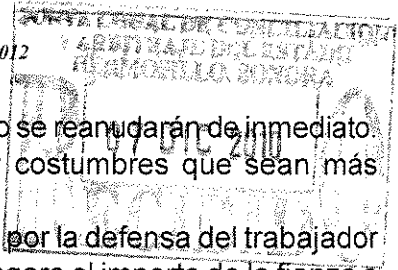
En relación a los incisos b) y c) de la presente Cláusula cuando el procedimiento dure mas de un año, la Universidad cubrirá un 10% adicional al monto de los salarios caídos para compensar la pérdida del poder adquisitivo.

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 3 de este Contrato.

CLÁUSULA 23 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 ejecutoria 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

A large, stylized handwritten mark or signature in the right margin.

A handwritten signature or mark in the right margin, appearing to be 'Hoy'.



trabajador obtenga su libertad bajo fianza, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato.

En caso de duda se observaran 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, pagara 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 términos 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.

CLÁUSULA 24 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 le 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 dictamen 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 sólo se suspenderá, gozando de las prestaciones establecida por la Ley y por este Contrato. En el caso de objeción al dictamen rendido, se observara lo dispuesto en la Cláusula 3.

4.- Los demás casos que establece la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 25 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 tercera 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 demás objetos relacionados con el trabajo.

4.- Por comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios, o la seguridad de

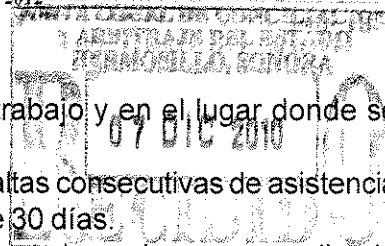
las personas que se encuentren en ellos.

5.-Por cometer el trabajador actos inmorales durante 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 escándalos o cause daños graves. Y todos los demás casos que marque la Ley.



CAPÍTULO V: SALARIOS

CLÁUSULA 26 A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, por quincena. La Comisión Mixta de Escalafón será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

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 cubrirá a más tardar el día 29 de julio de cada año. En los años bisiestos se pagarán seis días por ajuste de calendario.

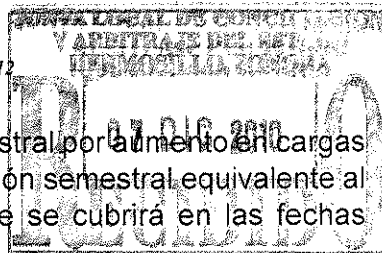
CLÁUSULA 27 La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio médico del ISSSTESON a los tres primeros niveles del tabulador y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando.

CLÁUSULA 28 La Comisión Mixta del Tabulador se abocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores, a efecto de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente Contrato.

CLÁUSULA 29 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.

El tiempo extraordinario estará sujeto de manera invariable a las necesidades de la Universidad. En caso de que el trabajador labore tiempo extraordinario de manera permanente, el mismo se pagará como parte integrante de su salario sin necesidad de reporte previo, siempre y cuando no exista variación en el número de horas, además de que este no se hará efectivo en periodos vacacionales, de descanso e incapacidades, con excepción de los convenios particulares existentes.

CLÁUSULA 30 El personal de servicios escolares que vienen realizando funciones de



captura y que por lo mismo se le cubre una compensación semestral por aumento en cargas de trabajo en períodos de inscripción, recibirán una compensación semestral equivalente al 65% de su salario en tanto subsista tal situación, misma que se cubrirá en las fechas acostumbradas entre las partes.

Con relación al personal de archivo, títulos y post-grado de la Dirección de Servicios Escolares, la Universidad acuerda tramitar el pago de horas extras, conforme a la Ley Laboral en períodos de pre-jornadas de Registro de Profesiones y realizar el pago adicional de una compensación económica de \$1,000.00 (MIL PESOS 00/100 M.N.) al personal que participe durante todo el tiempo de la jornada de 1999 en las subsiguientes jornadas dicha cantidad se incrementará en la misma proporción que se aumenten los salarios.

Las anteriores compensaciones se integraran de manera mensual al salario base, reflejándose en la aportación al fondo de pensiones y jubilaciones del ISSSTESON y al pago de las prestaciones económicas ligadas al salario (aguinaldo, prima vacacional y días económicos), en el entendido que aplicará únicamente para las trabajadoras que a esta fecha ocupen el puesto de "Oficial Escolar Capturista".

CLÁUSULA 31 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.

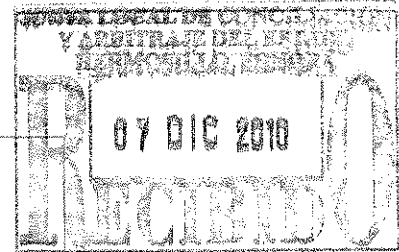
Este beneficio también lo disfrutará el trabajador cuando se encuentre incapacitado, gozando de vacaciones y de licencia con goce de sueldo, siempre y cuando este programado en forma normal para trabajar en sábado y/o domingo.

CLÁUSULA 32 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 pagara 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 pagarán por cada año de servicios prestados a la Institución, conforme a la siguiente tabla:

Años	%	Años	%
2	3.0	16	24.0
3	4.5	17	25.5
4	6.0	18	27.0
5	7.5	19	28.5
6	9.0	20	30.0
7	10.5	21	32.0
8	12.0	22	34.0



9	13.5	23	36.0
10	15.0	24	38.0
11	16.5	25	40.0
12	18.0	26	42.0
13	19.5	27	44.0
14	21.0	28	46.0
15	22.5	29	48.0
		30	50.0

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

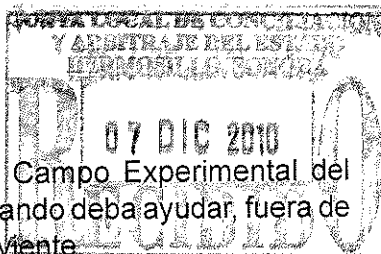
Para los efectos de esta Cláusula, se entiende por salario integrado vigente, el sueldo base y complemento que en forma regular y continua percibe el trabajador en efectivo.

CLÁUSULA 33 Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones del salario de los trabajadores en los siguientes casos:

- 1.-Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad competente, para cubrir alimentos que fueron exigidos al trabajador.
- 2.-Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Social de los Trabajadores del Estado de Sonora ISSSTESON.
- 3.-Cuando se trate del 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.
- 4.-Por concepto de cuotas sindicales ordinarias desde la fecha de ingreso al STEUS y extraordinaria cuando lo declara el propio Sindicato.
- 5.-Por concepto del impuesto sobre productos del trabajo
- 6.-Cuando el trabajador contraiga deuda con la US por concepto de anticipo de sueldo
- 7.-Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas con exceso
- 8.-Por concepto de vivienda.
- 9.-Por concepto de préstamos sindicales
- 10.-Para cubrir adeudos por concepto de bienes o servicios ofrecidos por la institución
- 11.-Por aportaciones o cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.

Con excepción de los señalados en las fracciones 2, 3 y 7, 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; aceptando la universidad no efectuar descuentos en las prestaciones consistentes en despensa, prima vacacional, y aguinaldo, comprometiéndose en caso de alguna retención indebida, reponerla inmediatamente en el siguiente pago del trabajador.

CLÁUSULA 34 La Universidad entregará en forma adicional a su salario la cantidad de \$0.25 por paca de alfalfa o de pastura a los trabajadores que participen en la carga y descarga de dicho producto en el Campo Experimental del Departamento 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 pagara a los trabajadores del Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería la cantidad de \$10.00 cuando deba ayudar, fuera de sus horas normales de trabajo en algún parto difícil de algún semoviente.

CLÁUSULA 35 La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco, Caborca y Nogales un 13.3% mas de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$50.00 mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.

La Universidad y Sindicato aceptan en realizar gestiones conjuntas antes las instancias competentes para que Hermosillo, Navojoa y Santa Ana sean considerados como Zona Cara.

CLÁUSULA 36 La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía Kino un bono especial que se cubrirá de manera mensual, equivalente a \$100.00 como Comisión por cambio de cheque de sueldo, además, se otorgará un apoyo económico de \$100.00 quincenales por concepto de transporte, a la persona que los trabajadores habiliten para que recoja los cheques de sueldo de todos los trabajadores en la Cd. de Hermosillo. Estos apoyos se mantendrán vigentes en tanto no exista en ese lugar una Institución Bancaria donde los trabajadores puedan hacer efectivos sus cheques por concepto de salarios, aclarando que si el trabajador cambia de adscripción se suspenderán estos apoyos.

CAPÍTULO VI: HORARIOS DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

CLÁUSULA 37 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 periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reportara 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 respetaran.

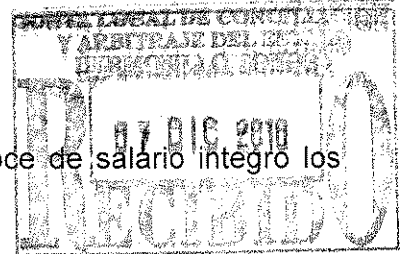
CLÁUSULA 38 La jornada diaria de trabajo será la misma para todo el personal de la Universidad de Sonora, es decir de siete horas y media, salvo los casos en que en forma distinta se estipule en el Reglamento Interior de Trabajo.

Los vigilantes tendrán una jornada de trabajo diario de seis horas y media, quienes 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 solicitara 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 procurara 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Huy', written over a horizontal line.



CLÁUSULA 39 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 regirá 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) El 2 de noviembre.
- g) Los casos que se den por usos y costumbres.

CLÁUSULA 40 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 periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. Durante el periodo 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 programaran 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 estas deban iniciarse. El trabajador en forma anual podrá convenir con el jefe de su departamento o unidad administrativa alguna modalidad diferente al disfrute de 30 días continuos de vacaciones.

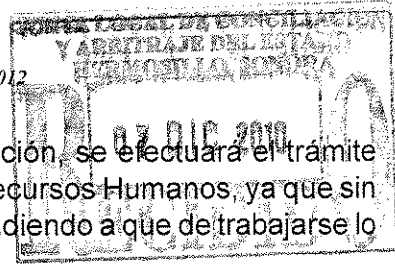
El tiempo en que los trabajadores estén incapacitados no contara para vacaciones, en consecuencia los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

CLÁUSULA 41 Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario, hasta por doce días hábiles continuos o discontinuos.

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 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 si 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 sólo cuando la Universidad lo requiera, con excepción de las que se generen en las plazas de locutores, ordeñadores, vigilantes en turnos nocturnos, educadoras, asistentes educativas, bibliotecarios adscritos a la Biblioteca Central, excluyéndose los periodos intersemestrales contemplados en el calendario escolar, y en aquellas bibliotecas departamentales que sólo cuenten con un bibliotecario, todas



ellas se sustituirán de manera automática. En caso de sustitución, se efectuará el trámite correspondiente única y exclusivamente ante la Dirección de Recursos Humanos, ya que sin autorización de esta Dirección, no se cubrirá sueldo alguno, atendiendo a que de trabajarse lo fue 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.

La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado y a quien lo solicite, pagar cada cuatro meses, cuatro días de salario tabular al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos antes descritos. Los pagos se efectuarán en las siguientes fechas: En la primera quincena de pago regresando de las vacaciones de verano; en la primera quincena de diciembre y en la primera quincena de abril.

Este estímulo no se hará efectivo al personal que use al menos un día de permiso económico y cada pago se calculará con el último salario tabular que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:

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

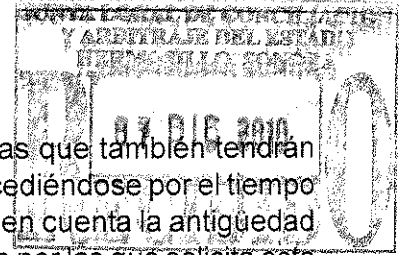
El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:

El pago de los días económicos se cubrirán al cumplir el año efectivamente laborado.

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.

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

CLÁUSULA 42 Los trabajadores sindicalizados sin excepción tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año como máximo sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo, con excepción de lo que en contrario establezcan otras Cláusulas de este Contrato.



Las licencias o permisos con goce total o parcial de salario, a las que también tendrán derecho los trabajadores se tramitarán por medio del Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio Reglamento Interior de Trabajo, teniéndose 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.

Cuando por enfermedad grave de su cónyuge e hijos debidamente comprobados, y en casos de deficiencia y discapacidad de los mismos que requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de los mismos, se le otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no se concluya este Reglamento el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos acordarán los casos en lo particular, tomando en cuenta para su aprobación los precedentes positivos que existan sobre el particular.

CAPÍTULO VII: CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, APOYO PARA LA EDUCACIÓN Y EVENTOS CULTURALES

CLÁUSULA 43 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 de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen estos cursos disfrutarán de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en su caso ocurran durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación.

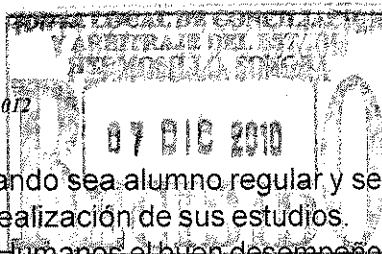
Estos cursos se otorgarán tanto a trabajadores manuales como administrativos de base, obligándose la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos, retabulándose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará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

La US se obliga en tanto no otorgue los cursos de superación técnica y profesional, a otorgar 14 licencias con goce de salario hasta por dos semestres a los trabajadores que así lo requieran para concluir los estudios de licenciatura y posgrado.

CLÁUSULA 44 Los trabajadores de base que sean pasantes de Licenciatura, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por tres meses, para la presentación del examen profesional, obligándose a presentar al término de la licencia copia del acta de examen o equivalente.

La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro por seis meses a los trabajadores de base para que concluyan la tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado, debiendo a su vencimiento presentar la documentación oficial que acredite el buen uso de la licencia, ya que de no hacerlo así, en ambos casos se les descontará el salario que se le haya cubierto por tal motivo.

CLÁUSULA 45 La Universidad otorgará a los Trabajadores de base seis licencias con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será



prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.

El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Recursos Humanos el buen desempeño de sus estudios, sin perjuicio de las obligaciones que haya asumido en el convenio que para tal efecto se firme, de lo contrario la Institución no prorrogará el goce de esta prestación, obligándose el trabajador a reincorporarse a su plaza de manera inmediata, y de no hacerlo así, causará baja definitiva en la Universidad cubriéndosele la liquidación correspondiente de acuerdo a lo estipulado en este Contrato.

En ningún momento habrá más de seis empleados haciendo uso de esta prestación.

La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.

El trabajador que sea beneficiado con alguna de las licencias a que se refieren las cláusulas 43, 44, 45 y 46 firmará los convenios compromiso con la Institución.

CLÁUSULA 46 La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén a disposición y en su caso 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 deban 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 servicio y manuales.

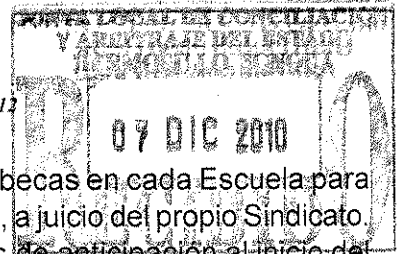
Ambas partes convienen establecer una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que se encargará de elaborar un programa anual de actividades tendientes a esta finalidad. Así mismo la Universidad se obliga a otorgar permisos o licencias con goce de salario para que los trabajadores asistan a cursos 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.

CLÁUSULA 47 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.

En el caso de estudiantes de primer ingreso estará exento de pagos hasta por dos exámenes de colocación. Por más opciones de exámenes de colocación deberá de cubrir su importe en un plazo máximo de tres meses, mismo que será descontado por nómina.

Además, la Universidad queda obligada cuando existan becas en las Escuelas Incorporadas

A large, stylized handwritten signature or mark in the right margin, consisting of a large loop and a long horizontal stroke. Below it, there are smaller handwritten initials, possibly 'Hew' and 'Luz'.



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. Para tal efecto la Universidad informará al Sindicato con un mes de anticipación al inicio del ciclo escolar, el número de becas totales que cada escuela incorporada proporciona, asimismo acepta nombrar una Comisión Mixta Especial que regule el otorgamiento de la prestación de becas en estas escuelas, en caso de que el número de becas que correspondan al STEUS sea superior al número de solicitantes.

CLÁUSULA 48 La Universidad otorgará previo al examen de admisión un curso de preparación y capacitación en beneficio del trabajador(a), cónyuge e hijos, para que puedan afrontar con el mayor éxito los procedimientos de ingreso que la Universidad lleve a cabo en las diferentes opciones educativas que ofrezca. Para tal efecto el STEUS dará a conocer previa y oportunamente a la Universidad la lista de aspirantes.

CLÁUSULA 49 La Universidad convocará para el otorgamiento de becas a los trabajadores y empleados, hijos y cónyuges, a partir del ciclo escolar que se inicia en septiembre del 2001, quienes tendrán derecho de preferencia para disfrutar de las diversas clases o categorías de becas a que se refiere esta cláusula, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados para el otorgamiento de las mismas.

Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación. 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. Las becas se aplicarán de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Promedio	Promedio	Promedio
	7.0 a 8.0	8.1 a 9.0	9.1 a 10.0
Secundaria	\$100.00	\$120.00	\$140.00
Preparatoria	\$200.00	\$220.00	\$240.00
Licenciatura	\$300.00	\$320.00	\$340.00
Posgrado			\$340.00

CLÁUSULA 50 Los trabajadores que decidan e inicien el trámite de jubilación y pensión, y en ese momento tengan a su cónyuge o hijos en secundaria, preparatoria o profesional, la Universidad se compromete a mantenerle los apoyos a que se refieren las cláusulas 47 y 49, previa solicitud ante la dirección de Recursos Humanos siempre y cuando estén inscritos, sean alumnos regulares y exista continuidad en los estudios.

CLÁUSULA 51 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 Secretaria de

Educación Pública de la Dirección General de Educación del Estado de Sonora o Incorporadas a esta, para que asistan a sus clases en términos de equidad, así mismo, proporcionara 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.

CLÁUSULA 52 La Universidad de Sonora se obliga a proporcionar en especial una aula al Sindicato para que la utilice en las actividades culturales y educativas.

La Universidad y el Sindicato gestionarán de manera conjunta ante el INEA a fin de que proporcione los servicios de un Instructor para los cursos de Educación abierta que promueva el Sindicato con el objeto de que los trabajadores adquieran la preparación adecuada.

CLÁUSULA 53 Los trabajadores miembros del STEUS podrán asistir en forma gratuita, una vez que acrediten su carácter de servidores de la Universidad, a los diferentes eventos deportivos, culturales y aquellos que la Universidad organice con otras Instituciones.

CLÁUSULA 54 La Universidad apoyara 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 tramites 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.

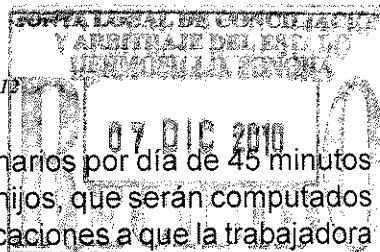
CLÁUSULA 55 La US se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de \$20,000.00 (veinte mil pesos) al año para sufragar los gastos de organización de Foros, Mesas Redondas, Coloquios y Conferencias. Dicha cantidad será entregada una vez que el Sindicato presente a la Institución su programa anual de actividades, en el entendido de que se notificará oportunamente a la Institución de cualquier cambio que se realice en el programa presentado.

CAPÍTULO VIII: SERVICIOS MÉDICOS Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

CLÁUSULA 56 Las mujeres trabajadoras disfrutarán de 45 días de descanso antes de la fecha que se fije para el parto y 45 días después del mismo, percibirán el salario integro que corresponde a su periodo de incapacidad un día antes de que este se inicie.

Estos periodos de descanso se ampliaran 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 periodo prenatal se disminuya en los días que estimen apropiados y sean agregados al periodo postnatal.





En el periodo 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 después de que concluya el periodo de postparto.

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

CLÁUSULA 57 Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además la Universidad les pagara 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 pagara la proporción que resulte entre los tres y seis meses de salario en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagara 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 determinara 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.

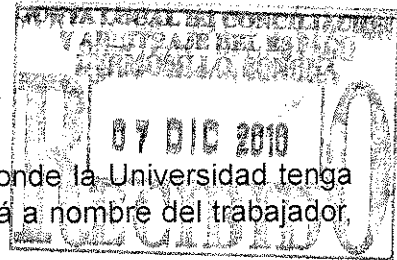
Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicara la cantidad de \$15,000.00 pesos para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrara 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 socioeconómica 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.

CLÁUSULA 58 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.

CLÁUSULA 59 La Universidad se compromete a proporcionar a los trabajadores eventuales el servicio medico, en los siguientes términos.

a) A los que tengan antigüedad menor de un año, se les proporcionará servicio médico



especial en el Hospital General del Estado, u otra institución donde la Universidad tenga convenio, mediante tarjetas o pases que la Universidad expedirá a nombre del trabajador, cónyuge e hijos.

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

c) Para que el trabajador contratado por tiempo u obra determinada reciba el servicio médico, deberá tener vigente su contrato de trabajo, otorgándosele a su vencimiento un período de gracia para uso del servicio médico, el cual será determinado por la Dirección de Recursos Humanos.

CLÁUSULA 60 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, con 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.

CLÁUSULA 61 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.

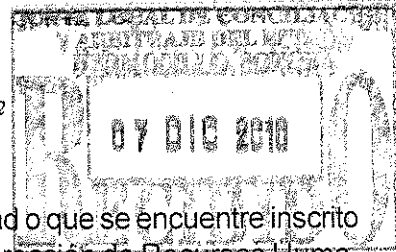
La Universidad se obliga a sufragar los gastos que se originen por accidentes de tránsito cuando el trabajador sindicalizado participe en vehículo de su propiedad en el trayecto de su domicilio a su centro de trabajo y viceversa por motivo de trabajo. Este concepto se cubrirá en los montos y términos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

Para hacer efectivo lo previsto en párrafo que antecede deberá acreditarse la propiedad del vehículo o bien, el sindicato en un término no mayor de 30 días a la firma del convenio deberá registrar el vehículo del trabajador en un padrón que contendrá los datos básicos del vehículo como son: marca, modelo, color, registro federal de vehículos, número de motor, número de serie, copia de la tarjeta de circulación; en el entendido de que se trate del vehículo que utilice el trabajador cotidianamente para el traslado de su domicilio a sus labores en la Institución o viceversa, y que el Sindicato deberá entregar a la Dirección de Recursos Humanos para su registro en el padrón vehicular.

Así mismo, el trabajador se obliga a notificar el cambio de vehículo a la Dirección de Recursos Humanos, en el entendido que de no hacerlo así, perderá el derecho inherente a esta cláusula. Por otro lado, se amplía el término de tres a cinco días hábiles para la entrega del requisito de tres presupuestos previstos en la cláusula.

Cuando un trabajador sufra un accidente de tránsito, las partes se sujetarán a los siguientes

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a smaller signature.



acuerdos:

1. Cuando un trabajador, manejando un vehículo de su propiedad o que se encuentre inscrito en el padrón vehicular de trabajadores del STEUS ante la Dirección de Recursos Humanos, sufra un accidente en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, la Institución lo apoyará de conformidad con los siguientes casos:

Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para que el trabajador pueda lograr la reparación del daño de su vehículo.

Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el costo del deducible. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

2. Cuando la responsabilidad del accidente sea imputable al trabajador, la Universidad se compromete a cubrir la mitad de los daños totales y a otorgarle financiamiento por el resto.

En el caso que exista concurrencia de culpa, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde pagar al trabajador y otorgará financiamiento por la otra mitad.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el 50% del costo del deducible. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

3. La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador de todo tipo de accidentes automovilísticos, sea o no imputable al trabajador.

Los apoyos a que se refieren los puntos 1, 2 y 3, no se otorgarán cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes en el momento de ocurrir el accidente, salvo que exista prescripción médica.

4. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento de esta Cláusula es el siguiente:

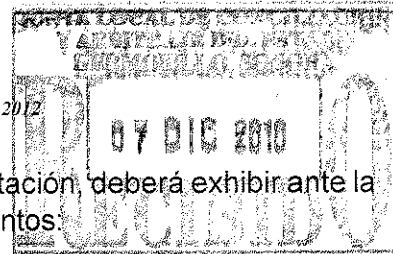
Cuando un trabajador sufra un accidente, éste deberá notificarse de inmediato a la Universidad, a fin de que un representante se presente en el lugar del accidente.

El trabajador se compromete a no celebrar convenios en ausencia de la representación legal de la Universidad, a menos que ésta no concurra al lugar del accidente.

La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos 259-21-17, 259-21-16, 259-21-42 y 259-21-27 correspondiendo los dos primeros números telefónicos a la Dirección de Recursos Humanos, el tercero a la Tesorería de la Universidad y el cuarto a las oficinas de Asesoría Jurídica. Para las unidades foráneas, la notificación deberá hacerse al Jefe de Departamento correspondiente.

En caso de que la UNISON no concurra al lugar del accidente o el trabajador se vea imposibilitado para dar aviso, se considerará para todos sus efectos, el parte de tránsito, el cual deberá ser entregado a la Dirección de Recursos Humanos por el trabajador o un representante acreditado, en un plazo máximo de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

Dentro del plazo a que se refiere la fracción 4.4 de esta Cláusula, el trabajador o su re-



presentante acreditado, al solicitar el pago de esta prestación, deberá exhibir ante la Dirección de Recursos Humanos los siguientes documentos:

- 1.5.1 Factura y Tarjeta de Circulación
- 1.5.2 Parte de Tránsito
- 1.5.3 En su caso, el convenio celebrado
- 1.5.4 Tres presupuestos de distintos talleres
- 1.5.5 En su caso, póliza de seguro del vehículo

Una vez realizado el pago al trabajador, éste deberá acreditarlo ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de la factura correspondiente.

Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán bilateralmente en la Dirección de Recursos Humanos.

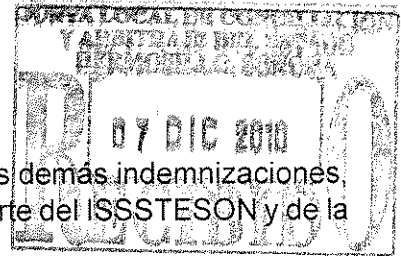
CLÁUSULA 62 Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo medico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratara, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. 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 podrá financiar cuando a su juicio así lo considere.

CLÁUSULA 63 La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$1,700,000.00 (UN MILLÓN SETECIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para que este adquiera un Seguro de Gastos Médicos Mayores, en el entendido de que la organización sindical y los trabajadores aportarán cada una de las partes una cantidad similar. Las características de este seguro serán analizadas a través de una Comisión Mixta nombrada por ambas partes, en el entendido de que esta cantidad se aporta por la Universidad por esta única ocasión y exclusivamente para la adquisición de este seguro.

CLÁUSULA 64 La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de \$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), 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 será descontado quincenal o semanalmente según sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del periodo de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hará en 24 pagos. La Universidad absorberá el 90% del importe total de la prima que se pagara a partir del 20 de marzo de 2006.

CLÁUSULA 65 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; de 0 a 10 años de antigüedad diez meses de salario integrado vigente, de 10 a 20 años doce meses de salario integrado vigente, y mas de 20 años catorce meses de salario integrado vigente. El pago será de inmediato a los dependientes económicos del

Two handwritten signatures in black ink. The top signature is a large, stylized loop. The bottom signature is a more complex, multi-stroke signature.



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.

CLÁUSULA 66 La Universidad constituye un fondo de \$360,000.00 (TRESCIENTOS SESENTA MIL PESOS 00/100 M. N.) anuales para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge; 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.

CLÁUSULA 67 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.

La Universidad se obliga a cubrir el costo de los trámite que realicen los trabajadores para ingresar al ISSSTESON, como son análisis clínicos y rayos X, los cuales se realizarán en laboratorios o instituciones que la Dirección de Recursos Humanos determine, y que será comunicado oficialmente al Sindicato con 15 días de anticipación.

CLÁUSULA 68 La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos miembros del STEUS, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los trabajadores (FONACOT) para que estos disfruten de los beneficios de dicha Institución. La Universidad gestionará ante dicho Organismo para que la prestación sea extensiva a los trabajadores eventuales pertenecientes al STEUS conforme a lo siguiente:

a) La Universidad se reserva en todo momento el derecho de analizar y en su caso autorizar la forma de solicitud de crédito FONACOT.

b) En caso de separación definitiva de labores del trabajador beneficiado por el crédito, la garantía del pago del mismo dependerá del monto de la liquidación que le corresponda.

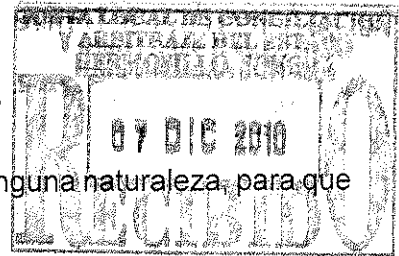
c) En caso de autorizarse el crédito y por cualquier circunstancia el trabajador beneficiado deje de laborar o se interrumpa sus períodos de contratación, éste acepta de plena conformidad que el crédito se cubrirá con las prestaciones económicas a las que tenga derecho y que estén pendientes de pagar por parte de la Institución, en caso contrario el trabajador establece el compromiso de no solicitar Licencia Sin Goce de Salario mientras subsista el adeudo.

d) El trabajador beneficiado establece el compromiso de vigilar que su reporte de trabajo, estará a disposición de la Dirección de Recursos Humanos en tiempo y forma de tal manera que asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.

CLÁUSULA 69 La US mantendrá un vehículo durante toda la noche en el Campo Experimental del Departamento 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 proporcionara 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,

Two handwritten signatures in black ink. The top one is a large, stylized signature, and the bottom one is a smaller, more cursive signature.



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

CAPÍTULO IX: PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES INDIVIDUALES

CLÁUSULA 70 La prestación de uniforme se cubrirá en una cantidad equivalente a quince días de salario que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año.

Respecto a los vigilantes, veladores y los trabajadores del campo experimental que así lo requieran, deberá proporcionárseles 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.

La prestación de la chamarra-impermeable que se otorga a los vigilantes, se pagará dos años continuos en efectivo y uno en especie, en el entendido de que el monto se incrementará en el mismo porcentaje que se otorgue como incremento salarial. Con la aclaración de que esta prestación se hará extensiva a los trabajadores nocturnos que en años anteriores se les ha venido pagando.

Los zapatos de seguridad que requiera el personal en general, de acuerdo con la naturaleza de su trabajo.

Adicionalmente, la universidad se obliga a proporcionar a cada trabajador del STEUS, anualmente, una cantidad equivalente al valor de un par de zapatos de trabajo, que para estos efectos se tasa en la cantidad de \$452.40 (cuatrocientos cincuenta y dos pesos 40/100 M.N.), mismo numerario que se entregara en la fecha fijada para el pago de uniforme, en el entendido que el trabajador se obliga a adquirir personalmente el zapato referido con el monto entregado, y, en el caso de que el valor del zapato exceda al dinero recibido, el trabajador cubrirá la diferencia. El valor anterior se incrementara en la misma proporción del aumento que tenga el salario del trabajador.

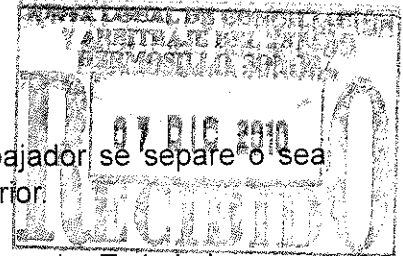
Respecto al personal eventual la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:

- a. El uniforme y el calzado 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.

CLÁUSULA 71 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 ésta prestación 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 será proporcional.

b) Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuara 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.



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

CLÁUSULA 72 La Universidad otorgará un estímulo económico a los Trabajadores que cumplan 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio, a partir del 20 de marzo del 2001 con base en el salario tabular, estímulo que se cubrirá a cada trabajador a más tardar 15 días después de la fecha en que se cumplan los años de servicio mencionado de acuerdo a la siguiente tabla:

Años	Días de salario tabular
15	15
20	20
25	25
30	30
35, 40 y 45	35

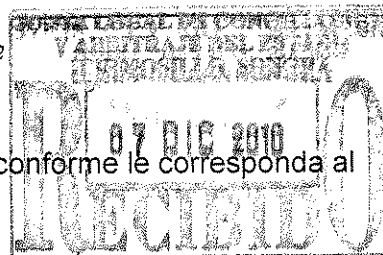
CLÁUSULA 73 La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a 12 días de salario tabular por Asistencia Completa. Este bono se hará efectivo a partir de la firma del contrato de manera cuatrimestral, en que se cubrirán en los siguientes períodos; del 20 de marzo al 19 de julio se cubrirán 4 días, los cuales se harán efectivos en la primer quincena de agosto; del 20 de julio al 19 de noviembre se cubrirán 4 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de diciembre; del 20 de noviembre al 19 de marzo del 2001 se cubrirán 4 días de salario, que se cubrirán en la primera quincena de abril.

Este pago se hará efectivo al personal que durante el cuatrimestre que corresponda, no tenga inasistencias justificadas o injustificadas, licencias con goce o sin goce de salario, permisos urgentes, días económicos e incapacidades, con excepción de incapacidades por embarazo e incapacidades médicas por motivo de intervención quirúrgica del trabajador, la cual deberá acreditarse oportunamente mediante constancia medica debidamente expedida por ISSSTESON.

CLÁUSULA 74 La Universidad prestará el servicio del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) para el cuidado y educación de los hijos de las trabajadoras y de los trabajadores sindicalizados, manuales, administrativos y docentes. El servicio se otorgará de lunes a viernes en un horario comprendido de 7:00 a 19:00 horas. El CDI funcionará como dependencia propia de la Universidad, y se contemplan las siguientes áreas: lactantes, maternal y preescolar, por lo que podrá nombrar a su personal directivo, docente y administrativo que sea de confianza, y el personal administrativo y manual será solicitado oportunamente al sindicato para cubrir la creación de nuevas plazas o sustitución de plazas vacantes temporales o definitivas.

La Universidad previa supervisión y autorización de la dirección del CDI sufragará los gastos que por concepto de material didáctico sea solicitado por las docentes encargadas de cada uno de los grupos de las diferentes áreas. Dicha solicitud será sufragada dos veces al año por la Institución.

La Universidad se compromete a integrar una comisión tripartita conformada por la Universidad y los dos sindicatos en un número igual de tres personas por cada parte, con el objeto de estudiar, analizar y proponer llevar a cabo mejoras en el servicio del CDI.



INGRESO:

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI conforme le corresponda al STEUS, conforme a las siguientes prioridades:

A la madre trabajadora del STEUS

PRIMERO: Que sea de base

SEGUNDO: Trabajadora eventual indefinida.

TERCERO: Trabajadora eventual con más de un año laborado.

A los padres trabajadores del STEUS

PRIMERO: Que sea de base

SEGUNDO: Trabajador eventual indefinido.

TERCERO: Trabajador eventual con más de un año laborado.

Para ejercer esta prestación se llenará una solicitud que será entregada a la comisión del CDI por parte del sindicato. Las solicitudes del servicio que hubieran sido aceptadas se les notificará a través del sindicato con un mes de anticipación a las inscripciones. En el entendido de que el control de la inscripción será responsabilidad de la Dirección del Centro.

Toda trabajadora de la Institución, podrá gozar de este servicio a partir de que su hijo tenga 60 días de haber nacido y haya concluido su incapacidad de posparto y restablezca su actividad laboral ante la Universidad hasta que su hijo cumpla seis años de edad o sea inscrito en la primaria, siempre y cuando cuente con la propuesta del sindicato de acuerdo a la normatividad que establece la Secretaría de Educación Pública. Lo mismo se hace extensivo para la esposa del trabajador sindicalizado que no goce de esta prestación en su centro de trabajo, lo cual deberá ser debidamente acreditado.

SUSPENSIONES TEMPORALES

Se le suspenderá al trabajador temporalmente el derecho de gozar de esta prestación en las siguientes situaciones:

En caso de enfermedad de su hijo previa comprobación del médico pediatra hasta que este sea dado de alta.

Cuando el niño requiera un periodo de educación especial solicitado por la docente encargada del grupo y psicólogo de la Institución.

Cuando los padres entreguen y recojan a sus hijos por otro conducto que no sea el filtro.

Cuando se solicite licencia sin goce de sueldo hasta por un año.

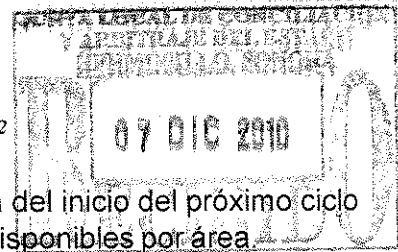
SUSPENSIONES DEFINITIVAS

Por terminación de la relación laboral del trabajador sindicalizado. En esta situación el niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar siempre y cuando se trate del área preescolar.

Cuando la relación laboral de los trabajadores sindicalizados pase a ser de confianza. El niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar.

CLÁUSULA 75 Con respecto a la prestación de guardería y preescolar del C.D.I a que se refiere la cláusula que antecede. La Universidad de Sonora acepta proporcionar dicho servicio en los términos pactados en la cláusula 74 del Contrato colectivo de Trabajo y artículo transitorio noveno respecto al pago de servicio externo, así mismo en términos de los puntos pactados en el convenio de revisión de fecha 18 de marzo de 2005; de manera específica lo siguiente:

a) El ingreso al CDI se dará mediante la publicación de la convocatoria que emita la Dirección



del Centro, por lo menos con 30 días de anticipación de la fecha del inicio del próximo ciclo escolar, para todos los posibles usuarios señalando los lugares disponibles por área.

b) Los aspirantes deberán de reunir los requisitos contractuales que se indiquen en la convocatoria y su registro se hará en estricto orden de fecha de presentación en la lista de control que lleve el Centro, con un numero de folio de control.

c) Una vez cubiertos los espacios disponibles convocados, los usuarios que no alcancen cupo se les pagará el servicio externo en términos del contrato, expidiéndole la Dirección del Centro la constancia respectiva para el trámite de su pago.

d) Si antes o después de iniciado el ciclo escolar se tiene espacio disponible, podrá cubrirse dicho espacio, previa solicitud, con el usuario aspirante que aparece en la lista de espera, suspendiéndose el pago externo.

e) Que el personal, tanto de base como eventual, por fuera de las ausencias a labores contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, haga el esfuerzo de reducir al máximo las faltas injustificadas.

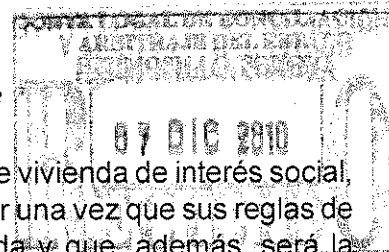
f) Respecto a los demás puntos que se contienen en el convenio de fecha 18 de marzo de 2005, la Universidad presenta a la consideración de la Comisión Mixta del CDI, derivada de dicho convenio, una propuesta para el Centro de Desarrollo Infantil, para su análisis, discusión, modificación y en su momento aprobación, para ello se propone que en un plazo de 30 días hábiles posteriores a la fecha de la firma del convenio de revisión se resuelva por las partes, conforme los lineamientos pactados en el contrato y sus convenios, el alcance y contenido de dicho estudio.

A partir de esta fecha todo lo relativo a la relación laboral del personal actual adscrito al CDI o el que ingresare con posterioridad (derechos, obligaciones, prestaciones legales y contractuales) dependerán para su tramite y resolución de la Dirección de Recursos Humanos. Dependerá también de esta Dirección bajo los linimientos pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo, sus convenios y el estudio que se acuerde en el inciso f), el otorgamiento de la prestación y, el funcionamiento y operación del Centro.

CLÁUSULA 76 La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la SEP, para tramitar Becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores, con necesidades de Educación especial. La Universidad se compromete además a proporcionar una ayuda, en éstos casos, de \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaria del Trabajo de la Mujer serán la instancia encargada de revisar los casos particulares para aquellos casos de deficiencia y discapacidad que requieran educación especial, para lo cual solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares. Una vez realizado el dictamen y si este indica que requiere atención especial, la instancia decidirá el nivel del apoyo económico requerido, presentando el trabajador la factura correspondiente que ampare el pago de esta prestación, en el entendido de que este apoyo económico en ningún caso excederá la cantidad de \$1,400.00 (MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)

CLÁUSULA 77 La Universidad a partir del 20 de marzo del año 2004, constituye un fondo de \$250,000.00 (DOSCIENOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para apoyar a



los trabajadores en el enganche de la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria; dicho fondo se empezará a ejercer una vez que sus reglas de operación sean determinadas por la Comisión Mixta de Vivienda y que, además, será la encargada del ejercicio, administración y autorización de los apoyos.

Los criterios para otorgar este apoyo serán conforme a las siguientes bases: Las solicitudes de apoyo deberán presentarse por los trabajadores ante la Comisión Mixta de Vivienda, dentro del plazo que la misma señale, el que deberá ser suficiente para que todos los trabajadores sindicalizados hagan su solicitud respectiva y pueda comprobarse por la Comisión que el trabajador reúne los requisitos para la obtención del apoyo.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos;

1.-Que sea trabajador de base con una antigüedad mínima de 6 meses.

2.-Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:

- Constancia de no propiedad del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.
- La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda de interés social con alguna institución bancaria.

3.-En el caso de que la Comisión estime necesario ampliar el plazo establecido en el punto numero 1) anterior, para el efecto de comprobar requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Una vez concluidos los plazos señalados en los puntos 2) y 3) anteriores, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días contados a partir de la conclusión de los plazos señalados.

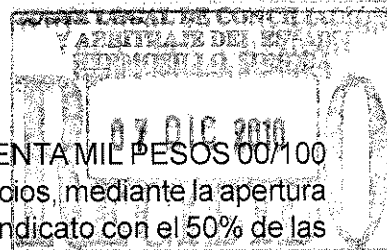
Cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre si y ambos reúnen los requisitos para que se les otorgue este apoyo, sólo tendrá derecho aquel que entre ellos designen.

Todo lo no previsto en las presentes bases, se resolverá por la Comisión Mixta de Vivienda.

CLÁUSULA 78 La Universidad se compromete a gestionar conjuntamente con el Sindicato ante las autoridades financieras administrativas o que correspondan, los créditos necesarios a fin de construir viviendas en la Colonia del Trabajador Universitario, así como también para la reparación, modificación y ampliación de las casas que actualmente tienen los trabajadores.

CLÁUSULA 79 La Universidad por esta única ocasión aportará la cantidad de \$500,000.00 para la creación de un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos de base para construcción y ampliación de vivienda. Dicho Fondo se empezará a ejercer una vez que sus reglas de operación sean determinadas por la Comisión Mixta de préstamos especiales, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. La citada Comisión Mixta en un término de 30 días hábiles elaborará el reglamento correspondiente, con intervención del Secretario de la Vivienda, quien será el encargado de tramitar la solicitud y de vigilar y fiscalizar el uso adecuado de esta prestación. El incremento de este Fondo estará sujeto a la aportación que el Sindicato establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.

CLÁUSULA 80 La universidad a partir del 20 de marzo de 2007, incrementará el Fondo



de Ahorro a \$2,550,000.00 (DOS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) a favor de los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado por el sindicato con el 50% de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. El fondo y sus rendimientos serán distribuidos a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 220 días laborados, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares, y se pagarán dentro de los primeros cinco días hábiles posteriores al regreso del período anual de vacaciones.

CLÁUSULA 81 La Universidad de Sonora entregará la cantidad de \$500.00 a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que de a luz.

CLÁUSULA 82 La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de \$700.00 al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato.

CLÁUSULA 83 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 del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

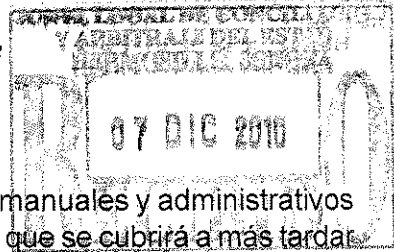
La US venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento 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 \$10.00 en una quincena, de \$10.00 a \$50.00 en cuatro quincenas y más de \$50.00 en seis quincenas.

CLÁUSULA 84 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 este prestación.

CLÁUSULA 85 La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$900.00 (NOVECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) 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 éstos trabajadores una vez que hayan acumulado treinta días de trabajo.



Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado.

CLÁUSULA 86 La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$2,000.00, (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.) que se cubrirá a más tardar el 9 de mayo de cada año, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcional al tiempo laborado del año que se trate.

CLÁUSULA 87 La Universidad constituye un fondo para préstamos especiales por una cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo asociado "A", que se otorgará de acuerdo al reglamento aprobado por las partes. Adicionalmente se le suman la cantidad de \$56,854.48 pesos 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.

Por lo que el monto global de dicho fondo se incrementará de acuerdo al porcentaje que se otorgue al trabajador académico.

Asimismo la Universidad por esta única ocasión otorga al Sindicato la suma de \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M. N.) a efecto de que se destine a constituir un fondo revolvente para prestamos a sus miembros.

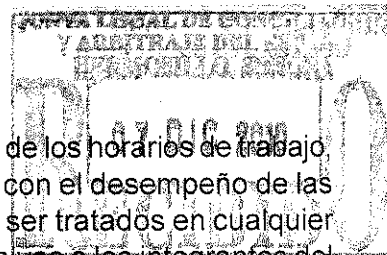
CLÁUSULA 88 La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a \$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/10 M.N.) para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine. Se otorgarán por conducto de la Dirección de Servicios Generales, su importe se descontará en tres quincenas o seis semanas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y la capacidad de crédito del trabajador.

La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) a los trabajadores semanales y a \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para los quincenales.

CAPÍTULO X: DERECHOS Y PRESTACIONES COLECTIVAS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL

CLÁUSULA 89 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 Dirección de Planeación informará al Sindicato, las fechas de distribución del presupuesto universitario para determinar de manera conjunta el monto de dicha partida.

CLÁUSULA 90 La Universidad otorgará ocho 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, Secretario de Finanzas y Secretario de Relaciones Exteriores 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.

CLÁUSULA 91 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 12:00 horas. Los permisos no ejecutados no se podrán 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.

CLÁUSULA 92 La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 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. Cuatro de las plazas vacantes que se generen serán sustituidas a criterio de la Institución.

CLÁUSULA 93 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.

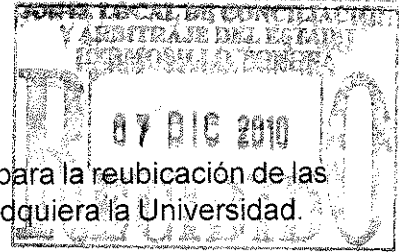
CLÁUSULA 94 La Universidad otorgará a los representantes sindicales de las Comisiones Mixtas Generales Contractuales existentes o las que se integren a futuro, licencias parciales o totales con goce de salario para el adecuado desarrollo de las funciones asignadas.

La duración de estos permisos será acordada de manera bilateral. Así mismo, la Universidad concederá permiso una vez al año para la realización de una Asamblea Plenaria Estatal, cuya fecha fijará el STEUS.

CLÁUSULA 95 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.

CLÁUSULA 96 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 realizarán en un plazo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha del presente Convenio.



La Universidad y Sindicato realizarán conjuntamente gestiones para la reubicación de las actuales Oficinas Sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiriera la Universidad.

CLÁUSULA 97 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.

CLÁUSULA 98 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.

CLÁUSULA 99 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 **\$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.)** 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.

CLÁUSULA 100 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 \$7,000.00 (SIETE MIL PESOS 00/100 M.N.) 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 cinco 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.

CLÁUSULA 101 La US respetara las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del comedor universitario.

La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión del Comedor Universitario, siempre y cuando este constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 102 La US proporcionará al Sindicato un autobús de los de mayor capacidad

A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.

A smaller handwritten signature in black ink, located below the first signature on the right side of the page.

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 doce viajes anuales, en avión, de algún representante del STEUS, para asistir a eventos nacionales o regionales que organicen los Trabajadores Universitarios.

CLÁUSULA 103 La Universidad proporcionará la cantidad de \$70,000.00 (SETENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) 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 \$7,000.00 (SIETE MIL PESOS 00/100 M. N.) mensuales.

CLÁUSULA 104 La Universidad otorgará por conducto del Comité Ejecutivo una ayuda económica anual para sufragar gastos por actividades sindicales en las Delegaciones Sindicales foráneas de acuerdo a la siguiente distribución:

DELEGACIÓN	SUMA
Navojoa	\$14,000.00
Caborca	\$12,000.00
Puerto Peñasco	\$6,500.00
Santa Ana	\$5,500.00
Bahía Kino	\$2,000.00
Campo Experimental	\$7,000.00

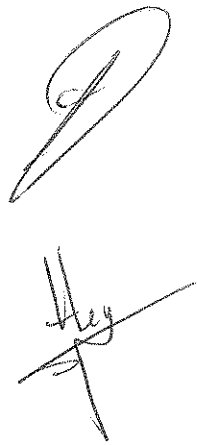
Estos apoyos se harán efectivos para la segunda quincena de noviembre de cada año.

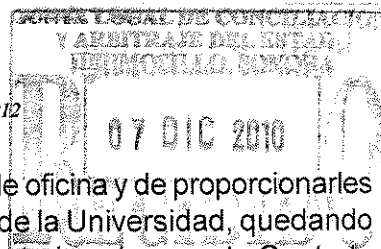
CLÁUSULA 105 La US se compromete a mejorar los comedores o en su defecto a ampliar los ya existentes, con todos los útiles necesarios para su mejor funcionamiento para los trabajadores universitarios, tanto dentro del campus universitario como en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura 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 Luis Donald Colosio a efecto de destinarlo a Área de Descanso del personal que labora en dicho Centro.

CLÁUSULA 106 La Universidad de Sonora se compromete a pagar íntegramente el





sueldo de tres secretarias 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.

CLÁUSULA 107 Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales, correspondiendo \$7,000.00 (SIETE MIL PESOS 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Centro, \$1,500.00 (MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Sur y \$1,500.00 (MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.

La Universidad entregará a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación. 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.

CLÁUSULA 108 La US permitirá el acceso al STEUS a la documentación contable y la Dirección de Planeación de la Institución escuchará el punto de vista del Sindicato al elaborar el Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos.

Además la universidad hará entrega al sindicato de un informe trimestral del ejercicio económico del contrato colectivo de trabajo. Así mismo, al término de cada año, se le hará entrega de un informe completo sobre el presupuesto ejercido y de los subsidios estatal y federal aprobados para el ejercicio del año siguiente.

CLÁUSULA 109 La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$305,500.00 (TRESCIENTOS CINCO MIL QUINIENTOS PESOS 00/10 M.N.) anuales para los siguientes festejos: Posada Decembrina, Día Internacional de la Mujer, Día del Trabajador Universitario, Día de las Madres y Posada Infantil.

Posada Decembrina	\$200,000.00
Día Internacional de la Mujer	\$35,000.00
Día del Trabajador Universitario	\$70,000.00
Día de las Madres y Posada Infantil	\$70,000.00

CLÁUSULA 110 La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de gastos de asesoría.

La US aportará la suma de \$38,000.00 (TREINTA Y OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales como apoyo para prestaciones de asesoría legal del sindicato, como son vacaciones,

prima vacacional y aguinaldo.

CAPÍTULO XI: DEL ESCALAFÓN

CLÁUSULA 111 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.

CLÁUSULA 112 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 con apego a los requisitos del Manual de Puestos y Funciones y/o tomando en cuenta la antigüedad laboral, 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

CLÁUSULA 113 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 3.

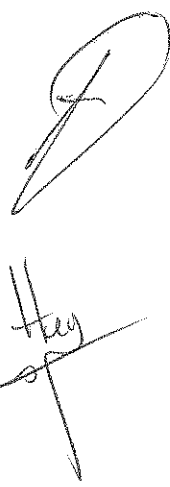
CLÁUSULA 114 Las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón surtirán efecto desde el momento en que se notifiquen. El trabajador percibirá salario correspondiente a su nuevo puesto, desde el día siguiente a aquel en que quede firme la resolución de la Comisión Mixta de Escalafón.

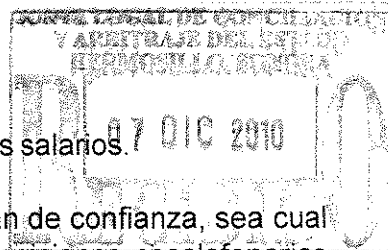
CLÁUSULA 115 La Comisión Mixta de Escalafón tendrá el carácter de permanente y la US proporcionará personal, local, mobiliario, y enseres necesarios para su funcionamiento.

CLÁUSULA 116 La Institución y el Sindicato tienen la mas 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.

CLÁUSULA 117 Los escalafones formulados y las resoluciones que dicte la Comisión Mixta de Escalafón se harán públicas por medios idóneos.

CLÁUSULA 118 En ningún caso los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo

Handwritten signature and initials in the right margin of the page.



de los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento de sus salarios.

CLÁUSULA 119 Todas las plazas administrativas que no sean de confianza, sea cual sea su modalidad, quedarán sujetas para su cobertura a las disposiciones escalafonarias aplicables.

CAPÍTULO XII: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLÁUSULA 120 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.

5.-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 3.

6.-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.

7.-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 3.

8.-El personal del Departamento 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.

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

10.-Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.

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

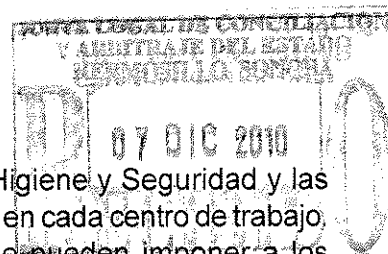
12.-Fijará dentro de las jornadas de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.

13.-Fijará las normas de control de asistencias.

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

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

16.-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.



17.-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.

18.-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 3 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

19.-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.

CAPÍTULO XIII: DE LA VIGENCIA Y OBLIGATORIEDAD DE ESTE CONTRATO

CLÁUSULA 121 Las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores y empleados de la Universidad, que no sean de confianza.

CLÁUSULA 122 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 la Ley.

CLÁUSULA 123 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.

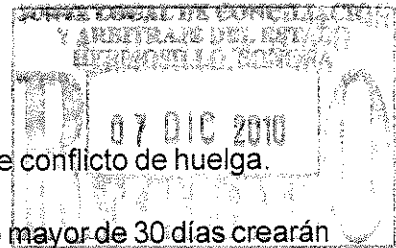
CLÁUSULA 124 La vigencia de este Contrato comenzará a contar a partir del 20 de marzo de 2006, será por tiempo indeterminado correspondiendo revisarse en lo correspondiente al salario tabular cada año, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos treinta días antes de la fecha de revisión y por lo que respecta a la totalidad del Contrato se revisará cada dos años, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos con 60 días de anticipación a la fecha de revisión.

CLÁUSULAS 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 termino 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 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.

QUINTA 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.

SEXTA La suma de \$250,000.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) asignada para seguridad e higiene en el convenio de dieciocho de marzo del dos mil cinco, será ejercida en la compra de equipo, herramientas, etc. para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen del pleno de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. Sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de esta obligación legal.

SEPTIMA 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.

OCTAVA 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.

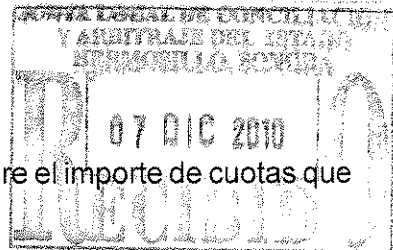
NOVENA Por lo que hace al pago de servicio en guarderías particulares a niños hijos de trabajadores que no alcanzaron cupo en el C.D.I. o de Unidades foráneas, y a los que son cuidados por una persona contratada para el efecto en su propia casa, la Universidad absorberá la inscripción y colegiatura o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

La US y el STEUS, en un término de 60 días a partir de la firma del convenio elaboren un estudio que permita mejorar el funcionamiento del CDI que conduzca a la optimización de los recursos económicos y humanos.

DÉCIMA 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.

DÉCIMA PRIMERA 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.

DÉCIMA SEGUNDA La US aplicará esta cláusula en sus términos, asimismo la US en un



término de 10 meses proporcionara al ISSSTESON el informe sobre el importe de cuotas que corresponden a cada uno de los empleados de servicios.

DÉCIMA TERCERA 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 cláusulas 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 US destinará recursos con el objeto de establecer un mayor separación entre niveles tabulados.

DÉCIMA CUARTA La Universidad no tiene facultades para reconocer zona de vida cara, y ha gestionado ante la Secretaría de Educación Pública y secretaría de hacienda para obtener este reconocimiento de costos de vida comparativos entre los trabajadores de los campus Navojoa, Hermosillo y santa ana, respecto al personal que labora en Caborca y nogales, por lo que ha decidido hacer un ofrecimiento extraordinario para los trabajadores de los campus Navojoa, Hermosillo y Santa Ana, que permita acercarlos en sus ingresos, haciendo un ofrecimiento adicional extraordinario del **1.0%** a los salarios tabulares por concepto de nivelación salarial, que permitan avanzar en la disminución en la diferencia real de costos de vida entre los trabajadores de los campus antes citados.

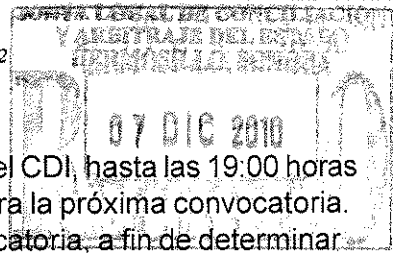
DÉCIMA QUINTA Con el remanente del Fondo para el estímulo a la jubilación, pactado en la revisión contractual 2009, que actualmente asciende a \$350,000.00, la comisión mixta emitirá una nueva convocatoria, bajo las mismas bases que la anterior, a más tardar el 30 de abril de 2010. En el caso que se presente un número mayor de solicitantes que cumplan con los criterios de la convocatoria para acceder al estímulo, la Universidad en la medida de su disponibilidad presupuestal aportará recursos adicionales.

DÉCIMA SEXTA Atendiendo al compromiso pactado en el convenio de revisión del año 2009, ambas partes acuerdan continuar realizando las gestiones de recursos ante la Secretaría de Educación Pública y de hacienda, a fin de acercar las percepciones salariales de los empleados de la Zona II a la Zona III, como una medida de lograr avances en la rezonificación.

DÉCIMA SEPTIMA Las partes convienen en que será la Comisión Mixta General del Tabulador la que revise la propuesta del anteproyecto de tabulador expuesta por el sindicato el día 10 de Abril de 2010, ante la comisión negociadora. Sobre dicha base la Comisión Mixta del tabulador UNISON-STEUS, deberá trabajar en el desarrollo y conclusión del anteproyecto, con base a la agenda de trabajo que dicha comisión determine.

DÉCIMA OCTAVA Con relación al servicio que presta el Centro de Desarrollo Infantil a que se refieren las clausulas 74 y 75, las partes acuerdan:

- a) **No se otorgarán cartas de no cupo**, a empleados que mantengan servicio externo de guarderías, mientras haya cupo en el CDI. Condicionante que se incluirá en la próxima convocatoria.
- b) **Incorporación del Preescolar** a la SEC y cumplimiento de los requisitos para ello.
- c) **Inversión en Infraestructura en el área de preescolar**, exigencia planteada por la



- SEC, ser reconocido como tal.
- d) **Impulsar Plan Piloto** de apertura de horario vespertino del CDI, hasta las 19:00 horas para su evaluación, y en base a ello tomar decisiones para la próxima convocatoria.
 - e) Tener un pre registro antes de la publicación de la convocatoria, a fin de determinar horario y demanda del mismo.

DECIMA NOVENA. Conforme a lo acordado en la mesa de negociaciones, la Universidad acepta, que sea la comisión Mixta del Escalafón, quien analice aquellas plazas que mantienen turnos quebrados, considerando como referente el funcionamiento de la plaza durante los últimos 4 años y la necesidad del trabajo, entre otros.

VIGESIMA . Se acuerda por las partes que sea la Comisión Mixta del Tabulador quien revise y dictamine las solicitudes de retabulación y reclasificación pendientes, en apego al calendario de trabajo que dicha comisión acordó para tal propósito.

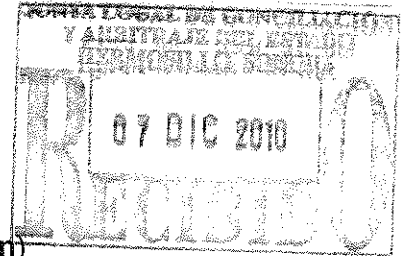
VIGESIMA PRIMERA. Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones en la primera semana de cada mes, para la evaluación del cumplimiento del presente convenio y aquella problemática que el sindicato considere como violación, designando las partes para tal efecto a una Comisión Mixta de Seguimiento, que estará integrada por tres miembros nombrados por cada una de las partes.

VIGESIMA SEGUNDA. Las partes acuerdan en que el clausulado que no ha sido modificado, conserva su vigencia en los términos de su redacción.

VIGESIMA TERCERA. Las partes convienen que en un plazo de 30 días a partir de la firma del presente Convenio, se conformara una Comisión Mixta de estilo, para que revise el ordenamiento de las Clausulas que integran el Contrato Colectivo de Trabajo vigente por el periodo 2010-2012.

VIGESIMA CUARTA . Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las clausulas anteriores han convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan ante la junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato compareciente, por conducto de su Secretaria General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del trámite de huelga 130/2010, y solicita que se agregue un tanto de este convenio al expediente 979/05 relativo al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido de que queda reservado el derecho individual de los trabajadores, para que lo hagan valer en la vía y forma que corresponda

Two handwritten signatures in black ink. The top signature is a large, stylized cursive mark. The bottom signature is a smaller, more linear cursive mark.



CAPÍTULO 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 plaza de nueva creación o cualquier vacante temporal o 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 dictamen 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 a la Dirección de Recursos Humanos en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que se autorizarán sí reúnen los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.

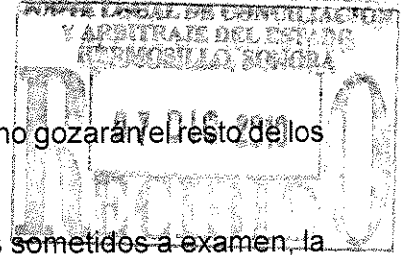
CUARTA Todas aquellas plazas que de acuerdo al manual de puestos del tabulador no se requiera el requisito de experiencia, se cubrirán con simple antigüedad.

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.

SÉPTIMA 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.

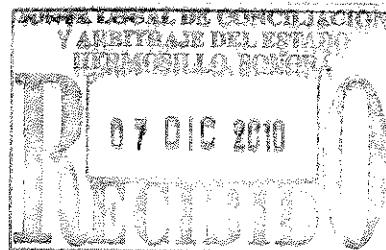
OCTAVA En caso de resultar empate entre los aspirantes sometidos a examen, la Comisión dictaminará a favor del candidato que demuestre tener una antigüedad mayor en una plaza similar a la concursada dentro de la Universidad de Sonora.

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.

DÉCIMA La Comisión al recibir la propuesta que le formule el Sindicato, dictaminará la aceptación provisional del candidato por el sólo 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 dictamen 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.


POR LA UNIVERSIDAD DE SONORA
DR. HERIBERTO GRIJALVA MONTEVERDE
RECTOR


POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE
SONORA
T.S. DOROTEA RAZCON GÁMEZ
SECRETARIA GENERAL



TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2010

Nivel	Sueldo tabular con incremento del 4.0%
1	\$4,177.30
2	\$4,287.78
3	\$4,420.70
4	\$4,774.56
5	\$4,919.56
6	\$5,421.87
7	\$5,640.23
8	\$6,133.92
9	\$6,876.37

NIVELES SALARIALES DE LOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES

Nivel	Sueldo tabular con incremento del 4.0%
7A	\$5,922.24
7B	\$6,277.57
7C	\$6,654.22
8A	\$6,440.60
8B	\$6,827.04
8C	\$7,236.67
9A	\$7,220.19
9B	\$7,653.40
9C	\$8,112.60

índice temático

A

abogados 26

abrigo corto 30

accidentes de tránsito 26

acción o represalia 43

actividades culturales 24

actos de violencia, 14

actos inmorales 15

ADiestRAMIENTO 21

adiestramiento 21

administrativos 21, 22

adscripción 12, 42

aguinaldo 17, 30

ampliación de las casas 34

anteojos 28

antigüedad 16, 21, 25, 47

antigüedad. 19

aparatos ortopédicos 28

Área de Descanso 39

Asamblea Plenaria Estatal 37

Asambleas Generales 37

ascendientes de los derechohabientes 28

ascensos 41

ASESORES 5

asistencia y permanencia 31

auditivos 28

autobús 38

automóvil 38

Autonomía Sindical. 6

B

baja definitiva 22

Becas 33

becas 23

Biblioteca del Sindicato 38

bono 36

bono anual 31

bono especial 18

C

cafeterías 38

Calendario Escolar 19

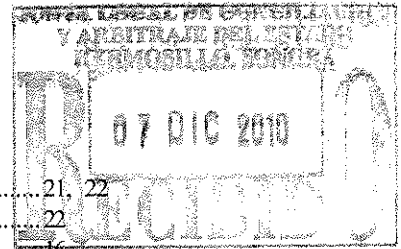
cambio de dependencia 42

cambios de adscripción 6

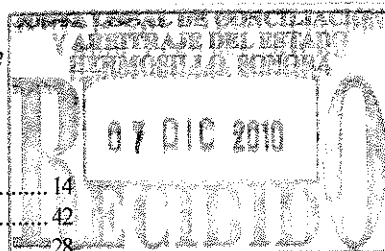
Campo Experimental 17, 29

capacidad para el puesto 8

CAPACITACIÓN 21



capacitación	21, 22
carga académica	22
cargas de trabajo	16
casos urgentes	19
castigos	11
categorías y salarios	42
Centro de Desarrollo Infantil	31, 45
centro de trabajo	42
chamarra-impermeable	30
Cláusula de exclusión	6
Colonia del Trabajador Universitario	34
Coloquios y Conferencias	24
comedores	39
Comisión de Escalafón	10, 47
Comisión Escalafonaria	41
Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento	22
Comisión Mixta de Conciliación	6, 7
Comisión Mixta de Escalafón	15, 41, 47
Comisión Mixta de estilo	46
Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	26
Comisión Mixta de préstamos especiales	34
Comisión Mixta de Seguimiento	46
Comisión Mixta de Tabuladores	42
Comisión Mixta de Vivienda	34
Comisión Mixta del Tabulador	46
Comisión Mixta del tabulador UNISON-STEUS	45
Comisión Mixta Especial	25
Comisión Mixta General del Tabulador	45
Comisión Mixta permanente de Higiene y Seguridad	42
COMISIONES	5
Comisiones Mixtas de Conciliación,	44
Comisiones Mixtas Generales Contractuales	37
Comité Ejecutivo	39
Comité Ejecutivo del Sindicato	37
Comité Técnico del Fideicomiso	25
compensación	16
condiciones de trabajo	6
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	42
conflicto de huelga	44
Constancia de no propiedad	34
CONTRATO	5
contrato de trabajo	26
control de asistencias	42
Convenios	43
cónyuge	20
cónyuge e hijos	22
cotización	25
crédito de vivienda	34
cumpleaños	19
cumplimiento del presente convenio	46
cuotas sindicales	10, 17
cursos de superación	21



D

defensa del trabajador 14

definición y clasificación del personal 42

defunción 28

DELEGACIONES DEL SINDICATO 5

Departamento de Agricultura y Ganadería 39

DEPENDENCIAS; 5

depósito del Contrato Colectivo de Trabajo 46

derecho al pago 20

derecho de proposición 8

DERECHOS 11

derechos de los trabajadores 6

descanso obligatorio 19

descanso semanal 16

DESCANSOS 18

descansos extraordinarios 25

descansos y vacaciones 9

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO 5

descuentos 10, 17

despensa 17, 35

destitución 11

día del Trabajador 19

días económicos 20

Dirección de Infraestructura y Adquisiciones 10

Dirección de Planeación 40

Dirección de Recursos Humanos 9, 12

Dirección de Recursos Humanos 26, 28

Dirección de Servicios Escolares 16

Dirección Sindical 37

DISPOSICIONES GENERALES 5

dote matrimonial 35

E

EDUCACIÓN 21

Educación especial 33

ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trab 46

endodoncia 28

enfermedad 2 0, 25

enfermera 30

equidad 24

ESCALAFÓN 5, 41

Escalafón 44

Escuelas Incorporadas 22

ESTABILIDAD 12

ESTATUTO GENERAL 6

Estatuto General de la US 25

estímulo 20

estímulo económico 31

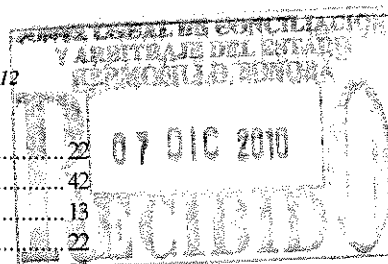
estudios 21

estudios de posgrado 21

EVENTOS CULTURALES 21

eventos nacionales 39

examen de admisión 23



exámenes de colocación	22
exámenes médicos	42
exceso de personal	13
exentos de pagar	22
extensión telefónica	38
extranjeros	9

F

Factura y Tarjeta de Circulación	28
faltas consecutivas de asistencia	15
festejos	40
fianza o cauciones	14
fomento del deporte	40
FONACOT	29
Fondo de Ahorro	34
fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del S	25
fondo de pensiones y jubilaciones	25
Fondo para el estímulo a la jubilación	45
Fondo Revolvente	34
fondo revolvente	36
Foros	24
funerales	29

G

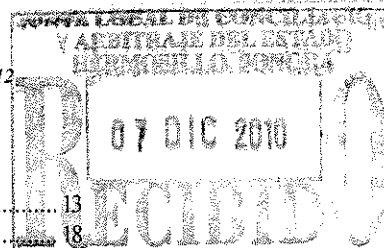
gastos de asesoría	40
gastos de los delegados	39
gastos de teléfono	38
gastos médicos	13
gastos por actividades sindicales	39
Ginecólogo	24

H

Higiene y Seguridad	44
horario corrido	18
HORARIOS DE TRABAJO	18
Hospital General del Estado	26

I

igualdad	9
impermeable	30
impugnación	47
impugnaciones	48
incapacidad	24
incapacidad física	14
indemnización	13
INEA	24
ingreso al CDI	32
Instructor	24
INTEGRACIÓN DEL SALARIO	5
ISSSTESON	14, 15, 16, 25, 28, 29, 40, 4



J

Jefe inmediato 13
 jornada diurna 18
 Jornada mixta 18
 jornadas de trabajo 42
 jubilación 25
 jubilación y pensión 23
 jubilaciones 15

L

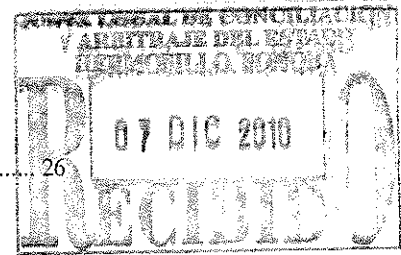
laboratorio 30
 lactantes 31
 LEY 6
 Ley de la Materia 18
 LEY DEL ISSSTESON 6
 Ley del ISSSTESON 25
 Ley Federal del Trabajo 14, 19
 LEY ORGÁNICA 5
 Ley 15
 Leyes 26
 Librería Universitaria 35
 licencia con goce de sueldo 16
 licencias 20, 21, 24
 licencias sindicales 36
 LICENCIAS Y PERMISOS 18
 Licenciatura 21
 local en las Unidades Foráneas 44
 locales 22
 locutores 24

M

madre trabajadora 35
 madres trabajadores 19
 Maestría o Doctorado 21
 Manual de clasificación 42
 manual de puestos del tabulador vigente 47
 manuales 21
 maternal 31
 medidas disciplinarias 11
 medios de difusión 38
 medios de transporte 10
 méritos en el servicio 43
 Mesas Redondas 24
 miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Con 7
 Mixta del Escalafón 46
 montos de jubilación 25
 movimiento escalafonario 48
 movimientos escalafonarios 8

N

nacionalidad 9
 enfermedad 21



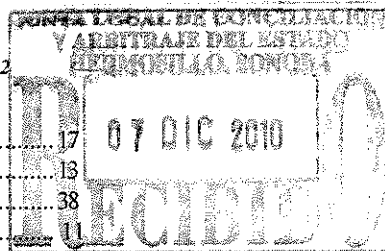
Normas de Higiene 26

O

OBLIGACIONES 11
 obligaciones 22
 OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD 10
 obras y ampliaciones 10
 ocupación de plazas 9
 Oficial Escolar Capturista 16
 Oficinas Sindicales 38
 onomástico 19

P

pago de impuestos 15
 pago de los salarios 42
 pago de marcha 28
 pagos de salarios 15
 papelería 36
 parto 24
 pasantes 21
 pensionados 25
 pensiones 15
 periodo de lactancia 25
 periodo postnatal 24
 periodos para descansar 42
 peritaje 8
 permiso 37
 permisos 19, 20
 permutas de plazas 24
 personal eventual 20, 30, 35
 personal jubilado 36
 personal médico 30
 personal nocturno 10
 plazas administrativas 42
 plazas de nueva creación 41
 plazas nuevas o vacantes 8
 plazas sindicalizadas 8
 pre y posparto 25
 preescolar 31
 prescripción 7
 prestación de guardería 32
 prestación de los servicios 12
 PRESTACIONES 24
 prestaciones 13
 prestaciones de asesoría legal 40
 PRESTACIONES ECONÓMICAS 30
 prestaciones económicas 16
 prestamos 36
 préstamos especiales 36
 Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos 40
 prevención de accidentes 26
 prima de antigüedad 35



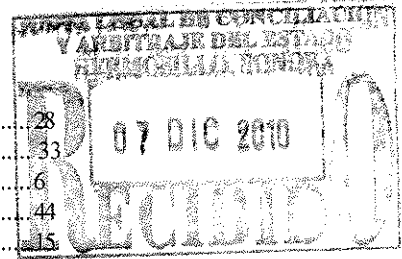
prima vacacional 17
 proceso penal 13
 programa semanal 38
 PROHIBICIONES 1
 proveedor externo 10

R

Radio Universidad 24
 Radio y T.V Universitaria 10
 Radio y T.V. Universitaria 38
 reconocimientos médicos 11
 Recursos Humanos 23
 Registro de Profesiones 16
 Registro Público de la Propiedad y de Comercio 34
 Reglamento de Escalafón 41
 Reglamento de Higiene y Seguridad 43
 Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de 42
 reglamento escalafonario 47
 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO 6
 Reglamento Interior de Trabajo 11, 18, 21, 42, 43
 REGLAMENTOS 6
 Reglamentos 26
 reinstalación 13
 relación de trabajo 12
 relaciones laborales 6
 renuncia a la Institución 35
 renuncia del trabajador 14
 reparación de cláusulas violadas 45
 REPRESENTANTES 5
 requisitos administrativos 23
 resoluciones 41
 retabulación 44
 retabulación y reclasificación 46
 retenciones 17
 revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 46
 rezonificación. 45
 riesgo de trabajo 25

S

sábado y/o domingo 16
 salario integrado 25
 salario integrado vigente 17
 salario integro 21
 SALARIO TABULAR 5
 SALARIOS 5, 15
 sanción 6, 7
 Secretaría de Educación Pública 45
 Secretaria General 46
 SEGURIDAD 12
 Seguridad 26
 SEGURIDAD SOCIAL 24
 Seguro de Gastos Médicos Mayores 28
 seguro de viaje 13



seguro de vida	28
SEP	33
separación	6
servicio en guarderías particulares	44
servicio médico	15
servicio medico equiparable	26
servicio médico especia	25
servicios discontinuos	19
servicios escolares	15
SERVICIOS MÉDICOS	24
Sindicato	28
SOCIALES INDIVIDUALES	30
solicitud de personal	8
STEUS	5, 22, 23, 24, 28, 32
SUELDO BASE	5
SUSPENSIONES DEFINITIVAS	32
SUSPENSIONES TEMPORALES	32
sustitución	20

T

TABULADOR	5
Tabulador	44
tabuladores	15
terapia dental	28
tiempo extraordinario	15
trabajadores comodines	24
Trabajadores de Base	8
Trabajadores de Confianza	8
trabajadores eventuales	25, 29
TRABAJADORES O EMPLEADOS	5
Trabajadores por obra determinada	8
Trabajadores por tiempo determinado	8
trabajo igual	15
trabajo ofertado	10
transferencia o permuta	42

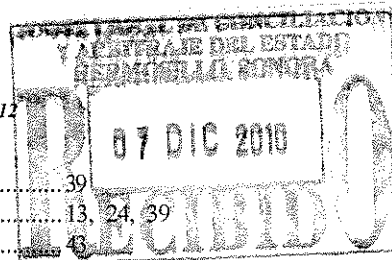
U

Unidad Regional	12
uniforme	30
UNIVERSIDAD DE SONORA	5
usos o costumbres	18
usos y costumbres	14, 19, 43

V

VACACIONES	18
vacaciones	16, 19, 42
vacante	8
vacantes	19, 41
vacantes definitivas	47
vacantes y puestos	10
vales	36
vehículo	29
veladores	30

CONTRATO COLECTIVO STEUS - UNISON 2010 - 2012



viajes sindicales	39
viáticos	13, 24, 39
vigencia	43
VIGENCIA Y OBLIGATORIEDAD DE ESTE CONTRATO	43
vigilantes	18, 30

Z

zapatos	30
Zona Cara	18
zona de vida cara	45