



---

UNIVERSIDAD DE SONORA

---

**CONTRATO  
COLECTIVO  
DE TRABAJO  
1997 - 1999**

---

SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS  
DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

---



## Presentación

El Comité Ejecutivo del STAUS que realiza su gestión en el período 1995-1997 hace entrega, a todos los compañeros afiliados a nuestra Organización Sindical, del Contrato Colectivo de Trabajo que estará vigente del 20 de marzo de 1997 al 20 de marzo de 1999.

Este Contrato Colectivo de Trabajo representa el trabajo conjunto de nuestra Organización y particularmente de la Comisión Negociadora y cristaliza la idea de integrar en un solo documento los diversos convenios firmados con la Universidad desde 1992 hasta 1996. Como producto de lo anterior se crearon nuevas cláusulas y se reestructuraron otras. Asimismo, se realizaron los cambios pertinentes de nomenclatura y de concepto a que da lugar la Ley 4 Orgánica de la Universidad de Sonora y que deben reflejarse en nuestro Contrato Colectivo.

Estamos convencidos de que el conocimiento profundo de nuestra normatividad laboral nos permitirá su defensa apropiada y el mejoramiento del mismo, así como seguir avanzando como sindicalistas y como académicos comprometidos con el desarrollo de la Universidad de Sonora. Con ese propósito ponemos en sus manos el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**Fraternalmente**

  
Rosa Ma. Montesinos Cisneros

**Sria. General del STAUS**

## COMITÉ EJECUTIVO

**ROSA MARÍA MONTESINOS CISNEROS**  
Secretaria General

**JORGE ROUNTREE CONS**  
Secretario del Interior

**OCTAVIO VILLANUEVA**  
Secretario de Trabajo y Conflictos

**LUIS ALBERTO SOTO ALCÁNTAR**  
Secretario de Prensa y Propaganda

**ALMA ILIANA GARCÍA CAÑEDO**  
Secretaria Tesorera

**ALFONSO OCTAVIO CRUZ RUIZ**  
Secretario de Relaciones Exteriores

**FRANCISCO MONTES BARAJAS**  
Secretario de Educación y Cultura

**ELVIRA COTA**  
Secretaria de Previsión Social

**FAUSTO CORONA VALENZUELA**  
Secretario de Deportes

**AGUSTÍN GRIJALVA MONTEVERDE**  
Secretario de Actas y Acuerdos

## COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA

**ARTURO SOQUI LEÓN**  
Presidente

**LEONARDO LLANES MORALES**  
Secretario

**J. CARLOS AGUIRRE ROSAS**  
Vocal

## COMISIÓN DE VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN

**HERIBERTO GRIJALVA MONTEVERDE**  
Presidente

**FRANCISCO MURILLO LÓPEZ**  
Secretario

**MIGUEL ÁNGEL VALDEZ COVARRUBIAS**  
Vocal

## COMISIÓN DE HACIENDA

**LUIS RASCÓN DÓRAME**  
Presidente

**FAUSTO IBARRA VILLALOBOS**  
Secretario

**GLORIA E. MUÑOZ CABALLERO**  
Vocal

**TÍTULO PRIMERO  
GENERALIDADES**

**C A P I T U L O I  
DECLARACIONES**

CLÁUSULA 1:	VIGENCIA	1
CLÁUSULA 2:	PERSONALIDAD JURÍDICA	1
CLÁUSULA 3:	TITULARIDAD	1
CLÁUSULA 4:	INSTANCIAS	1
CLÁUSULA 5:	OBLIGATORIEDAD	2
CLÁUSULA 6:	REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD	2
CLÁUSULA 7:	AUTONOMÍA SINDICAL	3
CLÁUSULA 8:	MATERIA DE TRABAJO	3
CLÁUSULA 9:	ASPECTOS ACADÉMICOS	3
CLÁUSULA 10:	DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS	3
CLÁUSULA 11:	DERECHOS MÍNIMOS	3
CLÁUSULA 12:	DEFINICIONES GENERALES	4

**TÍTULO SEGUNDO  
CLASIFICACIÓN Y RELACIÓN DE TRABAJO  
DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**CAPITULO II  
DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS  
Y DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

CLÁUSULA 13:	PERSONAL ACADÉMICO	9
CLÁUSULA 14:	PERSONAL DE CONFIANZA	9
CLÁUSULA 15:	PUESTOS DE CONFIANZA	10
CLÁUSULA 16:	PUESTOS DE BASE	10
CLÁUSULA 17:	CLASIFICACIÓN GENERAL DEL PERSONAL ACADÉMICO	10
CLÁUSULA 18:	TRABAJADORES POR TIEMPO INDETERMINADO	11
CLÁUSULA 19:	TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO	11
CLÁUSULA 20:	TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA	11
CLÁUSULA 21:	CLASIFICACIÓN POR ACTIVIDAD	12
CLÁUSULA 22:	PERSONAL DE CARRERA Y DE ASIGNATURA	12

CLÁUSULA 23:	CLASIFICACIÓN POR LA FORMA DE INGRESO	12
CLÁUSULA 24:	DE LAS DISTINCIONES	12
CLÁUSULA 25:	CATEGORÍAS Y NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE CARRERA E INVESTIGADORES	13
CLÁUSULA 26:	NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA	13
CLÁUSULA 27:	TÉCNICOS ACADÉMICOS Y AYUDANTES	14
CLÁUSULA 28:	DEFINICIÓN DEL CARÁCTER ACADÉMICO O ADMINISTRATIVO DE LOS PUESTOS NUEVOS	14

**CAPITULO III  
DEL INGRESO, ADSCRIPCIÓN, ESTABILIDAD  
Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**DEL INGRESO Y LA ESTABILIDAD**

CLÁUSULA 29:	VIGENCIA DEL EPA	15
CLÁUSULA 30:	DE LA COMPETENCIA DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES EN EL INGRESO Y PROMOCIÓN	15
CLÁUSULA 31:	DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN	15
CLÁUSULA 32:	DE LOS BANCOS DE JURADOS	16
CLÁUSULA 33:	INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO	17
CLÁUSULA 34:	VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN	17
CLÁUSULA 35:	CREACIÓN DE PLAZAS	18
CLÁUSULA 36:	CARÁCTER DE LOS PUESTOS	18
CLÁUSULA 37:	IMPUGNACIÓN DEL CARÁCTER	20
CLÁUSULA 38:	REQUISITOS Y MECANISMOS IMPROCEDENTES	20
CLÁUSULA 39:	INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO	21
CLÁUSULA 40:	INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL	21
CLÁUSULA 41:	REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL	21
CLÁUSULA 42:	PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	24
CLÁUSULA 43:	CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE	25

CLÁUSULA 44:	NOTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL VISITANTE	25
CLÁUSULA 45:	CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO	26
CLÁUSULA 46:	DERECHOS DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO	26
CLÁUSULA 47:	CONTRATACIÓN IMPROCEDENTE	26
CLÁUSULA 48:	ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA	27
CLÁUSULA 49:	REQUISITOS IMPROCEDENTES EN LA CONVOCATORIA	28
CLÁUSULA 50:	NOMBRAMIENTO DE JURADOS	28
CLÁUSULA 51:	DE LA PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA	29
CLÁUSULA 52:	REGISTRO DE ASPIRANTES	29
CLÁUSULA 53:	RESOLUCIÓN DEL JURADO	29
CLÁUSULA 54:	PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	30
CLÁUSULA 55:	TÉRMINOS DE LAS EVALUACIONES	30
CLÁUSULA 56:	DOCUMENTOS DEL PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR	30
CLÁUSULA 57:	INICIO DE LA CONTRATACIÓN	31
CLÁUSULA 58:	FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA	31
CLÁUSULA 59:	REQUISITOS PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA PARA OCUPAR UN PUESTO DE BASE	32

### DE LA PROMOCIÓN

CLÁUSULA 60:	TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN	32
CLÁUSULA 61:	SOLICITUD DE PROMOCIÓN	32
CLÁUSULA 62:	DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN	33
CLÁUSULA 63:	PAGO DE PROMOCIONES	33
CLÁUSULA 64:	IMPUGNACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO POR TIEMPO INDETERMINADO Y A LA PROMOCIÓN	34
CLÁUSULA 65:	DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACIÓN	34
CLÁUSULA 66:	NOTIFICACIÓN DE LAS IMPUGNACIONES	34
CLÁUSULA 67:	NOTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE IMPUGNACIÓN	35
CLÁUSULA 68:	INTERRUPCIÓN DEL INGRESO O DE LA PROMOCIÓN	35

DE LA ADSCRIPCIÓN:

CLÁUSULA 69:	DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN	35
CLÁUSULA 70:	DERECHO A SER READSCRITO	35
CLÁUSULA 71:	MODIFICACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN AL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO	36
CLÁUSULA 72:	CAMBIO DE UNIDAD ACADÉMICA	36
CLÁUSULA 73:	DEL REINGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO	37

TÍTULO TERCERO  
DE LOS ASPECTOS ECONÓMICOS  
Y DE LAS PRESTACIONES

CAPÍTULO IV  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 74:	DEFINICIÓN DE LA JORNADA	39
CLÁUSULA 75:	DURACIÓN DE LA JORNADA	39
CLÁUSULA 76:	JORNADA EXTRAUNIVERSITARIA	40
CLÁUSULA 77:	PROGRACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA Y HORARIOS	40
CLÁUSULA 78:	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN	42
CLÁUSULA 79:	DÍAS DE DESCANSO SEMANAL	43
CLÁUSULA 80:	PRIMAS SABATINAS Y DOMINICALES	43
CLÁUSULA 81:	CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA	43
CLÁUSULA 82:	SOBRECARGA ACADÉMICA	44
CLÁUSULA 83:	CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA	45
CLÁUSULA 84:	TRABAJO EXTRAORDINARIO	45
CLÁUSULA 85:	PERÍODOS VACACIONALES	45
CLÁUSULA 86:	PRÓRROGA DE VACACIONES POR INCAPACIDAD	46
CLÁUSULA 87:	SERVICIOS DE APOYO EN VACACIONES	46
CLÁUSULA 88:	PRIMA VACACIONAL	46
CLÁUSULA 89:	PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL	47
CLÁUSULA 90:	DÍAS DE DESCANSO ANUAL	47

DE LAS LICENCIAS:

CLÁUSULA 91:	LICENCIA DE MATERNIDAD	47
CLÁUSULA 92:	LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO	48

CLÁUSULA 93: LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO	49
--	----

**CAPÍTULO V  
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES  
DEL PERSONAL ACADÉMICO**

CLÁUSULA 94: DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES	50
CLÁUSULA 95: PERTENENCIA A UNA ACADEMIA	52
CLÁUSULA 96: DERECHO A CAMBIO DE ACADEMIA	53
CLÁUSULA 97: FUNCIONES ADICIONALES	53
CLÁUSULA 98: ACTIVIDADES VOLUNTARIAS	53
CLÁUSULA 99: IGUALDAD DE DERECHOS	53
CLÁUSULA 100: AYUDA EN TRÁMITES A EXTRANJEROS	54
CLÁUSULA 101: APOYO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO INDETERMINADO	54
CLÁUSULA 102: CAMBIO DE RESIDENCIA	57
CLÁUSULA 103: ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO	58
CLÁUSULA 104: ACCIDENTE DE TRÁNSITO	58
CLÁUSULA 105: AÑO SABÁTICO	60
CLÁUSULA 106: REGLA DEL AÑO SABÁTICO	61
CLÁUSULA 107: VIGENCIA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES	61

**DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

CLÁUSULA 108: OBLIGACIONES GENERALES	61
CLÁUSULA 109: HOMOGENEIZACIÓN DE LOS PLANES DE ACTIVIDADES	62
CLÁUSULA 110: DE LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO	63
CLÁUSULA 111: OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES	64
CLÁUSULA 112: INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES	64

**CAPÍTULO VI  
DEL SALARIO Y PRESTACIONES ECONÓMICAS**

CLÁUSULA 113: SALARIO	64
CLÁUSULA 114: SALARIO TABULAR	64



CLÁUSULA 115: SALARIO INTEGRAL	65
CLÁUSULA 116: HOMOGENEIZACIÓN SALARIAL	65
CLÁUSULA 117: FORMA DE PAGO	65
CLÁUSULA 118: DÍAS Y HORAS DE PAGO	65
CLÁUSULA 119: PAGO ADELANTADO	65
CLÁUSULA 120: DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE	66
CLÁUSULA 121: SALARIO DE LA SOBRECARGA	66
CLÁUSULA 122: REGULARIZACIÓN DEL PAGO	66
CLÁUSULA 123: PAGO POR RECIBO	66
CLÁUSULA 124: PRIMA DE ANTIGÜEDAD	67
CLÁUSULA 125: PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO	68
CLÁUSULA 126: AYUDA PARA DESPENSA	68
CLÁUSULA 127: PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN	68
CLÁUSULA 128: PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES	68
CLÁUSULA 129: AGUINALDO	69
CLÁUSULA 130: PRIMA PARA MATERIAL DIDÁCTICO	69
CLÁUSULA 131: PAGO DE LAS HORAS EXTRAS	69
CLÁUSULA 132: PAGO DE ESTÍMULO A MAESTROS DE ASIGNATURA	70
CLÁUSULA 133: RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS	70
CLÁUSULA 134: PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES	71
CLÁUSULA 135: PAGO DE MARCHA	72
CLÁUSULA 136: AYUDA POR DEFUNCIÓN	72
CLÁUSULA 137: FONDO PARA PRÉSTAMOS ESPECIALES	72
CLÁUSULA 138: FONDO DE AHORRO	73
CLÁUSULA 139: BONO SEXENAL	74

**TÍTULO CUARTO  
DE LOS ASPECTOS SOCIALES  
Y DE LA SUPERACIÓN**

**CAPÍTULO VII  
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y  
DE LA CULTURA**

CLÁUSULA 140: ISSSTESON: SSERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES	75
CLÁUSULA 141: PAGO DE HOSPITALIZACIÓN	76

CLÁUSULA 142: TRASLADO DE PACIENTES	76
CLÁUSULA 143: FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES	77
CLÁUSULA 144: SEGURO DE VIDA	78
CLÁUSULA 145: GUARDERÍA	78
CLÁUSULA 146: CANASTILLA	80
CLÁUSULA 147: DOTE MATRIMONIAL	80
CLÁUSULA 148: TERRENOS	80
CLÁUSULA 149: FONACOT	81
CLÁUSULA 150: FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES	82
CLÁUSULA 151: COMPENSACIÓN Y GRATIFICACIÓN A JUBILADOS	83
CLÁUSULA 152: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS	83
CLÁUSULA 153: DESCUENTOS A EVENTOS	84
CLÁUSULA 154: BOTIQUINES	84
CLÁUSULA 155: APARATOS PARA ENFERMOS	84
CLÁUSULA 156: TIENDA	84
CLÁUSULA 157: LIBRERÍA	85
CLÁUSULA 158: CINE CLUB	85

### CAPÍTULO VIII DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 159: PAGOS PARA COLEGIATURAS	86
CLÁUSULA 160: PROGRAMAS DE SUPERACIÓN	86
CLÁUSULA 161: APOYOS PARA TITULACIÓN	86
CLÁUSULA 162: REGLAMENTO DE BECAS	87
CLÁUSULA 163: BECAS DEL STAUS	88
CLÁUSULA 164: SUSTITUCIÓN DE PERSONAL QUE DISFRUTA UNA BECA STAUS	89
CLÁUSULA 165: CURSOS DE SUPERACIÓN	89
CLÁUSULA 166: BECA PARA CADA DEPARTAMENTO	90
CLÁUSULA 167: COMPLEMENTO DEL SALARIO PARA BECARIOS	90
CLÁUSULA 168: CURSOS LOCALES	91
CLÁUSULA 169: CONSTANCIAS	91

### CAPÍTULO IX DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL STAUS

CLÁUSULA 170: TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES	91
---	----

CLÁUSULA 171: DERECHO A LA INFORMACIÓN	91
CLÁUSULA 172: INFORMACIÓN SOBRE CREACIÓN O MODIFICACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO	91
CLÁUSULA 173: INFORMACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES	92
CLÁUSULA 174: INFORMACIÓN DE COMISIONES ADICIONALES AL PERSONAL	92
CLÁUSULA 175: INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COLEGIO ACADÉMICO Y DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES	92
CLÁUSULA 176: DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO	92
CLÁUSULA 177: INFORMACIÓN DE REFORMAS	93
CLÁUSULA 178: RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES	93
CLÁUSULA 179: PLAZAS SINDICALES	93
CLÁUSULA 180: DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES	94
CLÁUSULA 181: LICENCIA DE LA COMISIÓN REVISORA	94
CLÁUSULA 182: RESPETO A REPRESENTANTES SINDICALES	95
CLÁUSULA 183: PERMISOS A EVENTOS SINDICALES	95
CLÁUSULA 184: AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS	95
CLÁUSULA 185: PRÉSTAMO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS	96
CLÁUSULA 186: BIBLIOTECA SINDICAL	96
CLÁUSULA 187: EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA	96
CLÁUSULA 188: VEHÍCULO	96
CLÁUSULA 189: AYUDA PARA FESTEJOS	96
CLÁUSULA 190: GASTOS DE LOCAL	97
CLÁUSULA 191: GASTOS DE REPRESENTACIÓN	97
CLÁUSULA 192: APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS	97
CLÁUSULA 193: MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL	97
CLÁUSULA 194: PRÉSTAMO DE MOBILIARIO Y EQUIPO	97
CLÁUSULA 195: PAGO DE LOS SERVICIOS DEL LOCAL	98
CLÁUSULA 196: EMPLEADOS DEL STAUS	98
CLÁUSULA 197: AYUDA PARA DEPORTES, ACTIVIDADES CULTURALES Y SOCIALES	98

CLÁUSULA 198: TABLEROS SINDICALES	98
CLÁUSULA 199: MIEMBROS DEL STAUS CON LICENCIA ADMINISTRATIVA	99
CLÁUSULA 200: EQUIPO DE CÓMPUTO	99
CLÁUSULA 201: CUOTA SINDICAL	99
CLÁUSULA 202: ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADÉMICOS	99
CLÁUSULA 203: RADIO Y TELEVISIÓN	99
CLÁUSULA 204: REGLAMENTO DE ESTÍMULOS	100
CLÁUSULA 205: PROGRAMA DEPORTIVO	100
CLÁUSULA 206: SÍNTESIS INFORMATIVA DIARIA	100
CLÁUSULA 207: CARTAS DE LA RELACIÓN LABORAL	100
CLÁUSULA 208: CUOTA EXTRAORDINARIA POR VIDA CARA Y ESTÍMULO	101
CLÁUSULA 209: ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA	102
CLÁUSULA 210: AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTACIÓN	102

TÍTULO QUINTO  
DE LOS CONFLICTOS Y SANCIONES  
CAPÍTULO X  
DE LOS CONFLICTOS

CLÁUSULA 211: ATENCIÓN A LOS REPRESENTANTES SINDICALES	103
CLÁUSULA 212: REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	103
CLÁUSULA 213: RESCISIÓN DEL CONTRATO	103
CLÁUSULA 214: DERECHO NO PREJUZGADO	104
CLÁUSULA 215: PRESCRIPCIÓN	104
CLÁUSULA 216: RESCISIÓN IMPROCEDENTE	104
CLÁUSULA 217: OBLIGATORIEDAD DE NOTIFICAR MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES	105
CLÁUSULA 218: SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN	105

CAPÍTULO XI  
DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN  
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CLÁUSULA 219: DERECHOS DEL PERSONAL EN PROCESO PENAL	105
CLÁUSULA 220: RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD	105

CLÁUSULA 221: PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL DEJAR DE TRABAJAR	105
CLÁUSULA 222: RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR	106
CLÁUSULA 223: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	106
CLÁUSULA 224: LIQUIDACIÓN POR INCAPACIDAD	107
CLÁUSULA 225: SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL	107
CLÁUSULA 226: RESCISIÓN INJUSTIFICADA	108
CLÁUSULA 227: PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN	108

TÍTULO SEXTO  
DEL CONTRATO Y DE LAS COMISIONES

CAPÍTULO XII  
DE LAS COMISIONES

CLÁUSULA 228: COMISIONES MIXTAS	109
CLÁUSULA 229: REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES	109
CLÁUSULA 230: PROCEDIMIENTOS NO PREVISTOS	109
CLÁUSULA 231: COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES	109
CLÁUSULA 232: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES	110
CLÁUSULA 233: LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES	110
CLÁUSULA 234: PROCEDIMIENTOS GENERALES	110
CLÁUSULA 235: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	111
CLÁUSULA 236: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD	111
CLÁUSULA 237: COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LOCALES	112
CLÁUSULA 238: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	112
CLÁUSULA 239: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES	113
CLÁUSULA 240: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL PERSONAL ACADÉMICO	113
CLÁUSULA 241: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS	114

**CAPÍTULO XIII  
DEL CONTRATO**

CLÁUSULA 242: CRITERIOS PARA LOS ASUNTOS NO PREVISTOS	115
CLÁUSULA 243: VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	115

**TÍTULO SEXTO  
DEL CONTRATO Y DE LAS COMISIONES**

CLÁUSULA 244: AUMENTOS SALARIALES EXTRAORDINARIOS	116
--	-----

**TÍTULO SÉPTIMO  
DE LAS TRANSITORIAS**

**CAPÍTULO XIV  
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

CLÁUSULA I: CONVENIO DE TITULACIÓN	117
CLÁUSULA II: REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO	117
CLÁUSULA III: INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	118
CLÁUSULA IV: PROGRAMA DE NIVELACIÓN PARA EL PERSONAL DE LENGUAS EXTRANJERAS	118
CLÁUSULA V: REGLAMENTO DE EVALUACIÓN CURRICULAR	118
CLÁUSULA VI: CONCLUSIÓN DEL PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN	119
CLÁUSULA VII: CONTRATACIÓN COMO MHS DE TÉCNICOS ACADÉMICOS	119
CLÁUSULA VIII: ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	119
CLÁUSULA IX: PARTICULARIDADES	119
CLÁUSULA X: REGULARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL	120
CLÁUSULA XI: PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS	120
CLÁUSULA XII: PREFERENCIA A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO	121

CLÁUSULA XIII:	SERVICIO ISSSTESON VOLUNTARIO A MAESTROS DE HORAS SUELTAS	121
CLÁUSULA XIV:	LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAL SUJETO A REGULARIZACIÓN	121
CLÁUSULA XV:	HOMOLOGACIÓN SALARIAL	122
CLÁUSULA XVI:	PARTICIPACIÓN EN INGRESOS GENERADOS	122
CLÁUSULA XVII:	DEL TABULADOR DE LOS MAESTROS DE ASIGNATURA	122
CLÁUSULA XVIII:	DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS	125
CLÁUSULA XIX:	COMPLEMENTO DEL EPA, TÉCNICOS ACADÉMICOS 1994	126
CLÁUSULA XX:	REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN ACADÉMICA Y LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES	126
CLÁUSULA XXI:	DE LAS PROMOCIONES DEL PERSONAL DE BELLAS ARTES	127
CLÁUSULA XXII:	PERSONAL ACADÉMICO DE ACCIÓN DEPORTIVA Y RECREACIÓN	127

## **TÍTULO PRIMERO GENERALIDADES**

### **CAPITULO I DECLARACIONES**

#### **CLÁUSULA 1: VIGENCIA**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, siendo revisable parcial o totalmente en los términos y condiciones que establezcan las leyes de la materia y entrará en vigor el día de su firma.

#### **CLÁUSULA 2: PERSONALIDAD JURÍDICA**

La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora se reconocen recíprocamente personalidad jurídica para la celebración de este Contrato.

#### **CLÁUSULA 3: TITULARIDAD**

La Universidad de Sonora reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora como el titular y único administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones de trabajo.

#### **CLÁUSULA 4: INSTANCIAS**

Los representantes de las delegaciones sindicales tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con los responsables de la dependencia, teniendo que formular su petición por escrito.



En caso de que los responsables de las dependencias no tengan facultades de resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicará por escrito al Delegado Sindical y al Sindicato en un plazo no mayor de 3 días hábiles después de la fecha en que recibió la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse también la Autoridad Universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado.

Cuando un asunto planteado por el Sindicato a alguna Autoridad Universitaria esté dentro de las facultades resolutorias de dicha autoridad, ésta deberá resolver y comunicarlo por escrito al sindicato en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de la fecha en que recibió el escrito del Sindicato.

### **CLÁUSULA 5: OBLIGATORIEDAD**

La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Reglamentos y Convenios que celebren las partes, aun en el caso de que el sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora cambie su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Municipio, Estado o la Nación.

### **CLÁUSULA 6: REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD**

Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo. La Universidad de Sonora dará en un plazo máximo de 15 días hábiles a dichos convenios y acuerdos, la difusión más amplia posible en todas las dependencias donde laboren trabajadores académicos. Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por los funcionarios facultados para ello. Las Autoridades Universitarias deberán comunicar de inmediato los alcances de esta Cláusula a dichos funcionarios.

### **CLÁUSULA 7: AUTONOMÍA SINDICAL**

La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía sindical.

### **CLÁUSULA 8: MATERIA DE TRABAJO**

Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todas las condiciones concernientes al interés gremial de los trabajadores académicos, al servicio de la Universidad de Sonora.

### **CLÁUSULA 9: ASPECTOS ACADÉMICOS**

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción Octava, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **CLÁUSULA 10: DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS**

Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en los Reglamentos y Convenios que firmen las partes, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como los usos y costumbres establecidos, que sean más favorables a los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora.

### **CLÁUSULA 11: DERECHOS MÍNIMOS**

En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores académicos se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán inferiores a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.

## **CLÁUSULA 12: DEFINICIONES GENERALES**

Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, convienen en las siguientes:

### **DEFINICIONES:**

- a) **LA UNIVERSIDAD.**-La Universidad de Sonora, la UNISON, Institución, Casa de la Cultura, Alma Mater o como en el futuro se le denomine.
- b) **SINDICATO.**-El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, el STAUS, Organización Gremial, Organismo Sindical o como en el futuro se le denomine.
- c) **CONTRATO.**-Contrato Colectivo de Trabajo.
- d) **LEY.**- Ley Federal del Trabajo, Código Laboral.
- e) **LEY ORGÁNICA.**- Ley Orgánica 4 de la Universidad de Sonora, publicada en el boletín Oficial del Estado de Sonora con fecha 25 de noviembre de 1991.
- f) **ESTATUTO DE PERSONAL ACADÉMICO.**- El Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, EPA.
- g) **REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIONES CURRICULARES.**- Reglamento General de Evaluaciones Curriculares (RGEC), aprobado en sesión del Consejo Universitario el 21 de abril de 1991.
- h) **LAS PARTES.**- La Universidad y el Sindicato.
- i) **REGLAMENTO INTERIOR.**-El Reglamento Interior de Trabajo que pacten las partes.
- j) **ISSSTESON.**-Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
- k) **REGLAMENTOS LEGALES.**-Los que enumeren las autoridades federales, estatales, municipales y universitarias en la esfera de su competencia.
- l) **CONVENIOS.**-Convenios bilaterales aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.
- m) **JUNTA.**-La Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado y la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje para asuntos laborales

de las Universidades e Instituciones de Educación Superior en el Estado, en sus respectivas competencias, con sede en la Ciudad de Hermosillo, Sonora.

**n) REPRESENTANTES:**

**I)** De la Universidad: Las personas a quienes confieren ese carácter la Ley Orgánica 4, así como aquéllas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan de la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de la Ley y del Contrato.

**II)** Del Sindicato: Los órganos y las personas con facultades delegadas por el Sindicato para tratar asuntos laborales y que son:

1) El Comité Ejecutivo del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.

2) Los Representantes Delegacionales del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.

3) Las Personas Físicas con facultades delegadas por las anteriores.

4) Las Personas Físicas con facultades otorgadas por los Estatutos del Sindicato.

**ñ) LAS COMISIONES MIXTAS.**-Los organismos colegiados integrados paritariamente entre la Universidad y el Sindicato, para plantear, analizar, discutir, y resolver los asuntos laborales que correspondan a la aplicación y vigilancia del cumplimiento del Estatuto de Personal Académico, de este Contrato y de los Reglamentos y Convenios que acuerden las partes.

**o) DEPENDENCIAS.**-Unidades Regionales, Divisiones, Departamentos Académicos, Departamentos Administrativos y de Extensión Universitaria y demás centros de trabajo que dependan de la Universidad de Sonora, así como también toda área dentro y fuera del estado de Sonora en donde los trabajadores académicos presten sus servicios como tales a esta Institución.

**p) CENTRO DE TRABAJO.**- Departamentos Académicos o Administrativos dependientes de la Universidad de Sonora en donde

se presten servicios académicos.

**q) UNIDADES ACADÉMICAS.-** Equivalente a los Departamentos que se establecen en el Artículo Quinto transitorio de la Ley Orgánica 4, así como las que en el futuro decida crear el H. Colegio Académico.

**r) ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO.-** Es el área de trabajo en la cual el trabajador académico fue contratado. Esta área de trabajo académico equivale a lo denominado "área de conocimiento" en todas las contrataciones previas a abril de 1997.

**s) DELEGACIÓN SINDICAL.-** Las constituidas o que constituya el Sindicato, de acuerdo a los Estatutos Sindicales, en las distintas dependencias de la Universidad.

**t) TRABAJADOR ACADÉMICO.-** El trabajador que presta sus servicios a la Universidad en los términos de la Cláusula 13 de este Contrato.

**u) SALARIO.-** La integración de los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.

**v) PUESTO.-** Plaza, conjunto de funciones que debe hacer un trabajador académico.

**w) USOS Y COSTUMBRES.-** Prácticas reiteradas de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de su función, siempre y cuando no signifique incumplimiento de sus obligaciones.

**x) ASESORES.-** Personas con voz pero sin voto, que ilustran a los representantes de las partes.

**y) CONCURSO DE INGRESO.-** Procedimiento de evaluación establecido en el Estatuto de Personal Académico, de manera específica para los efectos de ingreso. Tiene las versiones que él mismo señala.

**z) CARGA ACADÉMICA.-** Para los profesores y profesores-investigadores, es el número de horas-clase impartidas obligatoriamente. Para los Ayudantes, su carga académica consistirá

en las horas de ayudantía que le sean asignadas.

**1) PERSONAL ACADÉMICO.**-Es el conjunto de trabajadores académicos de la Universidad de Sonora, que realiza actividades académicas de acuerdo a los planes y programas establecidos por la Universidad.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **CLASIFICACIÓN Y RELACIÓN DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

#### **CAPITULO II**

#### **DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS Y DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

#### **CLÁUSULA 13: PERSONAL ACADÉMICO**

Serán considerados como miembros del personal académico, y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley, en este Contrato, Reglamentos, Convenios y demás disposiciones que firmen las partes, en el Estatuto de Personal Académico y en la Legislación aplicable; las personas que presten sus servicios personales a la Universidad, desempeñando funciones consistentes en impartir instrucción bajo el principio de libertad de cátedra, y de investigación; para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para planear, organizar y realizar investigaciones de acuerdo a los planes y programas académicos de las Unidades académicas y dependencias correspondientes, principalmente acerca de temas de interés regional o nacional; para servicios profesionales académicos de apoyo a los trabajadores de la Universidad; para desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura y de los servicios universitarios a la comunidad; así como para participar, de acuerdo a programas académicos, en la dirección, organización y administración en su caso, de dichas actividades.

#### **CLÁUSULA 14: PERSONAL DE CONFIANZA**

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales al Rector, Secretario General Administrativo, Secretario General Académico y Vicerrectores, dentro de la Universidad.

### **CLÁUSULA 15: PUESTOS DE CONFIANZA**

Serán puestos de confianza los siguientes: el Rector, el Secretario General Académico, el Secretario General Administrativo, los Vicerrectores de Unidad, los Secretarios de Unidad, los Directores de División, los Secretarios de División, los Jefes de Departamento Académico, Administrativos, Secretarios de Departamento, los Abogados, Directores y Subdirectores Administrativos, el Tesorero, el Contador, y el Auditor Interno así como los demás que conforme a la Ley tengan ese carácter.

Cuando la Universidad establezca puestos académicos de confianza de nueva creación, tal circunstancia deberá ser de acuerdo al Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y deberá comunicarse al Sindicato dentro de los 10 días posteriores. De presentarse alguna inconformidad de parte del sindicato, ésta se deberá promover a través de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.

### **CLÁUSULA 16: PUESTOS DE BASE**

Serán puestos base de trabajadores académicos, todos los que sus funciones estén en los términos de la Cláusula 13 de este contrato, con excepción de los que señala la Cláusula 15 del mismo.

### **CLÁUSULA 17: CLASIFICACIÓN GENERAL DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Los trabajadores académicos de la Universidad podrán ser:

- 1) De confianza.
- 2) De base.

Los trabajadores académicos de base podrán ser:

- a) Por tiempo indeterminado.



**b) Por obra o tiempo determinado.**

Los trabajadores de confianza serán todos los que ocupen algunos de los puestos definidos en la Cláusula 15 de este Contrato.

Los trabajadores académicos de base serán todos los que ocupen un puesto en los términos de la Cláusula 16 de este Contrato.

### **CLÁUSULA 18: TRABAJADORES POR TIEMPO INDETERMINADO**

Los trabajadores académicos de base por tiempo indeterminado son los que se encuentran laborando al servicio de la Universidad, contratados con ese carácter y que hubieran cubierto los requisitos establecidos en el Estatuto de Personal Académico.

Excepcionalmente solo se podrá adquirir la indeterminación de acuerdo a lo establecido al presente Contrato, dentro de la Cláusula VI Transitoria del presente contrato y demás relativas.

### **CLÁUSULA 19: TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO**

De acuerdo a como lo señala el Estatuto de Personal Académico es personal académico por tiempo determinado:

a) Los que suplen ausencia de los trabajadores académicos que gozan de licencia, están incapacitados, en año sabático o en conflicto laboral.

b) Los que dependen de necesidades temporales de la Universidad. En este caso la Universidad deberá justificar la naturaleza temporal de la necesidad y especificar el tiempo.

c) El personal académico visitante.

### **CLÁUSULA 20: TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA**

Los trabajadores académicos por obra determinada son los contratados para realizar un trabajo específico y que no sea posible determinar el tiempo que requiere llevarlo a cabo.

### **CLÁUSULA 21: CLASIFICACIÓN POR ACTIVIDAD**

De acuerdo a como lo señala el EPA, el personal académico atendiendo a las actividades que realiza, se clasifica en:

- a) Profesor
- b) Profesor Investigador.
- c) Técnico Académico.
- d) Ayudante.

Las actividades que realiza cada uno de estos trabajadores académicos serán las que defina el Estatuto de Personal Académico.

### **CLÁUSULA 22: PERSONAL DE CARRERA Y DE ASIGNATURA**

De acuerdo a como lo señala el EPA los profesores podrán ser de asignatura o de carrera. Los profesores-investigadores y los técnicos académicos sólo podrán ser de carrera. Los ayudantes solo serán contratados por horas.

El personal académico de carrera es el que dedica medio o tiempo completo a realizar actividades académicas en la Universidad.

### **CLÁUSULA 23: CLASIFICACIÓN POR LA FORMA DE INGRESO**

Con base en lo establecido en el EPA, los profesores y profesores-investigadores, según su forma de ingreso, se clasifican en:

- a) Ordinario.
- b) Visitante.
- c) Extraordinario por ingreso.

Las características de cada uno de éstos, será en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico.

### **CLÁUSULA 24: DE LAS DISTINCIONES**

La Universidad podrá otorgar a los miembros del personal Académico las distinciones siguientes:

- a) Grado de Doctor Honoris Causa.
- b) Nombramiento de Profesor Emérito.

c) Reconocimiento de Profesor Extraordinario.

Las características de cada uno de éstos, serán en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico.

**CLÁUSULA 25: CATEGORÍAS Y NIVELES DEL  
TABULADOR DE LOS PROFESORES  
DE CARRERA E INVESTIGADORES**

De acuerdo a lo establecido en el EPA, las categorías de los profesores de carrera y los profesores-investigadores serán tres: Asistente, Asociado y Titular. La categoría de Asistente tendrá únicamente el nivel A; la categoría de Asociado tendrá los niveles A, B, C y D; y la categoría de Titular tendrá los niveles A, B y C.

Los requisitos que deben reunir en cada caso serán los establecidos en el EPA.

**CLÁUSULA 26: NIVELES DEL TABULADOR DE LOS  
PROFESORES DE ASIGNATURA.**

1.- El presente tabulador será aplicable sólo a los maestros de asignatura que imparten clases en Licenciatura y en los Departamentos de Enfermería, Trabajo Social, Idiomas, Bellas Artes, Deportes y en la División de Santa Ana, de la Universidad de Sonora.

2.- El Tabulador contará con tres niveles, los cuales se designarán como A, B y C.

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

a) Para el nivel A, el costo de la hora-semana-mes será el salario tabular del maestro de tiempo completo Asociado A dividido entre 40.

b) Para el nivel B, el costo de la hora-semana-mes será el salario tabular del maestro de tiempo completo Asociado C dividido entre 40.

c) Para el nivel C, el costo de la hora-semana-mes será el salario tabular del maestro de tiempo completo Titular A, dividido entre 40.

Los requisitos para ocupar cualquiera de estos tres niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los siguientes requisitos.

### **CLÁUSULA 27: TÉCNICOS ACADÉMICOS Y AYUDANTES**

Los técnicos académicos y los ayudantes serán definidos en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico.

### **CLÁUSULA 28: DEFINICIÓN DEL CARÁCTER ACADÉMICO O ADMINISTRATIVO DE LOS PUESTOS NUEVOS.**

Para los puestos nuevos que no aparezcan en los tabuladores académicos o administrativos, la Universidad podrá contratar por tiempo determinado hasta por un mes en espera de que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) defina el carácter del puesto. En caso de resultar un puesto académico se enviará la convocatoria a la CMGAA, para que pueda realizarse el trámite de contratación.

En caso de que alguna de las partes no esté de acuerdo con el dictamen de la CMGAA, se planteará el caso para su resolución ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución (CMGCR).

**CAPITULO III**  
**DEL INGRESO, ADSCRIPCIÓN, ESTABILIDAD**  
**Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**DEL INGRESO Y LA ESTABILIDAD**

Las cláusulas 29, 30, 31, 32, 50, 51, 53, 54 del presente Capítulo conservan su transitoriedad y vigencia mientras no contravengan disposiciones del Estatuto de Personal Académico.

**CLÁUSULA 29: VIGENCIA DEL EPA.**

Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Académico, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico vigente a la Ley Orgánica de la Universidad, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquello que no se contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica.

**CLÁUSULA 30: DE LA COMPETENCIA DE LOS**  
**CONSEJOS DIVISIONALES EN EL**  
**INGRESO Y PROMOCIÓN**

De acuerdo a la Ley Orgánica en su artículo 40, es competencia del Consejo Divisional evaluar, dictaminar y resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico para lo cual nombrará, de acuerdo a lo establecido en el E.P.A. comisiones dictaminadoras.

**CLÁUSULA 31: DE LAS COMISIONES**  
**DICTAMINADORAS DE INGRESO Y**  
**PROMOCIÓN.**

La Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción será la encargada de aplicar e instrumentar los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico. Los miembros de las Comisiones Dictaminadoras deberán cumplir con los requisitos y designarse

conforme a las prioridades académicas contempladas en los artículos 44, 46, 47, 57, 58 y 62 del EPA.

El número de comisiones dictaminadoras que pueden formarse en una División será determinado por el Consejo Divisional, tomando en cuenta el tamaño y las características de la División de que se trate. Las Comisiones Dictaminadoras estarán integradas por tantos miembros como departamentos estén agrupados en cada una de ellas, de acuerdo al espíritu del artículo 55 del EPA.

El Director de División notificará al STAUS sobre el nombramiento de nuevas Comisiones Dictaminadoras o sobre los cambios de integrantes de las mismas a más tardar 5 días hábiles después de que esto ocurra.

Con el propósito de agilizar los trámites de promoción, la Universidad de Sonora otorgará una descarga del 50% en su jornada complementaria a los miembros de las Comisiones Dictaminadoras. Para los efectos de este contrato, se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica.

### **CLÁUSULA 32: DE LOS BANCOS DE JURADOS.**

Las Comisiones Dictaminadoras serán los órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular.

El Jefe del Departamento integrará un banco de Jurados por academia o rama de la disciplina, el cual se proporcionará a las comisiones dictaminadoras correspondientes para la integración de jurados, a la CMGAA y al STAUS. Los integrantes de esos bancos de jurados deberán satisfacer lo establecido en los artículos 44, 46 y 47 del EPA. El Jefe del Departamento se compromete a actualizar semestralmente el banco de jurados en las instancias mencionadas.

### **CLÁUSULA 33: INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO**

De acuerdo a como lo señala el EPA es personal académico ordinario el que tiene a su cargo las labores regulares de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura, y aquellas de naturaleza profesional o técnica correspondientes a las anteriores. Todo el personal académico ordinario deberá ingresar a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular.

### **CLÁUSULA 34: VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN**

Corresponde a la CMGAA vigilar que el ingreso y promoción del personal académico se ajuste a los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 4, el Estatuto General, el EPA, el Reglamento General de Evaluación Curricular y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

La CMGAA por iniciativa propia, a solicitud de alguna de las personas o instancias a que se refiere la cláusula 65 de este CCT y/o a petición de alguno de los órganos involucrados en los procedimientos de ingreso y/o promoción, podrá hacer el análisis y emitir una opinión con respecto a casos en los que existan dudas de interpretación o se presuma que no se ha(n) aplicado correctamente alguno(s) de los pasos de estos procedimientos, según la reglamentación aplicable.

El análisis y opinión de la CMGAA será sometido a la consideración del Consejo Divisional correspondiente, a fin de que éste determine lo que proceda con fundamento y en apego a lo establecido en los documentos que se refieren en el párrafo inicial de esta cláusula.

El Consejo Divisional hará llegar a la CMGAA el acuerdo de referencia y los fundamentos en que lo sustenta.

### **CLÁUSULA 35: CREACIÓN DE PLAZAS**

Corresponde a los Consejos Divisionales acordar los planes y programas académicos de la División y someterlos para su dictamen e integración al Consejo Académico, todo ello en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Consecuentemente los Consejos Divisionales determinarán las necesidades de personal académico y las características académicas básicas de las plazas de nueva creación, señalando las áreas de trabajo académico de las mismas, sus objetivos, funciones; así como las características que deberán reunir quienes ingresen a ellas. Esta tarea se realizará por parte de los Consejos Divisionales en el período del 16 de Mayo al 15 de Junio de cada año.

Para hacer lo anterior, el Jefe de cada Departamento, en base al plan de desarrollo del Departamento, elaborará la propuesta anual de necesidades de personal académico, misma que presentará al Consejo Divisional por conducto del Director de la División, enviando paralelamente copia a la CMGAA. A este respecto se escucharán los planteamientos que sobre el particular presente el Sindicato a través de la Delegación correspondiente. Las necesidades de personal académico que presente el Jefe del Departamento y que sean apoyadas por el Consejo Divisional, se incluirán en la propuesta de presupuesto anual de Ingresos y Egresos que presente el Director de División. Los aspectos laborales se determinan entre la Universidad y el Sindicato.

### **CLÁUSULA 36: CARÁCTER DE LOS PUESTOS**

La clasificación de los puestos académicos de ser por tiempo indeterminado o temporales se hará de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo a lo establecido en el EPA, el presente Contrato, el análisis que se desprenda de la misma plaza y se realizará de acuerdo a los siguientes lineamientos:

I) El Director de la División turnará a la CMGAA la propuesta de los puestos académicos a ser concursados, estableciendo una



clasificación tentativa a éstos de ser por tiempo indeterminado o temporales y anexando la información en la que se basa para clasificar los puestos y notificará al Comité Ejecutivo del STAUS.

II) La CMGAA, deberá notificar la clasificación de los puestos en un plazo de 8 días hábiles posteriores a la fecha en que reciba la notificación señalada en la fracción anterior.

En caso de que la Comisión no responda en este tiempo, se entenderá que está de acuerdo con la clasificación que presenta el Director de la División, y la convocatoria deberá de salir con dicha clasificación.

III) Los puestos del personal académico ordinario cuyo origen corresponda a lo señalado en el Artículo 96 del EPA, serán temporales.

IV) Los puestos del personal académico visitante serán temporales.

V) Los puestos del personal académico extraordinario serán contratados por tiempo indeterminado o en forma temporal según el acuerdo que al respecto establezca el Consejo Divisional.

VI) Los puestos cuyo origen corresponda a actividades no ordinarias que tenga la característica de ser por tiempo u obra determinada serán temporales.

VII) Los puestos de los profesores-investigadores se considerarán por tiempo indeterminado aquel que realiza actividades en áreas que los órganos académicos hayan acordado que su continuidad no depende de proyectos específicos ni de apoyo externos, teniendo los mismos derechos y obligaciones que se señala en el capítulo V de este contrato.

VIII) Los puestos correspondientes a materias optativas de los planes y programas de estudio, cuando no puedan ser cubiertos por personal de carrera, serán temporales.

Los puestos correspondientes a materias obligatorias de los planes de estudio que no se puedan asegurar que son periódicos semestralmente, cuando no puedan ser cubiertos por personal de carrera, serán temporales.

IX) Para la especificación de lo señalado en la Fracción Séptima

del Artículo 96 del EPA con respecto a las materias obligatorias de los planes y programas de estudio que vayan a ser cubiertos por personal de asignatura se efectuará un análisis del total de cursos impartidos y:

a) Para los cursos que se imparten continuamente serán por tiempo indeterminado los puestos que cubra el mínimo de cursos que hay que impartir de una misma materia en los dos semestres anteriores.

b) Para los cursos de semestres terciados serán por tiempo indeterminado los puestos que cubran el número mínimo de cursos impartidos en los dos últimos semestres de una misma materia.

X) Todos los puestos que en las fracciones anteriores no se han clasificado como temporales serán contratadas por tiempo indeterminado.

### **CLÁUSULA 37: IMPUGNACIÓN DEL CARÁCTER**

El fallo que dicte la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos con respecto a los conflictos que se presenten en la clasificación de los puestos académicos, podrán ser impugnados por la Universidad y el STAUS ante las instancias internas y externas correspondientes.

### **CLÁUSULA 38: REQUISITOS Y MECANISMOS IMPROCEDENTES**

En el ingreso a la Universidad como miembro del personal académico, en ningún caso se podrán exigir requisitos mayores a los establecidos en el Estatuto de Personal Académico y en la Ley.

En la evaluación del personal académico no se deberán incluir exámenes psicológicos, ni aquellos destinados a investigar la conducta o ideología política. En caso de violarse esta disposición en las evaluaciones, éstas no tendrán validez para efectos de contratación y los maestros afectados podrán recurrir a la CMGCR.

**CLÁUSULA 39: INGRESO DEL PERSONAL  
ORDINARIO POR TIEMPO  
INDETERMINADO**

Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo indeterminado ingresarán a la Universidad mediante concurso de oposición. Los concursos de oposición deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el presente contrato y en la Ley.

Cualquier infracción a los procedimientos de ingreso del personal académico por tiempo indeterminado se considerará como violación a este Contrato.

**CLÁUSULA 40: INGRESO DEL PERSONAL  
ORDINARIO TEMPORAL**

Como lo establece el EPA los trabajadores académicos ordinarios por obra o tiempo determinado ingresarán a la Universidad mediante el concurso curricular. Los concursos de evaluación curricular deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el Reglamento General de Evaluación Curricular, en el presente Contrato y en la Ley.

Los lineamientos e instructivos particulares de evaluación curricular aprobados por el Consejo Divisional deberán cumplir con lo establecido en el Reglamento General de Evaluación Curricular vigente, el EPA, el CCT y la Ley.

Cuando se declare desierto un concurso de ingreso por evaluación curricular, y el Departamento decida asignar la plaza, esta asignación se hará por un semestre, dando prioridad al que obtenga el mayor puntaje y cumpla con los requisitos mínimos de la convocatoria.

**CLÁUSULA 41: REQUISITOS PARA CONTRATAR  
PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL**

El ingreso del personal académico ordinario por obra o por tiempo determinado, procede cuando se cumplen los requisitos establecidos en el EPA y se generen y acrediten las necesidades temporales en los

casos que a continuación se señalan:

I) Sustitución de un trabajador académico a quien se le haya otorgado licencia para dejar de asistir a sus labores durante el término de ésta. En este caso, la necesidad se acreditará con la autorización escrita de la licencia de conformidad con el presente Contrato. Cuando la licencia sea por un período menor a un año, el tiempo de la contratación será por lo que dure la licencia.

II) Para la sustitución de trabajadores académicos que se encuentren en período sabático, y durante el término de éste. La necesidad se acreditará con la constancia escrita de que el trabajador académico se encuentra haciendo uso de este derecho. La contratación será por el período sabático.

III) Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido declarado incapacitado físicamente en forma temporal, de conformidad con lo establecido en el presente Contrato. La duración de la contratación será conforme al término de la incapacidad, siempre y cuando ésta no exceda de un año.

IV) Para sustituir un trabajador académico que haya fallecido, por el término necesario para cubrir la vacante. En este caso debe señalarse el nombre, categoría y adscripción del trabajador fallecido. Asimismo, de acuerdo con el EPA deberá acompañarse de la convocatoria a el concurso correspondiente.

V) Para sustituir a un trabajador académico de tiempo indeterminado que haya renunciado o a quien se haya rescindido su relación de trabajo por el tiempo necesario para cubrir la vacante, y el conflicto esté pendiente de resolver ante las instancias laborales correspondientes. El caso de renuncia se acreditará mediante el documento que señale el nombre, la categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como la copia de renuncia. En el caso de rescisión, se acreditará con el documento que señale el nombre, categoría y documentos que comprueben que el trabajador ha sido separado en los términos del presente Contrato y de la Ley. Asimismo, como lo señala el Artículo 96 del EPA, en los dos casos se acompañará la convocatoria al concurso de oposición

correspondiente. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.

**VI)** Para cubrir las vacantes originadas en concursos por oposición que hayan sido declarados desiertos o cuando ninguno de los concursantes declarados aptos para ocupar el puesto se presenten para establecer la contratación de trabajo. Se acreditará en el primer caso, con la copia del dictamen del jurado en donde se haya declarado desierto el concurso de oposición en referencia. En el segundo caso, se acreditará con los nombres de los concursantes que no se presentaron a establecer la contratación correspondiente, así como en el caso de ausencia del ganador el comprobante de que los candidatos aptos para ocupar el puesto fueron notificados oportunamente para que se presentaran a establecer dicha contratación. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.

**VII)** Para cubrir la creación no prevista de grupos adicionales y necesarios para satisfacer los requerimientos de la enseñanza. Se acreditará mediante copia de la convocatoria a el concurso correspondiente y el documento que demuestre las razones por las que se generaron los nuevos grupos.

**VIII)** Para sustituir a un trabajador académico que goce de licencia académica o sindical, o que pase a ocupar un puesto de confianza, o que es designado autoridad o que es comisionado por la Universidad para desarrollar funciones de medio o tiempo completo distintas de las previstas en su puesto y fuera de su unidad académica de adscripción. Se acreditarán estos casos, con copia del escrito de la designación. El período de la contratación será conforme al término de la designación y siempre y cuando éste no pase de un año.

**IX)** Para cubrir los casos de interposición de recursos que retarden la contratación. Se acreditará mediante copia del escrito de interposición del recurso y la demostración de que la fecha de ingreso señalada en la convocatoria no se pudo cumplir en virtud de la tramitación del recurso respectivo.

**X)** Para cubrir las vacantes por la imposibilidad de realizar

oportunamente un concurso por oposición, lo cual podrá ocurrir una sola vez para un mismo puesto. Esta deberá acreditarse con las pruebas que presente el jurado, donde fundamente las razones por las cuales no es posible la realización oportuna del concurso de oposición. La contratación no podrá exceder de un semestre.

#### **CLÁUSULA 42: PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL**

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

Las plazas cuya contratación pueda ser prorrogada en los términos del artículo 97 del EPA y la cláusula 40 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga.

Las prórrogas serán válidas en tanto se trate de la misma plaza y subsista la materia de trabajo. La prórroga no podrá abarcar un período mayor a dos años a partir de la fecha en que se inició la sustitución, en caso contrario deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular.

Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el Consejo Académico de cada Unidad, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad, esto deberá realizarse durante el semestre 97-1 y el STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto. En tanto el Consejo Académico no establezca estos criterios y no exista un procedimiento administrativo, se prorrogará, excepto en los casos en que el Consejo Divisional decida lo contrario.

En un término de noventa días a partir de la firma del convenio, los Consejos Académicos de cada unidad deberán establecer los criterios académicos para la procedencia de prórrogas de las

contrataciones. En tanto no se definan estos criterios, se entenderá que las prórrogas proceden si se trata de la misma plaza, y se haya ingresado a ella por evaluación curricular.

#### **CLÁUSULA 43: CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE**

De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete a los Consejos Divisionales aprobar la contratación de los miembros del personal académico visitante. Para ser profesor o profesor-investigador visitante se requiere poseer los requisitos de la categoría de Titular, por lo que no podrá contratarse a un profesor o profesor-investigador visitante con la categoría de Asociado o Asistente.

El profesor o profesor-investigador visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable solo hasta por un año más por acuerdo del Consejo Divisional.

#### **CLÁUSULA 44: NOTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE**

Cuando las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico acuerden contratar a personal académico visitante, lo deberán de notificar por escrito al sindicato y a la CMGAA en los tres días hábiles siguientes a la citada aprobación. La contratación que celebran la Universidad y el profesor o profesor-investigador visitante, tendrá que contener los mismos datos que el de los miembros del personal académico por obra o tiempo determinado, y de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico y en este Contrato, no podrá ser por más de un año. Los derechos de los profesores o profesores investigadores visitantes que contrate la Universidad, no podrán ser distintos a los que corresponden al personal académico ordinario por tiempo determinado, establecidos en este Contrato.

La Institución deberá enviar al Sindicato y a la CMGAA copia

de los oficios en que define la relación laboral de los profesores o profesores investigadores visitantes, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su firma.

#### **CLÁUSULA 45: CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO**

Compete al Colegio Académico a solicitud expresa de un Consejo Divisional, aprobar de acuerdo al Estatuto de Personal Académico, la contratación de los miembros del personal académico extraordinario. En caso de que la contratación sea temporal, se estipulará si es por obra o por tiempo determinado, y podrá prorrogarse cuantas veces sea necesario con las modalidades que el Colegio Académico considere convenientes.

#### **CLÁUSULA 46: DERECHOS DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO**

Los derechos de los profesores y profesores investigadores extraordinarios no podrán ser distintos a los que establece el presente Contrato para el personal académico ordinario. La Institución deberá enviar copia al sindicato y a la CMGAA, copia del oficio donde se establezcan la relación de trabajo de este personal, en los 10 días hábiles siguientes a su firma.

#### **CLÁUSULA 47: CONTRATACIÓN IMPROCEDENTE**

Bajo ninguna circunstancia la Universidad contratará personal académico fuera de los procedimientos señalados en el Estatuto de Personal Académico y del presente Contrato.

La contravención a lo dispuesto en esta Cláusula ameritará que el caso pase a conocimiento y dictamen de la CMGAA.

Las unidades académicas y administrativas solamente darán trámite a las contrataciones cuando se anexen los documentos que comprueben que éstas se hicieron en los términos del E.P.A y del C.C.T.



### **CLÁUSULA 48: ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA**

El Jefe de Departamento redactará y firmará los proyectos de convocatorias de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Consejo Divisional y las turnará al Director de División, a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical para su conocimiento. El proyecto de convocatoria deberá contener lo señalado en los Artículos 97 y 100 del EPA.

El Director de División tendrá un plazo de cinco días hábiles para revisar que los proyectos de convocatorias se ajusten a lo establecido por el Consejo Divisional, así como a lo establecido en el EPA respecto a la información y elementos que deben incluir tales convocatorias y la justificación de origen de la plaza. Una vez revisado lo anterior el Director de División turnará las convocatorias con sus observaciones, si las hubiere, a la CMGAA.

En caso de que el Director de División no haga alguna comunicación a la CMGAA, se entenderá que las convocatorias se ajustan a lo establecido por el Consejo Divisional y ésta procederá a evaluarlas para lo cual tendrá un plazo de 8 días hábiles y le comunicará al Director de División el resultado de la evaluación.

Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito al Director de División las observaciones que tuviere el proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Consejo Divisional para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 77, 79, 99 y 100 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta comunicará al Director de División, al Jefe de Departamento y al STAUS.

De no cumplirse con el procedimiento de elaboración de la convocatoria señalada en esta Cláusula, los pasos que con posterioridad a esto se realicen serán nulos, declarada la nulidad por la CMGAA, no se dará curso a ninguna contratación resultante de tal situación.

### **CLÁUSULA 49: REQUISITOS IMPROCEDENTES EN LA CONVOCATORIA**

Como lo señala el EPA, las convocatorias a que se refiere la disposición de la Cláusula anterior, no podrán exigir requisitos relacionados con la edad, sexo, ideología, religión, antigüedad, conocimiento y experiencia diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos a los que los puestos les corresponderán.

Cuando las Unidades Académicas publiquen las convocatorias a puestos académicos de base, en el mismo día deberán entregar las copias de éstas y del dictamen del Consejo Divisional, al Comité Ejecutivo, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA. Esta comisión verificará que las convocatorias publicadas concuerden con el contenido autorizado por el Consejo Divisional.

En caso de error, la CMGAA lo hará saber por escrito a la unidad académica correspondiente, la cual en su caso, de inmediato lo informará a los aspirantes a los puestos convocados y enviará copias de estos avisos a dicha Comisión.

### **CLÁUSULA 50: NOMBRAMIENTO DE JURADOS.**

Una vez aprobada la convocatoria por el Consejo Divisional, el Director de División la turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente para que ésta proceda a la integración del jurado. El jurado deberá constar de 5 miembros, uno de los cuales será representante de la Comisión Dictaminadora y los cuatro restantes los escogerá del banco de jurados en forma rotativa, atendiendo al área del concurso y procurando la participación homogénea de todos los integrantes del banco de jurados. El Presidente, el Secretario, vocal y suplente del Jurado, serán nombrados por la Comisión Dictaminadora. La Comisión Dictaminadora notificará el jurado designado al Director de División, al Jefe del Departamento, a la CMGAA y al STAUS.

### **CLÁUSULA 51: DE LA PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA**

Una vez aprobada la convocatoria el Director de División procederá a publicarla en los términos señalados en el EPA y en este CCT.

Cuando el Director de División publique las convocatorias a puestos académicos de base, en el mismo día deberá entregar las copias de éstas y del dictamen del Consejo Divisional, al Comité Ejecutivo, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA. Esta Comisión verificará que las convocatorias publicadas concuerden con el contenido autorizado por el Consejo Divisional.

En caso de error, la CMGAA lo hará saber por escrito a la unidad académica correspondiente, la cual en su caso, de inmediato lo informará a los aspirantes a los puestos convocados y enviará copias de estos avisos a dicha Comisión.

### **CLÁUSULA 52: REGISTRO DE ASPIRANTES**

El registro de aspirante se realizará ante el Jefe del Departamento correspondiente. Una vez concluido el registro de aspirantes, para concursar por puestos de base de personal académico, de acuerdo a lo establecido en la convocatoria respectiva, se turnarán los nombres y copia de la documentación correspondiente que acrediten los requisitos exigidos a la instancia de evaluación respectiva y al mismo tiempo a la CMGAA. Al Comité ejecutivo del STAUS y a la Delegación Sindical correspondiente se les enviará una relación de los aspirantes y de las solicitudes aceptadas y el Sindicato podrá solicitar en caso de ser necesario copia de la documentación.

### **CLÁUSULA 53: RESOLUCIÓN DEL JURADO**

El jurado notificará a la Comisión Dictaminadora y al Jefe del Departamento el resultado del concurso. La Comisión Dictaminadora a su vez comunicará al Director de División el resultado del concurso.

#### **CLÁUSULA 54: PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN.**

Cuando el Consejo Divisional haya emitido el dictamen de los concursos, el Director de División correspondiente será el encargado de publicar la resolución enviada por la comisión dictaminadora, así como de notificar al Consejo Divisional, al Vicerrector, al STAUS, a la CMGAA y a los concursantes el resultado del concurso.

En ningún caso el dictamen podrá ser favorable a una persona que no aparezca en la relación de aspirantes y que la CMGAA esté de acuerdo que cumplió con los requisitos mínimos del puesto.

#### **CLÁUSULA 55: TÉRMINOS DE LAS EVALUACIONES**

Como lo señala el EPA, las evaluaciones a las que se someta a los aspirantes a ocupar un puesto académico de base, serán los fijados por el Consejo Divisional y los Jurados correspondientes.

#### **CLÁUSULA 56: DOCUMENTO DEL PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR**

El documento que ampara la contratación del trabajador académico en un puesto deberá contener los siguientes elementos: nombre del trabajador, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador, fecha del establecimiento de la relación laboral, fecha de inicio de labores, carácter de la contratación, categoría, nivel, funciones a realizar, jornada de trabajo, salario, adscripción, y, en su caso, área de conocimientos.

Antes de ser firmado por el rector, la Universidad enviará copia al interesado, al Sindicato y a la CMGAA.

Cuando la CMGAA formule observaciones en aspectos laborales sobre dicho documento, la Dirección de Recursos Humanos hará las correcciones correspondientes.

Sólo podrá firmarse este documento por el Rector cuando haya transcurrido el plazo para interponer recursos de impugnación o no habiéndose presentado alguno o habiendo sido resueltos los presentados en los términos que establece el EPA.

Las contrataciones que no cumplan con este procedimiento se

suspenderán, turnándose el caso a la CMGAA para que ésta dictamine al respecto.

#### **CLÁUSULA 57: INICIO DE LA CONTRATACIÓN.**

El aspirante seleccionado en el concurso respectivo tendrá todos los derechos y obligaciones que establecen el Estatuto de Personal Académico, este Contrato y la Ley, salvo que la contratación se retarde o se modifique por alguno de los siguientes casos:

I) Se encuentre interpuesto recursos de impugnación en el puesto respectivo.

II) Errores u omisiones en los dictámenes.

III) Causas imputables al trabajador académico.

IV) Que la fecha de inicio de actividades haya sido fijada de común acuerdo entre el trabajador y el Consejo Divisional correspondiente y que ésta sea posterior.

#### **CLÁUSULA 58: FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA**

Las Cláusulas del presente Contrato Colectivo que para su aplicación hagan referencia a los términos y mecanismos establecidos en el Estatuto de Personal Académico serán actualizadas cuando el mencionado Estatuto sea modificado.

La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las Cláusulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Académico apruebe las modificaciones al Estatuto.

Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Académico no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.

Los trabajadores académicos por tiempo indeterminado, no perderán este carácter por que se modifique el Estatuto de Personal Académico.

### **CLÁUSULA 59: REQUISITOS PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA PARA OCUPAR UN PUESTO DE BASE**

El personal que no ocupaba una plaza académica antes de su nombramiento como personal de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto académico de base. En caso de que exista interés del mismo para ello, deberá sujetarse a los procedimientos de ingreso señalados por el Estatuto de Personal Académico.

### **DE LA PROMOCIÓN**

#### **CLÁUSULA 60: TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN**

La promoción de los trabajadores académicos estará sujeta a los términos que establece el Estatuto de Personal Académico y su no observancia se considerará como violación a este Contrato. La Universidad se obliga por medio de las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, a considerar y dictaminar las solicitudes de promoción del personal académico que éste presente, en los términos del Título V del Estatuto de Personal Académico.

En caso de los trabajadores académicos con categoría y nivel de Asistente, en la fecha de presentar copia del Título de licenciatura o algún documento que pruebe su titulación en la Dirección de Recursos Humanos, se le otorgará por lo pronto la categoría de Asociado A y, posteriormente, la Comisión Dictaminadora respectiva, deberá determinar el nivel que le corresponde en dicha categoría.

#### **CLÁUSULA 61: SOLICITUD DE PROMOCIÓN**

La Comisión Dictaminadora correspondiente turnará copia al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación correspondiente y a la CMGAA de las solicitudes de promoción que reciba, así como la relación de los documentos que los candidatos hayan presentado con su solicitud, excepto en los casos de impugnación, en los cuales deberá

enviar también copia de la documentación. Esta notificación se hará a los 3 días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. Las copias correspondientes al Comité Ejecutivo y a la Delegación sindical se entregarán en el domicilio del STAUS.

### **CLÁUSULA 62: DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN**

Cuando la Comisión Dictaminadora correspondiente emita el dictamen de una solicitud de promoción, turnará copias de este al Comité Ejecutivo del STAUS, la Delegación correspondiente, a la CMGAA y al interesado; al mismo tiempo que los hace a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad. Las copias correspondientes al Comité Ejecutivo y a la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS.

### **CLÁUSULA 63: PAGO DE PROMOCIONES**

Las promociones del personal académico que dictaminen las Comisiones Dictaminadoras serán pagadas por la Institución en el curso de los siguientes 30 días, contados a partir de aqué en que por escrito se comunique a la Dirección de Recursos Humanos. Dicha comunicación deberá indicar la fecha de recepción de la solicitud de promoción.

La promoción surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que la Comisión Dictaminadora correspondiente recibió la solicitud de promoción, siempre y cuando el trabajador llene los requisitos a más tardar en esa fecha. En caso contrario, la promoción será a partir de la fecha que determine la comisión, que no será anterior a la fecha de la presentación de la solicitud de promoción.

**CLÁUSULA 64: IMPUGNACIONES A LOS  
PROCEDIMIENTOS DE INGRESO POR  
TIEMPO INDETERMINADO Y A LA  
PROMOCIÓN.**

Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado y de promoción previstas en el EPA, serán presentadas ante el Consejo Divisional a través del Director de División, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA, quien resolverá en definitiva.

**CLÁUSULA 65: DERECHO AL RECURSO DE LA  
IMPUGNACIÓN**

Como lo señala el EPA, en los artículos 126 y 127, tendrán derecho de interponer el recurso de impugnación si se considera que hubo irregularidades en el procedimiento de ingreso por tiempo indeterminado o de promoción en los términos señalados en el EPA y en este Contrato los siguientes:

a) Para el procedimiento de ingreso:

- I) Los aspirantes a formar parte del personal académico.
- II) Los concursantes.
- III) Los miembros del personal académico de la unidad académica correspondiente.

IV) La CMGAA.

V) La Delegación Sindical.

b) Para los procedimientos de promoción:

I) Los solicitantes.

II) La CMGAA.

III) La Delegación Sindical

**CLÁUSULA 66: NOTIFICACIÓN DE LAS  
IMPUGNACIONES**

Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico, notificarán por escrito a la CMGAA, a los interesados, al Comité Ejecutivo del STAUS y a la Delegación correspondiente de las



interposiciones de recursos de impugnación que se presenten, así como a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad.

### **CLÁUSULA 67: NOTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE IMPUGNACIÓN**

Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico deberán enviar copias de las resoluciones que se emitan en relación a los recursos de impugnación interpuestos, las cuales deberán ser notificaciones por escrito y se harán al mismo tiempo a los interesados, a la CMGAA, a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad, al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical correspondiente. Las copias correspondientes al Comité Ejecutivo y a la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS.

### **CLÁUSULA 68: INTERRUPCIÓN DEL INGRESO O DE LA PROMOCIÓN**

Cuando exista un recurso de impugnación interpuesto que no haya sido resuelto de acuerdo a como lo señala el EPA, no podrá establecerse relación de trabajo o no procederá la promoción sobre el puesto que tenga dicho recurso interpuesto.

### **DE LA ADSCRIPCIÓN**

#### **CLÁUSULA 69: DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN**

La Universidad se obliga a respetar el derecho de los trabajadores académicos a conservar su adscripción en:

- a) En el Centro de Trabajo en el que fue contratado.
- b) El área de trabajo académico previamente definida por el Consejo Divisional, en la cual haya sido contratado el trabajador.

#### **CLÁUSULA 70: DERECHO A SER READSCRITO**

Cuando los Consejos Divisionales modifiquen o supriman áreas académicas de algún departamento, por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico afectado tiene el derecho

de ser readscrito en áreas académicas equivalentes o afines a su grado académico y área de trabajo académico que tenía antes de la reforma.

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

En todo caso se respetarán íntegramente sus derechos laborales y en su caso se estará a lo dispuesto por las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.

### **CLÁUSULA 71: MODIFICACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN AL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO**

Para modificar la adscripción al área de trabajo académico a la que está adscrito el trabajador académico, en forma temporal o definitiva debe haber acuerdo entre el interesado y la unidad académica respectiva, siempre y cuando la Universidad y el Sindicato previamente lo hayan acordado. De no llegar a un acuerdo entre las partes, se tendrá que plantear el conflicto para su resolución a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

Cuando un trabajador considere que no se ha respetado su derecho a la adscripción, readscripción o área de trabajo académico podrá solicitar ante el Consejo Divisional se reconsidere su caso, el cual deberá resolver en un plazo máximo de 30 días hábiles. Esta resolución puede ser recurrida ante la CMGCR para que defina su situación en los aspectos arriba señalados.

### **CLÁUSULA 72: CAMBIO DE UNIDAD ACADÉMICA**

Cuando un trabajador académico desee hacer un cambio de adscripción de un departamento a otro dentro de la misma División, se requerirá de los acuerdos de los Jefes de los Departamentos de que se trate y del Consejo Divisional. En caso de que el cambio sea de un Departamento de una División a un Departamento de otra, deberá haber mutuo consentimiento de los respectivos Jefes de Departamento y Consejos Divisionales.

La solicitud del trabajador académico para cambio de adscripción a otro departamento, deberá incluir la academia a la cual solicita ingresar, y el área de trabajo académico a la que pretende se le adscriba. Esta solicitud deberá dirigirse a los Consejos Divisionales con copia a los departamentos involucrados en el cambio.

Para la resolución de la solicitud referida, los Consejos Divisionales tendrán un máximo de tres meses después de recibida la solicitud. En esta resolución deberá incluirse la academia a la cual será asignado el trabajador académico y el área de trabajo académico a la cual estará adscrito el mismo.

La Universidad se obliga a otorgar el cambio de adscripción a un trabajador académico cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

**a)** Solicitud de cambio del trabajador académico.

**b)** Informes del Jefe del Departamento en que está adscrito el trabajador académico y del Consejo Divisional correspondiente, en los cuales se acepte dicho cambio. Dentro de estos informes se incluirán las funciones del puesto que pretende dejar en su unidad académica.

**c)** Informes del Jefe de Departamento al que se pretende adscribir el trabajador académico y del Consejo Divisional correspondiente, en los cuales se acepte el cambio. Dentro de estos informes se señalarán las funciones del puesto a desempeñar en la Unidad Académica de nueva adscripción.

**d)** Resolución del Consejo Divisional o en su caso de los Consejos Divisionales respectivos.

A partir de la aprobación del cambio de adscripción del trabajador académico, la Universidad se obliga a presentar en un lapso de 15 días hábiles a la CMGAA, copia del expediente respectivo.

### **CLÁUSULA 73: DEL REINGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO.**

Con apego a lo establecido en el artículo 72 bis de EPA, se establece que para que pueda operar el derecho a la reincorporación de ex-miembros del personal académico, el Consejo Divisional deberá

observar los siguientes criterios para resolver si aprueba o no la reincorporación.

- 1) Los antecedentes laborales del solicitante.
- 2) Que no haya recibido pago por liquidación o indemnización por la terminación de la relación laboral con la Universidad.
- 3) Que no se afecten derechos del personal académico.

La solicitud del trabajador académico para cambio de adscripción a otro departamento, deberá incluir la academia a la cual solicita ingresar, y el área de trabajo académico a la que pretende se le adscriba. Esta solicitud deberá dirigirse a los Consejos Divisionales con copia a los departamentos involucrados en el cambio.

Para la resolución de la solicitud referida, los Consejos Divisionales tendrán un máximo de tres meses después de recibida la solicitud. En esta resolución deberá incluirse la academia a la cual será asignado el trabajador académico y el área de trabajo académico a la cual estará adscrito el mismo.

La Universidad se obliga a otorgar el cambio de adscripción a un trabajador académico cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

a) Solicitud de cambio del trabajador académico.

b) Informes del Jefe del Departamento en que está adscrito el trabajador académico y del Consejo Divisional correspondiente, en los cuales se acepte dicho cambio. Dentro de estos informes se incluirán las funciones del puesto que pretende dejar en su unidad académica.

c) Informes del Jefe de Departamento al que se pretende adscribir el trabajador académico y del Consejo Divisional correspondiente, en los cuales se acepte el cambio. Dentro de estos informes se señalarán las funciones del puesto a desempeñar en la Unidad Académica de nueva adscripción.

d) Resolución del Consejo Divisional o en su caso de los Consejos Divisionales respectivos.

A partir de la aprobación del cambio de adscripción del trabajador académico, la Universidad se obliga a presentar en un lapso de 15 días hábiles a la CMGAA, copia del expediente respectivo.

### **CLÁUSULA 73: DEL REINGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO.**

Con apego a lo establecido en el artículo 72 bis del EPA, se establece que para que pueda operar el derecho a la reincorporación de ex-miembros del personal académico, el Consejo Divisional deberá

observar los siguientes criterios para resolver si aprueba o no la reincorporación.

- 1) Los antecedentes laborales del solicitante.
- 2) Que no haya recibido pago por liquidación o indemnización por la terminación de la relación laboral con la Universidad.
- 3) Que no se afecten derechos del personal académico.

## **TÍTULO TERCERO DE LOS ASPECTOS ECONÓMICOS Y DE LAS PRESTACIONES**

### **CAPITULO IV DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **CLÁUSULA 74: DEFINICIÓN DE LA JORNADA**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador académico está al servicio de la Universidad.

#### **CLÁUSULA 75: DURACIÓN DE LA JORNADA**

De acuerdo a la jornada de trabajo los trabajadores académicos se clasifican:

- 1) De Tiempo Completo.
- 2) De Medio Tiempo.
- 3) Por Hora.

La jornada de los trabajadores académicos, de tiempo completo, será de ocho horas diarias de Lunes a Viernes. Sólo cuando los trabajadores académicos tengan jornada continua será de siete horas y media y en este caso dispondrá de la última media hora para tomar sus alimentos.

La jornada de los trabajadores académicos de medio tiempo, será siempre de 4 horas diarias de Lunes a Viernes.

La jornada de los trabajadores académicos por hora, será por las mismas asignadas en su carga académica.

Lo señalado en los párrafos anteriores, será sin perjuicio de aquellos casos en que por la naturaleza de los servicios amerite trabajar en Sábados y/o Domingos.

**CLÁUSULA 76: JORNADA EXTRAUNIVERSITARIA**

La Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a elaborar un estudio sobre la situación actual de las jornadas extrauniversitarias del personal académico de la Institución. Este estudio deberá ser elaborado en un plazo de seis meses a partir de la firma del presente CCT.

**CLÁUSULA 77: PROGRAMACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA Y HORARIOS**

Corresponde a los Jefes de Departamento, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, y del CCT, determinar la carga académica y los horarios que deben observar las jornadas de trabajo del personal académico del Departamento de que se trate.

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

En primer lugar, se asignará la carga académica y horarios correspondientes de acuerdo a su categoría, a los profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado en el Departamento, dando prioridad en el orden de asignación al de mayor antigüedad como docente en el Departamento al que esté adscrito. Para la aplicación de esta prioridad se tomarán como base las materias en las cuales son indeterminados los profesores de asignatura y el área del trabajo académico en el caso del personal de carrera. Para la asignación de horarios de este personal, se considerarán los horarios en que haya venido laborando.

La segunda prioridad en la asignación de la carga académica y horarios, es para el personal académico visitante y al extraordinario en la unidad, con carácter determinado.

La tercera prioridad en la asignación de la carga académica y horario correspondientes, es para los profesores y profesores investigadores de carrera de tiempo determinado en el Departamento, que hayan ingresado por medio de un concurso de evaluación



curricular en el semestre de la contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42 y que hubieran ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular.

La cuarta prioridad en la asignación de la carga académica y horario, será para los profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos y que hayan venido impartiendo clases en el Departamento de contratación durante al menos dos años anteriores a la firma del presente contrato. Para la asignación de horarios de este personal también se considerará el horario en los que han venido laborando con anticipación. El horario deberá quedar comprendido dentro de su jornada de investigación y, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 81, inciso c), en cursos de licenciatura esta actividad no se remunerará económicamente.

La quinta prioridad la tendrá el personal de asignatura por tiempo determinado, que haya ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de la contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, y que hubiera ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular.

En sexto lugar, se asignará carga adicional al personal de asignatura de tiempo indeterminado, en las materias de carácter temporal que no hayan sido convocadas a concurso, y que sean asignaturas en que tienen indeterminación, siempre que estén dispuestos a impartirlas. En todo caso se dará preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en el Departamento.

En séptimo lugar, se asignará carga adicional hasta donde sea posible, al personal de asignatura por tiempo determinado, que haya ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de su contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, y que hubiera ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular, en materias de carácter temporal que no hayan sido convocadas a concurso y que sean iguales a las que el personal de referencia haya concursado.

La octava prioridad será para los profesores investigadores de

Departamentos en la misma división en donde se programe y que no están contemplados en la cuarta prioridad de la presente cláusula. En concordancia a lo establecido en la Cláusula 81, inciso c), en cursos de licenciatura esta actividad no se remunerará económicamente.

La novena prioridad será la asignación de la carga adicional al personal de carrera con carácter indeterminado, en materias de carácter temporal que no hayan sido convocadas, de su área de trabajo académico. En todo caso se dará preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en el Departamento.

### **CLÁUSULA 78: PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN**

Aplicando las prioridades de la cláusula anterior, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, el cual entregará al delegado sindical, en el domicilio sindical, y simultáneamente lo publicará en los tableros del Departamento, con el propósito de que los docentes que se sientan afectados en sus derechos establecidos en el EPA y en el CCT, presenten sus objeciones a través del Delegado sindical o personalmente, debidamente fundamentadas, ante el propio Jefe de Departamento, en un plazo que no exceda de 5 días hábiles contados a partir de la notificación. El Jefe de Departamento anexará los documentos que contengan las objeciones que se presenten, al proyecto de programación que presentará ante el Consejo Divisional.

El Consejo Divisional en base al proyecto, las objeciones presentadas y ajustándose a las prioridades de la cláusula 77, aprobará la programación semestral.

El Jefe de Departamento deberá concluir el proceso de programación, un mes antes del inicio de los exámenes ordinarios del semestre que termina y que anteceda al que se esté programando.

En caso de no entregarse el proyecto de horarios a la Delegación Sindical, el Consejo Divisional escuchará los planteamientos al respecto de la Delegación Sindical en la sesión donde se trate y acuerde este punto.

Para los efectos de este contrato, se considerará que el inicio del semestre corresponde a la fecha del inicio de clases y como fin, el día previo de la iniciación del siguiente semestre.

#### **CLÁUSULA 79: DÍAS DE DESCANSO SEMANAL**

Por cada cinco días laborados el trabajador académico disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con derecho de sueldo íntegro. En caso de trabajadores que por la naturaleza de su trabajo requiera que laboren los días sábados y/o domingos, la Universidad, de común acuerdo con aquellos y el sindicato, fijará los días en que disfrutarán de ese descanso semanal.

En caso de que algún trabajador académico labore en forma extraordinaria sus días de descanso semanal, deberá recabarse su consentimiento expreso y autorización escrita de la Universidad, para cada caso concreto, y tendrá derecho al pago de un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario normal que le corresponde por sus días de descanso semanales.

#### **CLÁUSULA 80: PRIMAS SABATINAS Y DOMINICALES**

Los trabajadores académicos que normalmente presten sus servicios en los sábados y/o domingos, teniendo asignados como de descanso semanal otros días diversos, tendrán derecho a una prima adicional del 45% sobre el salario diario por cada día laborado del fin de semana.

#### **CLÁUSULA 81: CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA**

La carga académica del personal académico de carrera se establecerá de acuerdo a las actividades a desarrollar y que deben ser aprobadas por los Consejos Divisionales correspondientes a los Departamentos en los que estén adscritos, teniendo los siguientes límites para impartir clase:

##### **a) Para los tiempos completos:**

I) Los profesores Asistentes tendrán una carga académica de

14 horas aula a la semana.

II) Los profesores Asociados tendrán una carga académica de 10 a 12 horas aula a la semana.

III) Los profesores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.

**b) Para los medios tiempos:**

I) Los profesores Asistentes tendrán una carga académica de 12 horas aula a la semana.

II) Los profesores Asociados tendrán una carga académica de 10 horas aula a la semana.

III) Los profesores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.

c) Los profesores investigadores cualquiera que sea su categoría y nivel, tendrán una carga académica de 3 a 6 horas aula a la semana.

**CLÁUSULA 82: SOBRECARGA ACADÉMICA**

Para que un trabajador académico de carrera adquiera carga académica adicional a la señalada en la Cláusula 81 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, deberá hacerlo mediante un concurso de evaluación curricular, de acuerdo a lo que señala el EPA.

1. Los profesores de carrera, podrán tener una sobrecarga dentro de la Universidad, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten. Esta sobrecarga podrá ser: hasta por cuatro horas para los tiempos completos y hasta por seis horas para los medios tiempos.

2. Los técnicos académicos podrán laborar tiempo adicional bajo las siguientes consideraciones:

Cuando los técnicos académicos se contraten además como maestros de Asignatura, cuando las necesidades de la unidad académica así lo ameriten, podrán tener esta contratación hasta por 4 horas semana mes.

En todos los casos el tiempo de permanencia del trabajador académico en la Institución, deberá ser igual a la suma del tiempo de contratación más las horas de carga adicional y el horario del

trabajador académico deberá contemplarlo de esa manera.

### **CLÁUSULA 83: CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA**

Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas aula a la semana. En ningún caso impartirán más de tres materias diferentes, excepto cuando el profesor sea indeterminado en más de tres materias.

### **CLÁUSULA 84: TRABAJO EXTRAORDINARIO**

En relación a las necesidades de trabajo extraordinario, solicitado por escrito por la autoridad correspondiente, las condiciones de prestación serán las que marque la Ley.

### **CLÁUSULA 85: PERÍODOS VACACIONALES**

Las vacaciones de los trabajadores académicos serán en los tres periodos siguientes:

- I) Toda la Semana Santa.
- II) Del 16 de Julio al 15 de Agosto.
- III) Del 20 de Diciembre al 2 de Enero.

A los trabajadores académicos que se les solicite por escrito laborar en el periodo de vacaciones por necesidades del servicio, si el interesado está de acuerdo, podrá hacerlo y las vacaciones le serán repuestas en un periodo que acuerden el interesado y el Jefe de Departamento respectivo.

En el caso de los profesores investigadores podrán programar sus vacaciones de acuerdo a sus proyectos de investigación, teniendo en cuenta no afectar en sus labores a otros trabajadores académicos de su Departamento.

Cuando por la continuidad de las actividades académicas no sea posible reprogramar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al periodo que le corresponda, la Universidad deberá pagar estas como un tanto más los días no disfrutados.

### **CLÁUSULA 86: PRORROGA DE VACACIONES POR INCAPACIDAD**

Cuando un trabajador académico se vea incapacitado para desarrollar sus funciones normalmente, lo cual se acredite por medio de una incapacidad médica del ISSSTESON y que ésta coincida con los días en que se encuentre de vacaciones, prorrogará automáticamente las mismas, en el mismo número de días que ampare la incapacidad.

El trabajador deberá entregar el documento de incapacidad en la Dirección de Recursos Humanos o con el empleado de guardia en turno a más tardar 3 días después que se la extiendan. Los casos no previstos serán tratados bilateralmente.

### **CLÁUSULA 87: SERVICIOS DE APOYO EN VACACIONES**

La Universidad proporcionará durante el período de vacaciones los servicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de los trabajos de investigación.

### **CLÁUSULA 88: PRIMA VACACIONAL**

El personal académico disfrutará de sus vacaciones en la forma y término fijado en este Contrato y tendrá derecho al pago de una prima vacacional equivalente al 50% del importe del salario integrado mensual en vigor en la fecha del disfrute de tal beneficio.

Esta prestación será pagada precisamente antes del inicio de las vacaciones, conjuntamente con el salario correspondiente a dicho período.

La prima vacacional es de carácter anual y se cubrirá únicamente respecto al período de vacaciones de verano. El personal académico que tenga menos de un año de antigüedad de servicio, recibirá vacaciones y prima vacacional en forma proporcional al tiempo que tenga trabajando.

### **CLÁUSULA 89: PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL**

La Universidad se compromete a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral 5 días de su salario integral a los trabajadores académicos, junto con la prima vacacional. Cuando el año sea bisiesto se pagarán seis días por ese mismo concepto.

### **CLÁUSULA 90: DÍAS DE DESCANSO ANUAL**

Los días de descanso obligatorio, con goce de salario, serán los que establece la Ley, los que marque el Calendario Escolar en vigor y el 9 de diciembre por ser el aniversario del sindicato. Los miembros del Sindicato usufructuarán esta fecha sin que ello implique la suspensión de labores del resto del personal académico de la Universidad.

## **DE LAS LICENCIAS**

### **CLÁUSULA 91: LICENCIA DE MATERNIDAD**

El personal académico de sexo femenino, disfrutará de 90 días naturales de descanso repartidos antes y después del parto, debiendo percibir su salario íntegro un día antes del inicio de la incapacidad. Estos días de descanso se prorrogarán por todo el tiempo en que la trabajadora académica esté imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.

En caso de que el parto se adelante, la trabajadora académica tendrá derecho a que se le sume al período postnatal el tiempo que ha debido disfrutar en situación normal. Asimismo podrá disminuirse el período prenatal, a petición de la interesada y agregarse al tiempo postnatal, siendo establecido el número de días entre la trabajadora y la Universidad, bajo la supervisión del médico ginecólogo que atienda a la interesada, debiendo prevalecer en todo momento, la opinión del médico supervisor.

En el período de lactancia, las trabajadoras académicas tendrán dos descansos extraordinarios por día, de 45 minutos cada uno de

ellos, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos. Estos períodos serán computados como tiempo efectivo del trabajo. En el caso de personal académico de carrera, a solicitud de la interesada, estos serán al inicio y/o al final de la jornada.

Cuando los períodos de vacaciones a que el personal académico femenino tenga derecho, coincidan con los períodos pre o postnatal, los disfrutará después del período postnatal.

### **CLÁUSULA 92: LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO**

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

I) Hasta por 8 días hábiles, en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos, debidamente comprobada.

II) Hasta por 5 días hábiles consecutivos, para asuntos particulares debiéndose tramitar por el Jefe de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atienda en forma oportuna. Estos permisos no podrán exceder de dos en un semestre.

III) Hasta por dos meses para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura, para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Consejo Divisional y estará sujeta al Reglamento que para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, a la Universidad.

IV) Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado hasta por seis meses para la conclusión de la Tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado.

Esta licencia será concedida una sola vez por cada grado, siempre que demuestre que la tesis y el examen de grado se concluyó en dicho período. Se procurará que esta licencia sea disfrutada por el maestro de inicio de un semestre a inicio del siguiente con el fin de no afectar los cursos de su Departamento. De no concluirse, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados



por dicha licencia, excepto que medie causa justificada.

V) Cuando sufran accidentes y/o enfermedades profesionales, tendrán derecho a recibir en los primeros ocho meses el total de su salario integrado, y de continuar la incapacidad se le cubrirá el 80% hasta por ocho meses más.

En el caso de las enfermedades no profesionales, tendrán derecho a recibir su salario integrado completo durante los seis primeros meses, y el 80% durante los siguientes seis meses.

Transcurridos los plazos señalados anteriores, el afectado disfrutará de los beneficios que le concede la Ley del ISSSTESON, en su Artículo 23 y demás relativos.

### **CLÁUSULA 93: LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO**

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos sin goce de salario, en los siguientes casos:

I) Hasta 15 días en un semestre o 30 en un año, siempre y cuando no se afecten en forma grave las actividades académicas, disponiendo de ellos en una o repartidos en varias ocasiones, por razones particulares.

II) Hasta por seis meses, para asuntos particulares, sin que pierda sus derechos y prestaciones otorgadas por este Contrato, los que tan solo quedan suspendidos durante el lapso de disfrute de la licencia. Esta licencia no podrá prorrogarse ni volverse a disfrutar, a menos de que el trabajador académico acumule dos años de servicio más desde que se hizo uso de esta prestación.

III) Hasta por un año a los trabajadores académicos con antigüedad en la Universidad mayor o igual a 4 años, en los mismos términos que la de seis meses. Este tipo de licencias se disfrutarán sin alterar la programación normal de los semestres. Los casos particulares se tratarán bilateralmente. El trabajador que haya disfrutado este tipo de licencia no podrá disfrutar de la señalada en la Fracción II de esta misma Cláusula en un plazo menor del señalado.

IV) Hasta por un año, a las trabajadoras académicas madres de hijos menores de dos años, con el objeto de que se dediquen a la

crianza de estos.

V) Hasta por un año a los trabajadores académicos que realicen estudios de posgrado, sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad, siendo prorrogable por el tiempo que duren los estudios. El solicitante deberá acreditar ante la Universidad el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. Este tiempo se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de antigüedad, año sabático, sin que contravenga lo que para ello establezca el Estatuto de Personal Académico, y demás que señala el Contrato, siempre y cuando a su regreso sirva a la Universidad durante un número de años igual al que estuvo disfrutando de esta licencia.

VI) Hasta por un año a los Técnicos Académicos para concluir estudios de Licenciatura sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad. El solicitante deberá acreditar ante la Universidad el buen desarrollo de sus estudios cada 6 meses. El año de estudios se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de la antigüedad y beneficios que se reconozcan en el Reglamento de Técnicos Académicos, sin que contravenga lo que para ellos se establezca en el E.P.A. y demás consideraciones que señala el CCT, siempre y cuando al reincorporarse a sus funciones sirva a la Institución durante un tiempo igual al que estuvo disfrutando de licencia.

## **CAPITULO V DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **CLÁUSULA 94: DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES**

Para el mejor desempeño de sus actividades académicas, los trabajadores académicos tendrán derecho a:

- a) Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.
- b) Participar en los cursos de capacitación y superación que

imparte o promueve la Universidad, para mejorar su preparación.

c) A que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.

d) Recibir las distinciones, de estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.

e) Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica, e inconformarse, cuando así lo crea conveniente, con ellos.

f) Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan, por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial.

g) Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, cuando por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Consejo Divisional u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del trabajador académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del interesado.

h) A solicitar le sea asignado un ayudante, cuando su programa de trabajo lo justifique; una vez aprobada la solicitud por el Consejo Divisional.

i) A que la Universidad le proporcione al trabajador académico de carrera, un cubículo en buenas condiciones, con equipo de aire acondicionado, escritorio, silla y otros instrumentos y mobiliario necesarios para el buen desempeño de las actividades. en los cubículos no deberá haber más de dos trabajadores académicos y el área mínima por trabajador será de cinco metros cuadrados. Bilateralmente se asignarán los cubículos de acuerdo a criterios de antigüedad, categoría, carga de trabajo y otros. Los aspectos particulares se revisarán bilateralmente. Para el personal de asignatura con carga mayor de 18 horas se realizará un estudio que será la base para la gestión de cubículos y mientras tanto se les proporcionarán lockers en las salas de maestros de cada Departamento.

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

k) Que el número máximo de alumnos por grupo sea de 40, a partir del semestre 86-2.

l) A Que se le proporcione, si el desempeño normal de su trabajo lo requiere, la ropa y el equipo necesario. Corresponderá a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene reglamentar que trabajadores académicos necesitan que se les proporcione ropa de trabajo adecuada. Se da un plazo de un mes a ambas partes para presentar el proyecto de reglamento en la Comisión Mixta. Si alguna de las partes no presente en este período su proyecto, la Comisión reglamentará en este sentido en base al proyecto de la parte que si haya presentado, se dará un plazo de un mes para que este reglamento esté terminado. A la aprobación de éste, la Universidad se compromete a entregar en un mes más la ropa y el equipo de trabajo acordado por la Comisión General de Seguridad e Higiene.

m) Cada Departamento de la Universidad contará con al menos: dos proyectores de acetatos, dos proyectores de transparencias, un proyector de cuerpos opacos y un local asignado para proyecciones.

n) Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.

ñ) La Universidad asignará provisionalmente áreas de estacionamientos para vehículos del personal académico, en tanto se realiza un estudio que permita definir las propias áreas.

o) La Universidad proporcionará, en las medidas de sus posibilidades, el acceso a los servicios de Internet en los centros de trabajo de los trabajadores académicos.

### **CLÁUSULA 95: PERTENENCIA A UNA ACADEMIA**

Con el objeto de realizar organizadamente el desarrollo del trabajo académico de los Departamentos, el personal académico tiene el derecho de pertenecer a una academia acorde con el área de trabajo académico para la cual fue contratado. Esta pertenencia se ajustará a las disposiciones reglamentarias que establezca el H. Colegio

Académico y a los lineamientos particulares que emitan los Consejos Divisionales.

Los Consejos Divisionales aprobarán la creación de Academias en los Departamentos, de acuerdo a la Ley Orgánica, señalando las ramas de la disciplina de que se trate, y en función de ello, identificarán las áreas de trabajo académico que correspondan.

#### **CLÁUSULA 96: DERECHO A CAMBIO DE ACADEMIA.**

Cuando los Consejos Divisionales modifiquen o supriman academias de algún departamento, por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico afectado tiene el derecho de pertenecer a otra academia de las existentes que sea afín al área de trabajo académico para la cual fue contratado.

#### **CLÁUSULA 97: FUNCIONES ADICIONALES**

El trabajador académico de base al que le sea asignado un cargo con responsabilidades académicas y/o administrativas adicionales a sus funciones, continuará gozando de los derechos laborales adquiridos, además de las compensaciones y prestaciones complementarias, que por tal responsabilidad se le otorguen.

Al momento de dejar de desempeñar tal puesto, dichas compensaciones y prestaciones complementarias serán suprimidas.

#### **CLÁUSULA 98: ACTIVIDADES VOLUNTARIAS**

Los trabajadores académicos que no tengan nombramiento administrativo, no están obligados a realizar labores de ese carácter. En caso de que la unidad académica lo requiera, deberá haber mutuo acuerdo entre ésta y el trabajador académico.

Por ningún motivo se podrá sancionar a un trabajador académico que se niegue a realizar labores administrativas.

#### **CLÁUSULA 99: IGUALDAD DE DERECHOS**

Los trabajadores académicos no deberán ser afectados en sus derechos laborales y académicos por su raza, nacionalidad, edad, sexo,

estado civil, sus ideas, militancia política o creencia religiosa.

**CLÁUSULA 100: AYUDA EN TRAMITES A  
EXTRANJEROS**

Cuando un trabajador académico de nacionalidad extranjera gane un concurso de oposición en la Universidad, ésta se obliga a proporcionarle asesoría y demás ayuda para los trámites necesarios para legalizar su estancia en el país.

**CLÁUSULA 101: APOYO A PROYECTOS DE  
INVESTIGACIÓN DE PERSONAL  
ACADÉMICO POR TIEMPO  
INDETERMINADO.**

Cuando un trabajador académico de carrera (Técnico Académico o profesor), cuya contratación tenga carácter de indeterminado, presente un proyecto de investigación ante el Consejo de la División de la que forma parte el Departamento al que esté adscrito, y el propio Consejo acuerde su aprobación, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, la Universidad se obliga a otorgarle al trabajador académico de carrera de que se trate, el nombramiento de Profesor Investigador por el tiempo y forma que se establezca en el acuerdo. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder de dos años a partir del momento en que se apruebe.

Cuando un profesor de asignatura, contratado por tiempo indeterminado en 18 o más hsm, presente un proyecto de investigación ante el Consejo de la División de la que forma parte el Departamento al que esté adscrito, y el propio Consejo acuerde su aprobación, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación,

determinará la descarga que corresponda al docente, considerando la propuesta del Consejo Divisional, en cuyo caso, la Universidad se obliga a otorgarle la descarga por el número de h-s-m que resulte. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder a dos años a partir del momento en que se apruebe.

El acuerdo de un Consejo Divisional para aprobar un proyecto de investigación con las características antes planteadas, incluirá:

1.- La solicitud del trabajador académico, integrada por:

a) Constancia de contratación por tiempo indeterminado expedida por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Apoyo de la academia, de la que forma parte el área de trabajo académico de su adscripción, y del Jefe del Depto.

c) Tiempo que solicita para desarrollar el proyecto.

d) Tiempo y forma de dedicación de su jornada que requiere para desarrollar el proyecto.

e) Los apoyos con los que cuenta y/o los que requiera de la Universidad.

f) Cronograma de actividades a desarrollar durante el tiempo que dure el proyecto.

2. - Propuesta de proyecto de Investigación.

3.- Tiempo aprobado de duración del proyecto, cuyo inicio deberá coincidir con el del periodo escolar que corresponda.

4.- Tiempo y forma aprobado de dedicación de la jornada del trabajador al desarrollo del proyecto. Cuando se trate de un profesor de asignatura, número de horas-semana-mes.

5.- Apoyos aprobados para el desarrollo del proyecto.

6.- Designación de la comisión que corresponda para la evaluación del proyecto de investigación de que se trate.

7.- Forma en que se sustituirán las labores académicas que resulten vacantes por la aprobación del proyecto, apegándose a la reglamentación aplicable.

Cuando un técnico académico resulte apoyado para el desarrollo de un proyecto de investigación con el nombramiento de profesor investigador, la Comisión Dictaminadora correspondiente deberá

determinar el nivel y categoría que tendrá provisionalmente.

Los trabajadores académicos que desarrollen proyectos de investigación de acuerdo con esta cláusula, deberán presentar informes del avance del proyecto aprobado y de su conclusión. Los informes de los avances de los proyectos serán presentados en los meses de mayo y de diciembre, ante el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto, quienes vigilarán el cumplimiento del desarrollo y conclusión del propio proyecto, en los términos aprobados.

En caso de que el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto no aprueben un informe de avance del proyecto, se suspenderá el desarrollo del mismo y el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.

De no existir acuerdo entre el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación en el sentido de que ambos aprueben el informe de avance de un proyecto, lo harán del conocimiento del Consejo Divisional para que éste resuelva lo que estime procedente. En este caso de controversia, el trabajador académico continuará en el desarrollo del proyecto mientras el Consejo Divisional emite su resolución.

Una vez concluido el proyecto de investigación el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.

Los Consejos Divisionales deberán establecer lineamientos académicos mínimos para los proyectos de investigación, a partir de los cuales se elaborarán los formatos para la presentación de los mismos.

Los Consejos Divisionales podrán asesorarse de los especialistas que consideren necesarios para evaluar la viabilidad de los proyectos y el desarrollo de estos que se les presenten.

Los Consejos Divisionales podrán recomendar ante las instancias administrativas de la Universidad, el apoyo a la publicación de proyectos de investigación realizados, cuando lo consideren conveniente.



### **CLÁUSULA 102: CAMBIO DE RESIDENCIA**

Cuando por causas del servicio plenamente justificadas, de conformidad con el trabajador académico afectado y de acuerdo con el Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de aquel, fuera de la población en la que normalmente desarrolla su trabajo y se encuentra adscrito para ser trasladado a otra población o entidad federativa, la Universidad tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia.

Si el traslado fuera por más de 6 meses, el trabajador académico también tendrá derecho a que se le cubran los gastos que asigne el transporte de menaje de casa indispensable para su instalación. Así como los que cause el traslado de su cónyuge e hijos que dependan económicamente de él. En estos casos, una vez terminada la Comisión, la Universidad cubrirá los gastos de retorno del trabajador académico, y en su caso, de su familia y menaje de casa.

En el caso de cambio de residencia definitiva, a solicitud de la Institución y de conformidad con el trabajador afectado, la Universidad se obliga a sufragar los gastos de menaje de casa y traslado del trabajador, cónyuge e hijos que dependan económicamente de él, asimismo se obliga a otorgar una ayuda para estancia equivalente a un mes de salario integral de acuerdo a su categoría y nivel.

En caso de que el trabajador académico sea instalado en una localidad cuyo costo de la vida sea superior al del lugar de su adscripción, mientras perdure la causa, la Universidad le dará al trabajador académico un complemento económico cuyo monto será definido por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

En el caso de que el trabajador sea asignado a una localidad donde existan instalaciones de la UNISON, el monto del complemento será el mismo que el que perciben los trabajadores académicos de esa Unidad.

Los gastos a los que se refiere esta Cláusula serán cubiertos en forma anticipada.

### **CLÁUSULA 103: ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO**

Cuando el trabajador académico sea comisionado por la Universidad a realizar actividades académicas fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrá derecho a:

- a) En caso de ser necesario, ser notificado por escrito.
- b) Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
- c) Recibir los viáticos correspondientes, según la zona y el tiempo de que se trate, de acuerdo a la tabla establecida por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.
- d) Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos.

e) Respecto de los seguros de viaje, serán los responsables de las dependencias: Jefes de Departamento, Directores de División, etcétera, quienes autorizarán las pólizas de seguro, mismas que deberán estar a disposición en dichas dependencias con el fin de garantizar que quede asegurado el maestro al momento de su salida.

El monto por el cual se asegure al trabajador académico será de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS).

El equipo y viáticos correspondientes serán entregados al trabajador académico tres días antes del inicio de la actividad, de lo contrario, quedará liberado de la Comisión con responsabilidad a su cargo.

### **CLÁUSULA 104: ACCIDENTE DE TRÁNSITO**

Cuando un trabajador académico manejando un vehículo de su propiedad en el trayecto de su domicilio a la fuente de trabajo, o viceversa, o realizando un servicio para ésta, sufra un accidente: la Uni-Son lo defenderá sin costo alguno a través de sus asesores jurídicos, pagará la fianza y los daños propios y a terceros, excepto cuando el trabajador académico se encuentre en notorio estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes al ocurrir el accidente. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento

de esta Cláusula es el siguiente:

1) Cuando un trabajador académico sufra un accidente, éste deberá ser notificado de inmediato a la Universidad, a fin de que éste presente un representante de la UNISON en el lugar del accidente.

2) El trabajador académico se compromete a no celebrar convenios en ausencia de la representación legal de la Universidad.

3) La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos 59 21 27, 59 21 42 y 59 21 16 de la Universidad así como los teléfonos particulares del Director de Personal y del Secretario General de la Universidad de Sonora. Para las unidades foráneas, la notificación deberá hacerse al Coordinador Académico respectivo.

4) En caso de que la UNISON no concurra al lugar del accidente se definirá lo que proceda por parte de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales en un plazo no mayor de 5 días. Si la Comisión determina que el trabajador académico se vio imposibilitado para dar aviso a la Universidad o si dando aviso la UNISON no concurrió al lugar del accidente, se considerará para todos sus efectos el parte de tránsito.

5) La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador académico de todo tipo de accidentes automovilísticos, sea o no imputable al trabajador, con la salvedad señalada en esta misma Cláusula.

6) Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a efectuar todos los trámites legales para lograr la reparación de daños del trabajador académico.

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

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

9) En el caso que exista concurrencia de culpas, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde cubrir al

trabajador, y otorgará financiamiento por la otra mitad.

10) Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán bilateralmente.

### **CLÁUSULA 105: AÑO SABÁTICO**

El personal académico de carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático después de seis años ininterrumpidos de servicios para la Universidad.

El año sabático consiste en la separación total de las actividades académicas de la Universidad, con goce de sueldo íntegro, a fin de poder realizar las actividades académicas convenidas para el disfrute de esta prestación. Durante este período el trabajador académico tendrá derecho además a percibir los aumentos salariales y prestaciones que fueran acordados para su categoría y los correspondientes a su antigüedad.

Para efectos de antigüedad se contará como servicio activo el período de disfrute del año sabático, y para el ejercicio de este derecho se tomará en cuenta lo que establezca el Estatuto de Personal Académico.

En tanto el Colegio Académico no apruebe el Reglamento de Periodo Sabático, se estará a las disposiciones siguientes:

Para la instrumentación del año sabático del personal académico que a la fecha tenga derecho a él, y que cumpla lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, la Universidad se obliga a otorgárselo.

Para la programación de las salidas de dichos trabajadores académicos se atenderá a la programación de los Departamentos acordada por los Consejos Divisionales, tomando en cuenta sus necesidades y dando prioridad al personal académico de más antigüedad al servicio de la Institución.

Cuando los Consejos Divisionales así lo consideren conveniente, podrán priorizar a favor de aquellas personas que teniendo la antigüedad apropiada, no han hecho uso de ningún tipo de licencia en los últimos seis años.

Para ejercer esta prestación se estará a lo dispuesto en el EPA y en el presente Contrato.

### **CLÁUSULA 106: REGLA DEL AÑO SABÁTICO**

Para el disfrute del período sabático se observarán las reglas contenidas en el Estatuto de Personal Académico.

a) El año sabático nunca será permutable por compensaciones económicas.

b) El trabajador académico que se encuentre en año sabático no podrá recibir de la Universidad remuneraciones adicionales a las correspondientes a su categoría y nivel.

### **CLÁUSULA 107: VIGENCIA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES**

Los derechos y obligaciones de los trabajadores académicos contemplados en el presente Contrato Colectivo y en el documento de su contratación, surtirán efecto únicamente mientras esté en servicio activo para la Universidad.

## **DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **CLÁUSULA 108: OBLIGACIONES GENERALES**

Son obligaciones del personal académico:

I) Desempeñar sus funciones de acuerdo a los planes y programas académicos definidos por la Universidad.

II) Asistir puntualmente a sus labores de acuerdo a la jornada de trabajo establecido.

III) Cumplir con las Comisiones académicas encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción, siempre y cuando sean estas referidas a las labores y en las condiciones para las que fue contratado.

Son obligaciones del Personal de Carrera:

I) Asistir puntualmente a las reuniones citadas por las autoridades

universitarias en horas de su jornada de trabajo.

II) Presentar al inicio de cada semestre al Jefe del Departamento para su aprobación un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos que para tal efecto apruebe el Consejo Divisional en concordancia a lo señalado por el Estatuto de Personal Académico. El Jefe del Departamento deberá solicitar dicho plan al menos treinta días antes de la fecha de entrega.

III) Presentar, al finalizar el semestre, un informe dirigido al Jefe de Departamento, de las actividades académicas realizadas. El Jefe del Departamento deberá solicitar dicho plan al menos treinta días antes de la fecha de entrega.

Son obligaciones del personal de asignatura:

I) Presentar al inicio de cada semestre al Jefe del Departamento un plan de actividades académicas. Como lo establece el EPA este plan contemplará lo concerniente a la planeación e impartición de su cátedra, además, su informe podrá restringirse al desarrollo de la misma.

II) En el período intersemestral y que no sean vacaciones del personal académico, el personal de asignatura deberá presentarse a sus labores en el horario asignado. A solicitud del (los) interesado (s), el horario de asistencia y las labores y tareas a desarrollar podrán ser cambiadas y fijadas de común acuerdo entre el interesado (s), la delegación sindical y el Jefe de Departamento. En caso de no haber acuerdo el personal académico se ajustará al horario que tiene asignado.

### **CLÁUSULA 109: HOMOGENEIZACIÓN DE LOS PLANES DE ACTIVIDADES**

Se procurará que los planes de actividades académicas del personal de carrera de una misma Unidad Académica sean homogéneos en cada categoría y nivel.

La sobrecarga de horas del personal de carrera no exime del cumplimiento de los planes de actividades académicas.

## **CLÁUSULA 110: DE LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Como lo establece el EPA, los profesores y profesores investigadores, los técnicos académicos y los ayudantes deberán realizar para el desarrollo adecuado de sus funciones, las siguientes actividades:

I) Los Profesores de Carrera e Investigadores para el adecuado desarrollo de su cátedra;

1) Preparar y conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a los planes y programas de estudio aprobados, sin menoscabo del principio de libertad de cátedra.

2) Dar a conocer a los alumnos el programa de la asignatura al principio del semestre.

3) Efectuar las evaluaciones parciales y final sin considerar sexo, raza, nacionalidad, ideología y religión, así como remitir la documentación correspondiente del rendimiento académico de los alumnos inscritos en su asignatura, en las fechas establecidas por la Universidad.

4) Proporcionar asesoría académica a los alumnos.

5) Evaluar el desarrollo del programa de la asignatura impartida.

II) De los Técnicos Académicos:

1) Asistir y apoyar técnicamente a los profesores y profesores-investigadores en el desarrollo de sus actividades; y/o

2) Conducir las labores de instrucción y capacitación técnica de los alumnos, de conformidad con los planes y programas de estudio; proporcionando las asesorías correspondientes; y/o

3) Conducir las labores técnico-académicas de los programas de difusión de la cultura de la Universidad.

4) Presentar por escrito, al Jefe de Departamento de su adscripción, un reporte semestral de actividades.

III) De los Ayudantes:

1) Desarrollar sus actividades bajo la dirección inmediata de los profesores y profesores-investigadores a los cuales se les ha

asignado su ayudantía.

2) Asistir a los profesores o profesores-investigadores en el desarrollo de sus programas de trabajo.

3) Presentar por escrito al Jefe del Departamento, un reporte semestral de actividades, que deberá ser solicitado con un mes de anticipación a la fecha de entrega.

### **CLÁUSULA 111: OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES**

El trabajador académico tendrá, además, los derechos y obligaciones que establezca la Ley, el Estatuto de Personal Académico, este Contrato y el Reglamento Interior de Trabajo.

### **CLÁUSULA 112: INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES**

En caso de que la Universidad argumente incumplimiento de algún miembro del personal académico de sus obligaciones señaladas en alguna de las Cláusulas de la 108 a la 111, se deberá proceder de acuerdo a lo estipulado en los Capítulos X, XI del presente Contrato.

## **CAPITULO VI DEL SALARIO Y PRESTACIONES ECONÓMICAS**

### **CLÁUSULA 113: SALARIO**

Salario es la retribución que corresponde al trabajador académico por la prestación de sus servicios de acuerdo con lo estipulado en el presente Contrato, en los tabuladores de salario para cada categoría y nivel que forman parte integral del presente documento.

### **CLÁUSULA 114: SALARIO TABULAR**

El salario tabular es el que aparece en los tabuladores de la Universidad y no se contemplan en él ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.



### **CLÁUSULA 115: SALARIO INTEGRAL**

El salario integrado deberá estar formado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, complementos (administrativos, académicos, por grado académico, por distancia, etc.), prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

### **CLÁUSULA 116: HOMOGENEIZACIÓN SALARIAL**

Los salarios de los trabajadores académicos, serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría y siempre se observará el principio de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, preparación académica, condiciones de eficiencia y calidad corresponderá salario igual. Dichos salarios estarán establecidos en el Tabulador de Puestos y Salarios que forman parte de este Contrato, debiéndose observar las categorías y niveles que establezca el Estatuto de Personal Académico.

### **CLÁUSULA 117: FORMA DE PAGO**

El pago de los salarios se harán en moneda de curso legal o en cheque nominativo girado directamente en favor del trabajador académico, dicho pago deberá cubrirse de manera quincenal.

### **CLÁUSULA 118: DÍAS Y HORAS DE PAGO**

El pago de los salarios se hará oportunamente de manera que los trabajadores académicos estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo y en horas hábiles para hacerlos efectivo.

El pago de los salarios deberá hacerse los días catorce y veintinueve de cada mes a más tardar a las nueve horas de tales días.

### **CLÁUSULA 119: PAGO ADELANTADO**

En caso de que el día de pago sea inhábil, los salarios se pagarán el día hábil anterior a éste a más tardar a las 9:00 horas.

### **CLÁUSULA 120: DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE**

Los trabajadores académicos no podrán ser afectados en detrimento de su salario, cualquiera que sea la denominación que se le dé a una o varias partidas que lo integran.

El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, ni modificado por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo o ideología.

### **CLÁUSULA 121: SALARIO DE LA SOBRECARGA.**

En caso de la sobrecarga académica que impartan los trabajadores académicos de carrera, se pagará de la siguiente forma:

- a) Si es de categoría de Asociado, la sobrecarga se pagará como maestro de asignatura nivel "A".
- b) Si se es de categoría de Titular, la sobrecarga se pagará como maestro de asignatura nivel "B".

### **CLÁUSULA 122: REGULARIZACIÓN DEL PAGO**

Al trabajador académico promovido, de nuevo ingreso, la Universidad deberá pagarle a más tardar en la siguiente quincena después de que el interesado haya llenado los requisitos académicos correspondientes y cumpla satisfactoriamente con los trámites administrativos, conforme a la reglamentación respectiva; en particular lo que se contempla en las Cláusulas 56 y 57 relativas a la contratación. Para efectos de lo anterior, la autoridad competente deberá expedir la certificación relativa al cambio de las nuevas condiciones académicas.

### **CLÁUSULA 123: PAGO POR RECIBO**

En caso de no cumplirse el pago en el período establecido en la cláusula anterior, la Universidad pagará provisionalmente al interesado, mediante recibo que se tramitará en la Dirección de Recursos Humanos y se cubrirá por la Tesorería dentro de los tres días siguientes.

Para las Unidades foráneas, este pago se hará en sus Unidades respectivas.

**CLÁUSULA 124: PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El salario de los trabajadores académicos se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente a 1.5% por cada año de servicios prestados a la institución, el cual se hará efectivo a partir del segundo año. A partir del vigésimo año el incremento de la prima de antigüedad por año de servicio será del 2.0%. Este complemento se incorporará a los pagos quincenales a partir del segundo año. El incremento de esta prestación deberá ser automático en el mismo mes en que cumpla un año más de servicios, pero los aumentos sólo operarán para el período en que fueron establecidos.

Los porcentajes de esta prima de antigüedad por cada año de servicios prestados a la Institución, se muestran en la siguiente tabla:

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

**CLÁUSULA 125: PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO.**

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

<b>Años cumplidos</b>	<b>Días de salario integrado</b>
15	5
20	8
25	12
30	15

**CLÁUSULA 126: AYUDA PARA DESPENSA**

La Universidad entregará al personal académico de carrera el importe de \$260.00 (doscientos sesenta pesos) mensuales por concepto de ayuda de despensa. A los profesores de asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

**CLÁUSULA 127: PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN**

La Universidad notificará a cada Departamento y a la delegación sindical correspondiente, el monto global que cobre por exámenes extraordinarios realizados en el Departamento de que se trate, a más tardar un mes después de realizados los exámenes. Al efecto, la delegación sindical decidirá el material didáctico que deba adquirirse con el monto que resulte.

La Universidad adquirirá el material didáctico y el uso del mismo estará a cargo del Departamento correspondiente.

**CLÁUSULA 128: PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES**

La Universidad pagará a los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales, el 60% del costo del examen para que se distribuya entre todos ellos de forma equitativa.

Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalías, los Consejos Divisionales deberán establecer los criterios de asignación a más tardar al final del semestre 97-1, siguiendo siempre el principio de igualdad de los docentes.

**CLÁUSULA 129: AGUINALDO.**

Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cincuenta días de salario integrado. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de Noviembre y 20 días de salario a más tardar el día 15 de Enero de cada año.

Para el cálculo de esta prestación se atenderá a los siguientes puntos:

1. El personal académico, de carrera y asignatura, contratado por tiempo indeterminado y que lograra una promoción de nivel y/o categoría antes del mes de noviembre, el cálculo del aguinaldo será a partir del salario del nuevo nivel y/o categoría.

2. El Personal Académico de carrera y asignatura, que durante el año hubiera tenido un cambio en la carga académica o categoría, que no derive de una promoción, o cuya antigüedad sea menor a un año, recibirá el aguinaldo a partir del cálculo del salario integrado según la siguiente formula:

$$S = \frac{N1S1 + N2S2 + \dots + NnSn}{N1 + N2 + \dots + Nn}$$

Ni = número de días laborados en el año en el puesto i

Si = salario integrado vigente en el puesto i

i = 1,2,3,...,n

**CLÁUSULA 130: PRIMA PARA MATERIAL DIDÁCTICO**

La Universidad entregará a cada trabajador académico una cantidad equivalente al 6% del salario integrado mensual, por concepto de prima para material didáctico, la cual será entregada en efectivo en exhibiciones quincenales.

**CLÁUSULA 131: PAGO DE LAS HORAS EXTRAS**

Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón del 100% más el salario asignado para la jornada ordinaria; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, se pagará un 200% más el salario ordinario. El trabajador académico laborará solamente tiempo extraordinario en

cada caso concreto en que reciba de las autoridades universitarias competentes las órdenes expresas por escrito para prestar tales servicios.

**CLÁUSULA 132: PAGO DE ESTÍMULO A MAESTROS DE ASIGNATURA.**

La Universidad otorgará anualmente un estímulo a los maestros de asignatura que laboren 25 horas y proporcional al monto que corresponda, se otorgará el estímulo que resulte a los maestros de asignatura que laboren de 12 a 24 horas. Este pago se hará junto con el pago de la prima vacacional en el mes de Julio.

El monto del estímulo a maestros de asignatura que contempla esta cláusula, se determinará anualmente por la Universidad de acuerdo a sus posibilidades presupuestales.

Por lo que respecta al estímulo a pagar en el mes de Julio de 1997, la Universidad cubrirá la suma de \_\_\_\_\_ a los maestros de asignatura que laboren 25 horas y proporcional a los que laboren de 12 a 24 horas.

**CLÁUSULA 133: RETENCIONES Y DESCUENTOS VALIDOS**

Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

a) Por concepto de impuestos sobre productos del trabajo y por cuotas de ISSSTESON.

b) Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones, en los términos previstos en la cláusula 150 de este contrato.

c) Para el Fondo de Ahorro, en los términos pactados en la cláusula 138 de este contrato.

d) Para fondo de ahorro del trabajador académico, a quienes voluntaria y explícitamente se hayan afiliado a la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y que se comuniquen por escrito a la Institución.

e) Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, voluntariamente aceptadas por los miembros del Sindicato, lo que deberá comprobarse con las firmas auténticas de los aceptantes del descuento y que hayan sido notificadas debidamente por el STAUS. En el caso de cuotas sindicales extraordinarias, cuando lo establezca el Sindicato conforme a sus Estatutos y haga la notificación respectiva.

El importe de dichos descuentos se entregará al Tesorero del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice

el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.

f) Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad de Sonora, o por concepto de anticipo de sueldo.

g) Por deudas contraídas con la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y notificadas a la Tesorería de la Institución.

h) Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para el pago de alimentos.

i) Por concepto del pago de la prima de seguro de vida siempre que el descuento haya sido aceptado libremente por el trabajador.

j) Para restituir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso. En este caso se notificará previamente al afectado indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse en cantidades equivalentes hasta saldar el adeudo y nunca podrán excederse del 15% del salario del trabajador académico.

k) Para cubrir abonos de los adeudos contraídos con FONACOT, en la adquisición de bienes de consumo o en pago de servicios.

l) Por retardos e inasistencias no justificados de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no esté elaborado el Reglamento Interior de Trabajo, para efectuar los descuentos señalados en este inciso, la Universidad deberá ajustarse al procedimiento indicado en la Cláusula XI Transitoria del presente contrato.

m) Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo. La Universidad deberá especificar en los pagos, cada uno de los conceptos que integran el salario, incluyendo los pagos adicionales o especiales, asimismo señalará los conceptos por los que se hacen los descuentos.

#### **CLÁUSULA 134: PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES**

Cuando el trabajador académico presente por escrito una queja solicitando el ajuste de cualquier rubro señalado en el salario, la Universidad se obliga a responder sobre la procedencia o no del mismo en un plazo no mayor de tres días hábiles, expresando las razones que sustentan para justificar su respuesta.

Cuando se adeude algún monto al trabajador o se deba hacer una corrección al cheque correspondiente, la Universidad se obliga a efectuarla y a pagar en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó la queja por escrito.

Para las Unidades Foráneas, el pago de las diferencias salariales se hará en efectivo en las unidades respectivas.

### **CLÁUSULA 135: PAGO DE MARCHA**

En caso de defunción, la Universidad entregará a los dependientes del trabajador académico un pago de marcha, en los siguientes términos:

I) De cero hasta diez años de servicios, el importe de diez meses de salario integrado vigente.

II) De más de diez años hasta veinte de servicios, doce meses de salario integrado vigente.

III) De más de veinte años de servicios, catorce meses de salario integrado vigente.

El pago correspondiente se hará de inmediato a los beneficiarios del trabajador académico.

### **CLÁUSULA 136: AYUDA POR DEFUNCIÓN**

En el caso de defunción de un dependiente económico del trabajador académico, la Universidad le proporcionará una ayuda de \$5,000 (cinco mil pesos) para gastos del funeral, mismo que se hará efectivo contra la presentación de la documentación que ampare la dependencia y el acta de defunción.

### **CLÁUSULA 137: FONDO PARA PRESTAMOS ESPECIALES**

La Universidad se compromete a crear un fondo revolvente equivalente a 60 salarios tabulares mensuales de un maestro Asociado A para otorgar préstamos sin intereses a todo aquel trabajador académico que lo solicite por un monto que no exceda del salario tabular mensual de un Asociado A. Estos préstamos podrán proceder siempre y cuando se presente la justificación mediante la documentación apropiada, que acredite la necesidad urgente de la cantidad que se solicita. Dicha solicitud será evaluada por una comisión mixta de cuatro miembros, dos por cada una de las partes. Dicha Comisión evaluará:

-La solicitud presentada por escrito por el interesado, en la cual se especificará el monto solicitado y el destino del mismo.

-La documentación que compruebe la necesidad urgente del préstamo.

-La Comisión tendrá un plazo de 72 horas para contestar por escrito su resolución. Los acuerdos serán por mayoría. En el caso de que la solicitud sea negada, se argumentará en la resolución del por qué. En el caso de que sea aprobada, el préstamo solicitado por el trabajador le será entregado a más tardar dos días hábiles después de



que se resolvió al respecto. El plazo máximo que se otorgará para la reintegración de los préstamos será de 6 meses y le será descontado al trabajador por nómina.

### **CLÁUSULA 138: FONDO DE AHORRO**

Se constituye un fondo de ahorro para los trabajadores académicos de la Universidad, de acuerdo a las siguientes reglas:

I) Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente a su fondo de ahorro el 1% de su salario integrado quincenal, mismo que les será descontado en forma nominal.

Los trabajadores que no deseen aportar al fondo o que quieran participar con un porcentaje superior al mencionado en el párrafo anterior, deberán notificarlo por escrito a más tardar un mes después de la firma del presente contrato.

La Universidad aportará quincenalmente al fondo de ahorro la cantidad de \$170,000.00 (ciento setenta mil pesos). Dicha aportación se depositará junto con la aportación de los trabajadores en una Institución Bancaria, buscando obtener el mayor interés. Dicho interés junto con las aportaciones, formará el Fondo de Ahorro.

Esta prestación se cargará a la bolsa de prestaciones no ligadas al salario.

II) El fondo de ahorro será administrado por una Comisión Mixta quien determinará todo lo concerniente a su manejo. Las determinaciones de la Comisión Mixta que impliquen movimiento o egresos del fondo, serán ejecutadas bajo la responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura y manejo de cualquier cuenta que se registre respecto del propio fondo. Por lo anterior, ambas partes tendrán acceso directo a la información relativa a los estado de cuenta de los recursos que integren el fondo.

III) En el caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la Universidad les hará la liquidación de su fondo de ahorro y, en caso de fallecimiento, el importe del mismo se entregará a las personas que el trabajador haya designado, o en su defecto, a los beneficiarios que legalmente tengan derecho. En cualquiera de estos casos, la entrega se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la separación o al fallecimiento.

IV) Son legítimos beneficiarios de los trabajadores fallecidos, los que éstos hubieran designado con tal carácter en las cartas de designación que suscriban por triplicado, con intervención de la representación sindical. Los ejemplares de la carta mencionada se

distribuirán de la siguiente manera: Un tanto para el trabajador interesado, un tanto para la Institución y el otro para el STAUS. Cuando en las designaciones no se hubiere establecido porcentaje, en el caso de que existan varios beneficiarios, esta prestación les será pagada por partes iguales.

Cuando no exista designación de beneficiarios, el pago se hará a las personas que se designen como dependientes económicos por la Junta.

V) Para los trabajadores académicos que sí contribuyan con su aportación voluntaria al fondo, se observará lo siguiente: La liquidación correspondiente al fondo de ahorro comprenderá los depósitos del fondo, más el interés generado y se entregará a los trabajadores académicos proporcionalmente a sus aportaciones, cada 4 meses; a saber, con la segunda quincena de marzo; con la primera quincena de julio, y con la segunda quincena de noviembre de cada año.

#### **CLÁUSULA 139: BONO SEXENAL**

La Universidad se compromete a otorgar esta prestación en los mismos términos en que se otorgue en la UNAM y en la UAM.

**TÍTULO CUARTO  
DE LOS ASPECTOS SOCIALES  
Y DE LA SUPERACIÓN**

**CAPITULO VII  
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES  
Y DE LA CULTURA**

**CLÁUSULA 140: ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y  
PRESTACIONES**

Todos los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir todas las prestaciones que otorga la Ley del ISSSTESON, sin limitaciones y disminuciones motivadas por la categoría, nivel o duración de la relación laboral. Estas prestaciones deben ser extensivas a los descendientes directos y cónyuge del trabajador.

La atención médica de los ascendientes directos del trabajador académico que deban gozar de este servicio, será prestado en los términos establecidos en el convenio celebrado entre la Universidad y el ISSSTESON.

En caso de que no se proporcione la atención médica por el ISSSTESON, la Universidad se obliga a reembolsar los gastos por honorarios médicos que los trabajadores realicen en la atención de sus ascendientes.

Para la atención médica de los padres de los trabajadores académicos que aun no se les ha efectuado el estudio socioeconómico, la Universidad se compromete a prestar al trabajador académico el importe de gastos médicos efectuados en la atención de su(s) padre(s). Si el estudio socioeconómico concluye que el padre es dependiente económico del trabajador académico, el préstamo no será reembolsado; en caso contrario se reembolsará el préstamo y le será descontado al trabajador por nómina.

Para efectos del párrafo anterior se considera que aquellos padres que ya gozaban del servicio del ISSSTESON son dependientes económicos de los trabajadores académicos respectivos.

La Universidad se compromete a gestionar ante el ISSSTESON igual trato para los trabajadores académicos con respecto al resto de sus afiliados en lo que concierne a la totalidad de las prestaciones sociales otorgadas por esa Institución. De igual manera la Universidad se compromete a informar mensualmente al Sindicato de las

cotizaciones al ISSSTESON.

La Universidad propondrá al ISSSTESON que previamente a la disposición de descuentos a trabajadores por la prestación de servicios médicos a sus ascendientes, que estaban considerados como dependientes económicos, se dé a los propios trabajadores la oportunidad de manifestar lo que a sus intereses corresponda. La Universidad se abstendrá de realizar descuentos en tanto se hagan las aclaraciones correspondientes ante ISSSTESON, después de lo cual procederá en consecuencia.

Cuando proceda el descuento por este tipo de servicio la Universidad de Sonora comunicará al Maestro de la solicitud de descuento de ISSSTESON antes de proceder a realizarlo. Asimismo, en estos casos el descuento no excederá el porcentaje que establece la Cláusula 133 inciso j) del Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **CLÁUSULA 141: PAGO DE HOSPITALIZACIÓN**

En caso de que el trabajador académico, su cónyuge, hijos y padres sean hospitalizados, la Universidad pagará el diferencial de las cuotas establecidas en los hospitales adscritos al ISSSTESON.

El trabajador académico hará inicialmente el pago de dicho diferencial y la Universidad se lo reembolsará contra la presentación del recibo firmado por el interesado, en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

Asimismo, la Universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione a los derechohabientes que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivados por cualquier causa; asimismo en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido. La situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.

#### **CLÁUSULA 142: TRASLADO DE PACIENTES**

Cuando los especialistas del ISSSTESON prescriban como indispensable el traslado, dentro del país, del trabajador académico, esposa e hijos, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar esta prestación para las

trabajadoras académicas cuando por razones de salud, el esposo dependa de ellas, siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra Institución.

### **CLÁUSULA 143: FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES**

Se constituye el Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores. El objetivo de este Fondo, es la ayuda al personal académico para cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de ésta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas cláusulas de este contrato colectivo.

El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de un Comité Técnico Mixto que se integrará en un término de 15 días a partir de la firma de este convenio, por igual número de miembros de la Universidad y el Sindicato. Dicho Comité presentará en un término de 30 días a partir de su constitución, un proyecto de reglamento del Fondo de Ayuda para gastos médicos mayores.

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

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

El Fondo se constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994, del seguro de vida previsto por la cláusula 144 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de cláusulas de monto fijo.

El Fondo se constituyó a partir de 1995 con los dividendos que se generaron por el seguro de vida previsto en la cláusula 144 del Contrato Colectivo, por lo que tocó exclusivamente al periodo de 1994 y por la aportación hecha por la Universidad por una suma equivalente al monto de tales dividendos.

El fondo se incrementará con las aportaciones que el STAUS realice de su partida de cláusulas de monto fijo. La Universidad de Sonora, aportará por esta única ocasión correspondiente a la revisión contractual de 1997, la suma de \$150,000.00 para incrementar dicho fondo, lo cual efectuará en un plazo no mayor de noventa días a partir de la fecha del convenio de revisión.

#### **CLÁUSULA 144: SEGURO DE VIDA**

La Universidad de conformidad con el sindicato, contratará, a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, para sus trabajadores académicos un seguro de vida. Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, el monto de dicho seguro será de \$40,000.00 (cuarenta mil pesos) como cantidad base, cuya prima anual será cubierta de la siguiente manera: El 90% del costo a cargo de la UNISON y el 10% a cargo de los trabajadores académicos, cuyo pago anticipado hecho por la Institución, será descontado quincenalmente en cantidades iguales. Para el goce de esta prestación deberá existir consentimiento expreso del interesado. En caso de que la Institución contrate un seguro por un monto mayor para el personal de confianza o administrativo a 40,000.00, CUARENTA MIL PESOS, entonces esta prestación será por este nuevo monto.

#### **CLÁUSULA 145: GUARDERÍA**

La Universidad proporcionará servicio de guardería, para todos los hijos del personal académico, de uno y otro sexo. Este servicio será proporcionado de lunes a viernes de 7:00 Hrs. a las 15:00 Hrs. La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de guardería de 15:00 a 19:00 Hrs. para los hijos de los trabajadores académicos que comprueben laborar por las tardes.

La Universidad se obliga a proporcionar, en las ciudades donde existan Unidades Académicas, en instituciones tanto públicas como privadas, los servicios de guardería para los hijos de los trabajadores académicos. Mientras no se cumpla esta prestación, la Universidad se obliga a pagar:

El costo del servicio de guardería, que sea fijado por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, por cada hijo del trabajador académico, de acuerdo al reglamento del CDI en la Unidad Central y que por razones de cupo, no pueda ingresar teniendo al menos tres meses en lista de espera.

Mientras que la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales no fije la cuota de guardería, se otorgará el siguiente apoyo: \$500.00

(quinientos pesos) mensuales por cada hijo de un trabajador académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en las Unidades Regionales Foráneas de la Universidad.

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

Con la finalidad de regular el funcionamiento del CDI en beneficio de todas las partes involucradas, la Universidad y el STAUS se comprometen a elaborar un reglamento para el CDI a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico. Asimismo se comprometen a ponerlo a discusión del STEUS para que en forma tripartita sea aprobado y entre en vigor a partir del semestre 91-2.

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

Para el caso de la unidad Sur Navojoa, la Universidad se compromete a destinar una parte de los terrenos de su propiedad para la construcción del CDI. Se da un plazo de un año a partir de que la Universidad tome posesión de los terrenos actuales del programa de vivienda, a los que se refiere la Cláusula 148, para la construcción de la guardería. Entodo caso la Universidad se compromete a iniciar la construcción del CDI de Navojoa en la fecha en que se inicie el programa de construcción de vivienda.

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

### **CLÁUSULA 146: CANASTILLAS**

La Universidad entregará a las trabajadoras académicas o a las esposas de los trabajadores académicos, que den a luz, una canastilla con un valor de \$400.00 (cuatrocientos pesos) que le serán entregados en efectivo a la presentación del certificado de incapacidad con motivo de embarazo o del acta de nacimiento.

### **CLÁUSULA 147: DOTE MATRIMONIAL**

La Universidad entregará a sus trabajadores académicos que contraigan matrimonio, por concepto de dote matrimonial, la cantidad de \$500.00 (quinientos pesos) siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de 1 año al servicio de la Universidad.

Al trabajador académico que no tenga cumplido el año de servicio, esta prestación le será cubierta de manera proporcional al tiempo laborado.

### **CLÁUSULA 148: TERRENOS.**

Para resolver el problema de vivienda de los trabajadores académicos, la UNISON y el STAUS se comprometen a realizar lo siguiente:

I) El Sindicato se compromete a elaborar el reglamento para la adquisición y el reglamento de los lotes y vivienda. Dicho reglamento se presentará a la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico.

II) Para las Unidades Foráneas se establece lo siguiente:

I) Navaja.-La UNISON destinará 2.5 hectáreas de terrenos urbanos en la zona del aeropuerto y en este sentido se compromete a realizar las gestiones legales necesarias que le permitan tener la posesión de los mismos, o la reubicación de ellos en caso de ser acordado así por la delegación y la misma Institución. Estos terrenos se destinarán para el programa de vivienda de la Unidad Sur Navajoa. Para realizar este programa, se establecen los siguientes compromisos:

a) El STAUS se compromete a través de la delegación sindical a efectuar el estudio de urbanización de vivienda de los trabajadores académicos.

b) La UNISON se compromete a conseguir los créditos de urbanización y vivienda, en los mejores términos para los trabajadores a más tardar en 3 meses después de que el Sindicato entregue el proyecto referido en el inciso a).

c) Para La adquisición y otorgamiento de vivienda se considerará el reglamento que para tal efecto se menciona en la



fracción I.

2) Caborca.-Para llevar a cabo el programa de vivienda del personal académico de la Unidad Caborca, se establecen los siguientes compromisos:

a) El STAUS se compromete a través de la delegación sindical a efectuar el estudio de urbanización de vivienda de los trabajadores académicos.

b) La UNISON se compromete a conseguir los créditos de urbanización y vivienda, en los mejores términos para los trabajadores a más tardar en 3 meses después de que el sindicato entregue el proyecto referido en inciso a). Para el otorgamiento de vivienda se atenderá a lo señalado en la fracción I.

La UNISON se compromete a adquirir, en caso de ser necesario, otro terreno para el programa de vivienda de la unidad central si es que así resulta del estudio que sobre necesidades de vivienda realice la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

La Universidad se compromete a gestionar a partir de la firma del presente Contrato, créditos para el personal académico, destinado a ampliación, construcción o adquisición de casa habitación. Dichos créditos se otorgarán bajo los lineamientos que para tal efecto tengan las instituciones como el FOVISSSTE o el INFONAVIT. Tendrán derecho a solicitar crédito todos los maestros de carrera o de asignatura que sean por tiempo indeterminado, estos últimos deberán tener una carga mínima de 15 horas. Los solicitantes deberán acreditar los requisitos que establecen el FOVISSSTE o el INFONAVIT al respecto. La amortización del crédito se realizará de acuerdo a lo que estipule la reglamentación de las mismas instituciones mencionadas arriba.

Los trámites para efecto del otorgamiento de los préstamos de referencia, deberán presentarse a través del STAUS.

#### **CLÁUSULA 149: FONACOT**

La Universidad se obliga a mantener al día la incorporación de los trabajadores académicos al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), cuando se hayan reunido por el trabajador los requisitos exigidos por dicho Fondo. Asimismo la UNISON gestionará ante el FONACOT la ampliación de sus servicios en aquellas localidades foráneas donde tenga Unidades Académicas.

La Universidad proporcionará la documentación necesaria para realizar los trámites en forma expedita y hará las retenciones de los

créditos correspondientes. En caso de interrupción de labores por cualquier motivo, la Universidad se obliga a mantener al corriente los pagos a esta Institución. La Universidad recuperará dichos pagos al reanudarse las actividades.

### **CLÁUSULA 150: FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES**

El fondo de pensiones y jubilaciones constituido por acuerdo de la Universidad de Sonora y el STAUS, tiene como objetivo el que los trabajadores académicos que se jubilen, lo hagan con el salario tabular, la prima por material didáctico (6%) y la despena, percibiendo los incrementos salariales que se otorguen al salario tabular (que en promedio se calcula en 10% para el personal que se jubile).

Se procurará lograr el objetivo anterior en la medida de los recursos que integren el propio Fondo de Pensiones y Jubilaciones, para lo cual los trabajadores académicos aportarán al fondo el 2.12% de su salario integrado y se incrementará a partir del año de 1996, con los dividendos que genere el seguro de vida colectivo del STAUS previsto por la cláusula 144 del Contrato Colectivo. La Universidad de Sonora, por esta única ocasión, correspondiente a la revisión contractual de 1997, se compromete a aportar al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, la cantidad de \$400,000.00, en un plazo no mayor de noventa días, a partir del 20 de marzo de 1997. La Universidad de Sonora no adquiere el compromiso de pagar diferencias salariales que resulten entre la pensión o jubilación que otorgue ISSSTESON y el salario y prestaciones del trabajador académico, que se mencionan en esta cláusula.

El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de un Comité Técnico Mixto que se integrará en un término de 15 días a partir de la firma de este convenio, por igual número de miembros de la Universidad y del Sindicato. Dicho Comité presentará en un término de 30 días a partir de su constitución, un proyecto de reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones, que deberá estar concluido y aprobado el 30 de mayo de 1997. Sólo podrá ser uso de este fondo el personal académico que se jubile a partir del 15 de Agosto de 1997.

Una vez aprobado el Reglamento por el Comité Técnico Mixto, éste iniciará el uso del Fondo, analizará y resolverá respecto de cada caso, autorizando los montos que deban cubrirse con cargo al fondo. Las resoluciones del Comité Técnico Mixto que impliquen movimiento o egresos del fondo, serán ejecutadas bajo la

responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura y manejo de cualquier cuenta que se registre respecto al propio fondo. Por lo anterior, ambas partes tendrán acceso directo a la información relativa a los estados de cuenta de los recursos que integren el fondo.

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

El Fondo se constituyó inicialmente con la suma de \$517,000.00, ya aportados por la Universidad en cumplimiento al convenio del 1 de abril de 1995.

Este Fondo se incrementará cada año, a partir de 1996, con los dividendos que genere el Seguro de Vida previsto por la Cláusula 144 del Contrato Colectivo.

#### **CLÁUSULA 151: COMPENSACIÓN Y GRATIFICACIÓN A JUBILADOS**

La Universidad pagará a los trabajadores académicos que se jubilen, en atención a su antigüedad, independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación de 8 meses de salario integrado vigente en el momento de la misma.

#### **CLÁUSULA 152: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS**

La Universidad de Sonora otorgará para los hijos de los trabajadores académicos las siguientes becas:

150 becas para secundaria, de 100.00 pesos

100 becas para preparatoria, de 150.00 pesos

90 becas para profesional, de 200.00 pesos

Estas Becas serán por once meses de Septiembre a Julio.

En caso de que un trabajador académico con carácter indeterminado, con diez o más años de antigüedad, fallezca, sus hijos podrán gozar de alguna de las becas previstas en esta cláusula, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se establecen en el Reglamento respectivo, sujetándose a la convocatoria que el STAUS emite anualmente para tal fin. Esta prestación podrá otorgarse a hijos de trabajadores cuyo fallecimiento ocurra con posterioridad al 15 de diciembre de 1996.

La Administración de esta prestación será por medio del STAUS previa comprobación de otorgarse a hijos de personal académico cuya contratación sea por tiempo indeterminado, y se entregará a los hijos que tengan mayor promedio y que sean alumnos regulares.

#### **CLÁUSULA 153: DESCUENTOS A EVENTOS**

La Universidad proporcionará un descuento del 100% en todos los eventos culturales, deportivos y científicos organizados y/o patrocinados por ella, a los trabajadores académicos a su servicio.

En caso de que la Universidad sea copatrocinadora de un evento, el personal académico tendrá derecho a un descuento del 75%.

Para el cabal cumplimiento de esta Cláusula la Universidad se obliga a firmar dicho compromiso en los convenios que con respecto a organización de eventos se realicen. Bastará que el personal académico de la Universidad se identifique como tal para hacer uso de este derecho.

#### **CLÁUSULA 154: BOTIQUINES**

La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada Dependencia, botiquines con medicamento en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios. Asimismo la Universidad se obliga a proporcionar servicio médico a los trabajadores académicos para atender emergencias médicas que se presenten durante las horas de labores en las Unidades de Hermosillo y Navaja.

#### **CLÁUSULA 155: APARATOS PARA ENFERMOS**

Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endoncias y paradoncias, a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos.

#### **CLÁUSULA 156: TIENDA**

La Universidad se compromete a otorgar crédito a los maestros que realicen sus compras en la tienda universitaria y dará un plazo de dos quincenas para cubrir el monto del mismo, los descuentos se efectuarán por nómina.

Además, para las unidades académicas de Hermosillo, Navaja, Sta. Ana, Caborca y Peñasco, la Universidad se compromete a establecer convenios con las tiendas e instituciones de la localidad que la delegación decida, de tal manera que los trabajadores de la

Universidad tengan acceso a los centros de distribución de artículos de primera necesidad. Dichos convenios deberán estar elaborados a más tardar 60 días después de la firma del presente contrato.

#### **CLÁUSULA 157: LIBRERÍA**

La Universidad, a través de la Librería UNISON, proporcionará servicios de adquisición de bibliografía nacional y extranjera a los trabajadores académicos que lo soliciten pagando de antemano los costos originados por dichos servicios. Asimismo, se obliga a mandar una relación mensual de la bibliografía disponible en la librería central a las unidades foráneas.

La Universidad se obliga a surtir preferentemente los pedidos de dichas unidades, sin costo adicional al establecido en la Unidad de Hermosillo, a más tardar una semana a la fecha en que se reciba la solicitud. Se hará un descuento del 10%, sobre precio al público, a los trabajadores académicos que adquieran libros a crédito en la Librería Universitaria y se proporcionará crédito a los mismos por un monto máximo de \$ 250.00 descontables en tres quincenas. Si la compra es al contado, se proporcionará un descuento del 20% sobre el precio al público.

#### **CLÁUSULA 158: CINE CLUB**

La Universidad se obliga a establecer un ciclo permanente de Cine Club con la presentación de al menos una película por mes. Además se compromete a elaborar un programa de Cine Club que contemple a las Unidades Foráneas. Para los contenidos de la programación el STAUS podrá hacer sugerencias al respecto.

Una comisión integrada por dos miembros propuestos por el sindicato y dos por el Departamento de Extensión Universitaria, de común acuerdo, elaborarán un programa anual de exhibición de películas.

**CAPITULO VIII  
DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS  
TRABAJADORES ACADÉMICOS**

**CLÁUSULA 159: PAGOS PARA COLEGIATURAS**

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan más de 12 horas-semana-mes, así como a su cónyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos regulares de la Universidad. En cursos de licenciatura, de especialización o posgrado.

En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de quince años o más y que hubiere impartido doce horas-semana-mes o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta cláusula, siempre que se trate de alumnos regulares de la Universidad. Esta prestación podrá otorgarse a hijos de trabajadores cuyo fallecimiento ocurra con posterioridad al 15 de diciembre de 1996.

**CLÁUSULA 160: PROGRAMAS DE SUPERACIÓN**

La Universidad conviene en elaborar, conjuntamente con el STAUS, en los términos del presente Contrato, los programas establecidos en la Cláusula 238 de este documento con el propósito de elevar el nivel académico, mejorar la calidad de la enseñanza y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores académicos.

Para cumplir con esta Cláusula se atenderá a lo dispuesto por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

Asimismo, con el propósito de contar con las condiciones y ambiente propicio para el desarrollo de un programa permanente de preparación y actualización del personal académico de la Institución, la Universidad se compromete a proporcionar las aulas magnas y auditorios de la Institución, siempre y cuando no se afecte la programación académica y se obtenga el consentimiento de la Unidad de que se trate .

**CLÁUSULA 161: APOYOS PARA LA TITULACIÓN.**

La Universidad a través de la Dirección de Desarrollo Académico, se obliga a gestionar, ante las dependencias correspondientes, los apoyos respectivos para la implementación de un programa de becas para la titulación del personal académico que sea pasante de

licenciatura o posgrado.

La Universidad apoyará el personal académico con categoría de Asistente y al Personal de Carrera contratado por tiempo indeterminado, que se pasante de posgrado, cuando le haya sido asignado su asesor y aprobado su proyecto de titulación, con lo siguiente:

a) Dos viajes por vía terrestre si son egresados de universidades de otros Estados de la República;

b) Cuatro viajes por vía terrestre si son egresados de la UNISON y están adscritos a las Unidades Foráneas;

c) Impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles facilidades en su jornada complementaria;

d) Proporcional el costo de seis ejemplares de tesis.

Iguales derechos tendrá el personal académico que sea pasante de posgrado, en los casos que quede comprendidos dentro del programa de regularización previsto por la cláusula 221 prevista en el contrato colectivo 1995-1997.

### **CLÁUSULA 162: REGLAMENTO DE BECAS**

La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, elaborará el Proyecto de Reglamento General de Becas y lo presentará al H. Colegio Académico, con el fin de definir las normas y procedimientos a observar por el trabajador académico y la Universidad para el disfrute de las becas que otorgue la Institución. Este Reglamento deberá ser presentado al H. Colegio Académico en un plazo que no exceda el inicio del semestre 97-2.

En tanto no esté elaborado el Reglamento General de Becas se seguirán los siguientes criterios:

**I)** El beneficio de la beca podrá disfrutarse con independencia de las que el trabajador académico logre obtener mediante sus propias gestiones ante otras instituciones.

**II)** Una vez que el trabajador haya realizado los estudios objeto de la beca, la Universidad lo reintegrará a su puesto y, en su caso, lo promoverá a la categoría y nivel correspondiente conforme a lo establecido en el EPA.

**III)** El trabajador académico que disfrute de una beca consistente en su salario integrado vigente, tendrá derecho a percibir todos los incrementos salariales y las prestaciones que obtenga el Sindicato en beneficio de los Trabajadores Académicos.

IV) Durante el período objeto de la beca los trabajadores académicos no perderán sus derechos ni su antigüedad.

V) En caso de paralización de labores por cualquier causa, la Universidad se obliga a no afectar en la percepción de su beca al personal académico.

VI) Al término de sus estudios el trabajador académico deberá incorporarse a trabajar en la Institución por un tiempo mínimo igual al que disfrute de la beca; en caso de que no cumpla con esta obligación, deberá reintegrar a la Universidad el monto total recibido como beca, así como los intereses generados en el período de la beca.

VII) La Universidad proporcionará o pagará los servicios médicos de los becados y sus derechohabientes en el país. En el extranjero la Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos.

VIII) En el caso de que la Universidad otorgue una beca en el extranjero a un trabajador académico, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el CONACYT a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país la Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el CONACYT a sus becarios en las instituciones públicas; tales como inscripción, colegiaturas, transporte.

### **CLÁUSULA 163: BECAS DEL STAUS**

La Universidad se compromete a otorgar a los trabajadores académicos que designe el STAUS las becas en Instituciones similares, dentro y fuera del país, de acuerdo a las siguientes bases:

I) La Universidad otorgará al STAUS un máximo de cinco becas de tiempo completo por semestre (10 por año), para que éste designe a los trabajadores académicos de carrera cuya contratación sea de carácter indeterminado, que deseen cursar estudios de posgrado (Especialidad, Maestría o Doctorado) o post-básicos.

Cuando alguna de estas becas no se pueda asignar a personal académico de carrera, el STAUS podrá asignarla a personal de asignatura por tiempo indeterminado en una carga de al menos 20 h-s-m, y en este caso se concederá al becario el salario correspondiente a un profesor de tiempo completo Asociado A durante el tiempo que disfrute la beca. En caso de tratarse de un profesor de Asignatura pasante de licenciatura, se le pagará el salario correspondiente a un profesor de tiempo completo Asistente.

II) Los trabajadores que gocen del beneficio de una beca otorgada por el Sindicato tendrán los mismos derechos y obligaciones que se señalan en la Cláusula 162.



III) La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de 20 becas al año, equivalentes a 12 h-s-m cada una, diez por cada semestre;

IV) En caso de que una o más becas del STAUS de las que se mencionan en la Fracción I quede desierta, la Universidad se compromete a convertirlas en becas de 12 HSM.

V) La Universidad otorgará 36 becas que serán convocadas por la Dirección de Desarrollo Académico, para profesores de asignatura de tiempo indeterminado de 18 o más hora-semana-mes, destinándose una para cada Departamento, con el fin de que el personal académico realice estudios de posgrado y con un monto equivalente a la carga académica del beneficiario. El STAUS designará un representante para que forme parte del jurado que se encarga de la asignación de estas becas.

En aquellos Departamentos en que no se haya asignado la beca a maestros con carga de 18 horas en adelante, en segunda instancia podrá otorgarse a maestros de tiempo indeterminado que tengan una carga de 15 o más horas-semana-mes.

#### **CLÁUSULA 164: SUSTITUCIÓN DE PERSONAL QUE DISFRUTA UNA BECA STAUS**

En el caso de las becas STAUS, para que se realice la sustitución, la academia a la que corresponda el área de trabajo académico de la plaza de que se trate, deberá presentar al Jefe del Departamento la fundamentación académica en la que se sustente la necesidad de la sustitución.

El Jefe del Departamento, solicitará a la Dirección de Recursos Humanos la disponibilidad presupuestal para amparar dicha sustitución.

Una vez que se cuente con la fundamentación académica y la respuesta presupuestal, el Jefe de Departamento turnará al Consejo Divisional correspondiente la solicitud de sustitución para su aprobación.

Una vez aprobada la sustitución por el Consejo Divisional, se efectuará el nombramiento correspondiente en términos del Art. 25 Fracción VII de la Ley Orgánica 4 de la UNISON.

#### **CLÁUSULA 165: CURSOS DE SUPERACIÓN**

Cuando la Universidad impulse proyectos de desarrollo académico y apertura de nuevas carreras, y defina que las necesidades de trabajadores académicos se deban cubrir totalmente o en parte por los ya existentes, y que esto implique formación y superación de

dicho personal, la Institución se compromete a sufragar los costos de dicha formación y superación y a descargarlos académicamente, en una proporción igual a los requerimientos de dedicación del curso.

Asimismo, la Universidad dará el apoyo económico necesario para llevar a cabo el diseño curricular de las unidades académicas que así lo determinen.

### **CLÁUSULA 166: BECA PARA CADA DEPARTAMENTO**

La Universidad se compromete a poner a disposición del personal de carrera una beca al año por cada Departamento. Cuando el número de trabajadores académicos de carrera sea mayor a 20, la Universidad otorgará otra beca más. El monto de dicha beca consistirá en el salario integrado del trabajador que resulte beneficiado con ésta, y dicha beca será sustituida por personal académico por tiempo determinado, de la misma categoría y jornada que el trabajador beneficiado con la beca.

Dichas becas serán administradas por los Consejos Divisionales conforme a las siguientes bases:

I) Las becas se otorgarán en áreas definidas por los planes de desarrollo del Departamento que hayan sido aprobadas por los Consejos Divisionales.

II) Los trabajadores académicos que disfruten de este tipo de beca se elegirán de entre el personal de carrera que esté laborando en el Departamento, y se dará preferencia a aquellos con la formación idónea para el área de estudios de la beca. En caso de igualdad de méritos se seleccionará al de mayor antigüedad.

III) Las becas deberán ser convocadas por los Departamentos por lo menos con tres meses de anticipación.

### **CLÁUSULA 167: COMPLEMENTO DEL SALARIO PARA BECARIOS**

Cuando un trabajador académico obtenga una beca, de una Institución de acuerdo al Reglamento, para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es profesor o profesor-investigador de carrera, la Institución le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o el CONACYT. A los maestros por asignatura que se encuentren en esta situación se les continuará pagando como tales.

**CLÁUSULA 168: CURSOS LOCALES**

Los planes y programas de formación y superación académica se impartirán preferentemente en las instalaciones de la Universidad.

**CLÁUSULA 169: CONSTANCIAS**

Los trabajadores académicos recibirán constancia de participación en los planes y programas de superación académica al declararse concluida la evaluación de su participación.

**CAPITULO IX  
DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL STAUS**

**CLÁUSULA 170: TRATO PREFERENCIAL A  
REPRESENTANTES SINDICALES**

Los representantes de la Universidad y los responsables de dependencias académicas y administrativas de la misma, recibirán a los representantes sindicales para tratar asuntos de interés del Sindicato, cuando éstos lo soliciten; dando trato y trámite preferencial con respecto a otros asuntos que estén por abordar cuando éstos últimos tengan carácter particular y/o individual.

Asimismo, los trabajadores administrativos con los cuales los representantes sindicales tienen que tramitar asuntos sindicales deberán dar el mismo tratamiento preferencial.

En los casos que los representantes sindicales juzguen necesario, podrán hacerse acompañar de los trabajadores académicos involucrados en el asunto por abordar.

**CLÁUSULA 171: DERECHO A LA INFORMACIÓN**

La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione la información que solicite sobre definición y aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución.

**CLÁUSULA 172: INFORMACIÓN SOBRE CREACIÓN O  
MODIFICACIÓN DE CENTROS DE  
TRABAJO**

La Universidad informará al STAUS de la creación o modificación de cada centro de trabajo en donde existan o puedan existir trabajadores académicos, en un término que no exceda de 30 días

naturales a partir de la creación o modificación del centro que se trate. Asimismo, se presentará una lista de las plazas académicas adscritas a dicho centro que aparezcan en el catálogo de puestos del personal académico.

Para la creación de nuevas plazas que no aparezcan en dicho catálogo se atenderá a lo señalado en la Cláusula 28 del presente Contrato y demás disposiciones del mismo.

### **CLÁUSULA 173: INFORMACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES**

Para efectos de que el Sindicato esté informado de los aspectos laborales, la Institución le proporcionará toda la información sobre la materia a petición expresa del STAUS. Siempre y cuando esta información esté acorde con lo establecido en este Contrato y en el Artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

### **CLÁUSULA 174: INFORMACIÓN DE COMISIONES ADICIONALES AL PERSONAL**

De cualquier nombramiento, designación o remuneración del personal académico para el desempeño de Comisiones académicas o administrativas, así como asesorías de carácter especial, que por su carácter sean independientes de sus labores y carga académica normales; deberá informarse al Sindicato.

### **CLÁUSULA 175: INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COLEGIO ACADÉMICO Y DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES.**

La Universidad se obliga a proporcionar al STAUS los acuerdos del H. Colegio Académico a más tardar tres días hábiles después de que hayan sido tomados. Asimismo, a petición expresa del Sindicato, los Directores de División deberán proporcionar por escrito, en el mismo plazo señalado en esta Cláusula, los acuerdos de los Consejos Divisionales correspondientes.

### **CLÁUSULA 176: DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO**

La Universidad escuchará la opinión del Sindicato sobre la formulación de su proyecto de presupuesto anual antes de presentarlo a la Junta Universitaria. Asimismo, reconoce el derecho del STAUS de solicitar a la Tesorería de la Universidad de Sonora información sobre el ejercicio presupuestal. Esta solicitud deberá presentarse por

escrito ante las autoridades financieras de la Institución.

### **CLÁUSULA 177: INFORMACIÓN DE REFORMAS**

La Universidad conviene con el STAUS en comunicar a éste, previo a su discusión y aprobación por el Colegio Académico, los proyectos de reforma académica y administrativa elaborados por la Dirección de Planeación y demás dependencias universitarias cuyas funciones sean afines con la misma.

### **CLÁUSULA 178: RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

Todo escrito presentado por el STAUS a la Institución, que contenga una solicitud relativa a los derechos del personal académico que tengan consecuencias laborales, tanto colectivos como individuales, estipulados en este Contrato y las demás disposiciones legales aplicables; la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicho escrito, dará respuesta fundada y razonada en un término no mayor de 5 días hábiles.

De no producirse la respuesta en el término señalado en el párrafo anterior, procederá recurrir en inconformidad ante la comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver sobre la procedencia del planteamiento sindical en el término perentorio de los 5 días hábiles siguientes.

### **CLÁUSULA 179: PLAZAS SINDICALES**

La Universidad se obliga a conceder 5 plazas de tiempo completo a los miembros del Comité Ejecutivo del STAUS con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Las licencias serán con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y las derivadas de este contrato, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondiera durante el curso de su ejercicio.

Estas plazas se pagarán con la sobrecarga máxima establecida para el maestro de tiempo completo, de acuerdo al nivel y categoría de cada integrante del Comité Ejecutivo.

Cuando dichas plazas sean ocupadas por maestros cuya contratación sean de tiempo completo, además de ser pagadas con la sobrecarga máxima establecida de acuerdo al nivel y categoría, tendrán derecho a concursar para obtener los estímulos a la carrera docente. En el caso de que el maestro ya reciba dicho estímulo, se le respetará durante el tiempo de su gestión.

Las 5 plazas a que se hace mención, se pagará de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo que las ocupen. En caso de no gozar de nivel y categoría de maestro de tiempo completo se pagará como Asociado "A" si está titulado o como Asistente en caso contrario. Las comisiones que recaigan en personal que no sea de carrera no generarán derechos académicos inherentes a las plazas de maestro de tiempo completo.

En caso de que la relación laboral del integrante del Comité Ejecutivo finalice antes de terminada la gestión sindical, la relación de trabajo se entenderá prorrogada hasta que finalice la gestión, quedando en consecuencia sujeto a los derechos obligaciones que correspondan al trabajador académico.

Al término de la gestión o periodo sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo, en caso de subsistir la relación laboral.

#### **CLÁUSULA 180: DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES**

La Universidad se obliga a mantener los salarios y proporcionar descargas en la jornada complementaria a la carga académica para los miembros de la CMGAA en un 25%, los miembros de la CMGCRPA en un 20%; para los Delegados Sindicales en Hermosillo 30%, en Navojoa 80%, en Caborca 50% y en Santa Ana 30%. Las descargas para la CMGAA y la CMGCRPA serán del 50% cuando dichas comisiones elaboren su reglamento y su plan de trabajo.

#### **CLÁUSULA 181: LICENCIA DE LA COMISIÓN REVISORA**

La Universidad se obliga a conceder permiso con goce de salario a 10 trabajadores académicos miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo, para lo cual el STAUS proporcionará los nombres por escrito. Tal licencia se concederá con 5 días previos a la presentación del pliego petitorio correspondiente y hasta la firma del Contrato Colectivo. Asimismo, la Universidad se obliga a conceder licencia para los mismos fines y en los mismos plazos a 10 trabajadores académicos más con licencia parcial, es decir, sin derecho a suspender labores ante los grupos.

### **CLÁUSULA 182: RESPETO A REPRESENTANTES SINDICALES**

La Universidad se compromete a no separar de sus trabajos, ni a ejercer represalias en contra de los miembros del STAUS que estén ejerciendo funciones de dirección sindical, cualquiera que sea su categoría, siempre que estas personas no contravengan lo dispuesto en la Ley o las disposiciones legales aplicables.

### **CLÁUSULA 183: PERMISOS A EVENTOS SINDICALES**

La Universidad dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, delegacionales, foros y congresos, y demás actividades que celebre el STAUS con previo aviso a la Institución siempre y cuando no se lesionen gravemente las actividades académicas.

Para los efectos de la aplicación de esta Cláusula, los trabajadores académicos involucrados, justificarán previamente por escrito las inasistencias al trabajo que resulten de las actividades mencionadas en el párrafo anterior.

### **CLÁUSULA 184: AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS**

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen 6 viajes de algún representante sindical para asistir a eventos nacionales o regionales que organicen los trabajadores universitarios, como tales o agrupados en sus Sindicatos. Estos viajes se ajustarán a las tarifas que maneja la UNISON y a comprobación de gastos.

Asimismo la Universidad dará una ayuda de \$80,000.00 (ochenta mil pesos) anuales para gastos de los delegados sindicales de las unidades foráneas para que asistan a las Asambleas Generales y de Delegados que cite el sindicato. La ayuda se entregará a mástardar un mes a la firma del presente Contrato.

De igual manera la Universidad se compromete a proporcionar 12 pólizas de seguro de viaje al año para cada una de las delegaciones sindicales foráneas (Navojoa, Caborca y Santa Ana) y para el Sindicato 30 pólizas más al año. La expedición de la póliza para las unidades foráneas, estará a cargo del Vicerrector de la Unidad respectiva, y las del sindicato se expedirán en la Dirección de Recursos Humanos.

**CLÁUSULA 185: PRÉSTAMO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS**

La Universidad se obliga a proporcionar las instalaciones y servicios de la Institución para realizar actividades propias del Sindicato, siempre y cuando no entorpezca las actividades programadas en la misma.

**CLÁUSULA 186: BIBLIOTECA SINDICAL**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$7,000.00 ( siete mil pesos) anuales para el mejoramiento de su biblioteca. Esta cantidad total se cubrirá a los 30 días de firmado el Contrato, también dará al Sindicato, para su biblioteca dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al sindicato.

**CLÁUSULA 187: EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA**

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

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

Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$120,000.00 (ciento veinte mil pesos) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente.

**CLÁUSULA 188: VEHÍCULO**

La Universidad se obliga a dar una ayuda de \$2,000.00 por año para gastos de mantenimiento y refacciones del vehículo del sindicato. La UNISON pagará contra recibo estos gastos.

**CLÁUSULA 189: AYUDA PARA FESTEJOS**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$140,000.00 (ciento cuarenta mil pesos) al año para que la utilice en la realización de las siguientes festividades:



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

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

#### **CLÁUSULA 190: GASTOS DE LOCAL**

La UNISON se obliga a entregar al STAUS una cantidad de \$6,200.00 (seis mil doscientos pesos) mensuales para ayuda de administración y operación de sus instalaciones.

#### **CLÁUSULA 191: GASTOS DE REPRESENTACIÓN**

La Universidad de Sonora se obliga a entregar al Sindicato, por concepto de gastos generales de representación, la cantidad de \$1,200.00 ( mil doscientos pesos) mensuales.

#### **CLÁUSULA 192: APOYO PARA EVENTOS ACADEMICOS**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS, para sufragar los gastos de apoyo a cursos y participación de sus miembros en actividades docentes, de investigación científica, simposios, congresos, coloquios, cursos especiales, mesas redondas, foros y demás actividades académicas, la cantidad de \$170,000.00 (ciento setenta mil pesos) anuales, que será entregada a más tardar 60 días después de la firma del presente Contrato.

#### **CLÁUSULA 193: MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL**

La Universidad se compromete a incluir dentro del análisis del presupuesto para el grupo 60, las inversiones que se deriven del 50% de los gastos que se ocasionen en la construcción de una estancia, un audiovisual y un aula de su local sindical. Así como también el reacondicionamiento con material de concreto reforzado y sobretecho.

#### **CLÁUSULA 194: PRESTAMO DE MOBILIARIO Y EQUIPO**

La Universidad se obliga a seguir proporcionando al STAUS, por todo el tiempo que éste lo requiera, para el ejercicio de sus

funciones, el uso del mobiliario y equipo existente en sus instalaciones; así como las ampliaciones, mantenimiento y reposición del mismo equipo, cuando el Sindicato y la Universidad así lo convengan en el presupuesto a ejercer para ese año.

Dicho mobiliario y equipo seguirá siendo propiedad de la Universidad, y el STAUS se responsabilizará de su custodia.

### **CLÁUSULA 195: PAGO DE LOS SERVICIOS DEL LOCAL**

La Universidad se obliga a pagar los servicios de: electricidad, agua, teléfono y gas de las instalaciones del STAUS. Además, se obliga a proporcionar la papelería que el Sindicato le solicite y a contratar un seguro de protección que cubra al mobiliario y equipo que se encuentre en el local del STAUS, siempre y cuando, no sobrepase los montos que para el pago de estos servicios se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en ese año.

### **CLÁUSULA 196: EMPLEADOS DEL STAUS**

La Universidad pagará el sueldo de los siguientes trabajadores al servicio del STAUS; un operador de equipo especializado, dos secretarías taquimecanógrafas, un técnico de imprenta, un auxiliar de oficina y un conserje. Las reclasificaciones del personal administrativo adscrito al STAUS se solicitarán a la Comisión Mixta de Tabulador que corresponda.

### **CLÁUSULA 197: AYUDA PARA DEPORTES, ACTIVIDADES CULTURALES Y SOCIALES**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS, para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes; así como para el desarrollo de actividades culturales y sociales, la cantidad de \$ 35,000.00 (treinta y cinco mil pesos) por año.

A solicitud del STAUS, la Institución coadyuvará en la organización de las actividades a que se refiere el párrafo anterior, facilitándole en consecuencia, las instalaciones académicas, deportivas, culturales, medios de transporte y de difusión.

### **CLÁUSULA 198: TABLEROS SINDICALES**

La Universidad se obliga a instalar en cada dependencia o unidad académica, previa solicitud del STAUS, tableros enmicados y con seguro para cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva

del Sindicato.

**CLÁUSULA 199: MIEMBROS DEL STAUS CON LICENCIA ADMINISTRATIVA**

La Universidad reconoce que los trabajadores académicos pertenecientes al STAUS, que en determinado momento ocupen cargos administrativos dentro de la Institución, no perderán sus derechos sindicales, absteniéndose éstos de participar en las actividades sindicales cuando sea personal de confianza.

**CLÁUSULA 200: EQUIPO DE COMPUTO**

La Universidad se compromete a facilitar al STAUS los programas de computación, que para apoyo a las Unidades Académicas requiera, y que sean compatibles con el sistema de cómputo del Sindicato, en base a la petición que él mismo haga.

**CLÁUSULA 201: CUOTA SINDICAL**

La Universidad practicará los descuentos a los salarios de los trabajadores sindicalizados por concepto de las cuotas sindicales acordadas por el STAUS, y los entregará al tesorero del Sindicato dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuó el pago donde se realizaron los descuentos.

La Universidad no podrá suspender los descuentos por cuota ordinaria sin la petición escrita del propio Sindicato.

**CLÁUSULA 202: ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADÉMICOS**

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato 1,500 ejemplares de los siguientes documentos: este Contrato y las modificaciones al Estatuto de Personal Académico. Se da un plazo de 4 meses a la UNISON para que entregue los documentos mencionados. Si esto no sucede, la Universidad entregará al Sindicato el costo de los 1,500 ejemplares de los documentos citados, de acuerdo a la cotización presentada por el STAUS.

**CLÁUSULA 203: RADIO Y TELEVISIÓN**

La Universidad se obliga a proporcionar una hora semanal en la Radio y/o en la Televisión Universitaria, para uso del STAUS, siempre y cuando se ajuste a los planes y programas de difusión académica de la Institución.

El horario se ajustará a las necesidades de programación, de común

acuerdo con la dirección de Radio y T.V. Universitaria.

La producción y grabación serán proporcionados por el Sindicato y la Universidad proporcionará el apoyo técnico, equipo y operación necesarios.

Los mensajes se transmitirán sin contravenir lo que para ello establece la Ley Federal de Radio y T.V. en lo correspondiente a Radios Culturales.

#### **CLÁUSULA 204: REGLAMENTO DE ESTÍMULOS**

Se formulará una Comisión Mixta integrada por los miembros que nombre este Sindicato y los que designen las autoridades universitarias, para la elaboración de un reglamento de estímulos para los trabajadores académicos, con el fin de reconocer los méritos de aquellos que hayan destacado en el cumplimiento de sus deberes, por categorías y niveles del personal de carrera y asignatura, estímulos consistentes en premios que la Universidad entregará anualmente en las fechas del aniversario de su fundación. Ambas partes crearán una Comisión de evaluación de méritos facultada para hacer encuestas en los distintos sectores universitarios y para realizar investigaciones y evaluaciones que estime pertinentes, a fin de emitir un voto que tendrá carácter de simple opinión. En última instancia será la Junta Universitaria quien determine a que persona deban adjudicarse dichos premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos en dicho reglamento de estímulos.

#### **CLÁUSULA 205: PROGRAMA DEPORTIVO**

La Universidad se obliga a convenir con el Sindicato un programa deportivo y recreativo para los trabajadores académicos y sus familiares en las instalaciones de que dispone la Universidad, las cuales deberán estar en buenas condiciones de servicio.

#### **CLÁUSULA 206: SÍNTESIS INFORMATIVA DIARIA**

La Universidad proporcionará al STAUS diariamente por la mañana una copia de la síntesis periodística del día.

#### **CLÁUSULA 207: CARTAS DE LA RELACIÓN LABORAL**

Cuando un miembro del personal académico solicite una carta de antigüedad, salario, nivel y categoría, la Universidad se obliga a entregarle en un plazo no mayor de dos días contados a partir de la solicitud, sin costo alguno para el trabajador.

### **CLÁUSULA 208: CUOTA EXTRAORDINARIA POR VIDA CARA Y ESTÍMULO.**

Para los trabajadores académicos que laboran en Puerto Peñasco y Caborca, Sonora, la Universidad les cubrirá una cuota extra por zona cara, siendo una cuota equivalente al 13.4% del salario integrado. Para las unidades mencionadas arriba, las partes se comprometen a elaborar un estudio para determinar si se requiere pagar una cuota extra por zona cara. El estudio deberá estar terminado dos meses después de la firma del presente contrato.

De acuerdo con el convenio de revisión UNISON-ST AUS de abril de 1995, con el objeto de procurar el acercamiento de las percepciones salariales de los maestros e investigadores de carrera (tiempos completos) ubicados en la Zona II, a los de la Zona III, la Universidad otorga con efectos a partir del 20 de marzo de 1995, una cuota extraordinaria equivalente al 2% del salario tabular con repercusiones a prestaciones ligadas al salario, única y exclusivamente a tales maestros e investigadores de carrera que se encuentran ubicados en las categorías de Asociado y Titular, adscritos a las Unidades de Hermosillo, Navaja y Santa Ana.

Asimismo, de acuerdo al convenio de revisión UNISON-ST AUS de 1996, la Universidad con el objeto de procurar un acercamiento a las percepciones salariales de los maestros e investigadores de carrera y asignatura, ubicados en la zona 2, a los de la zona 3 otorga con efectos a partir del 20 de marzo de 1996, una cuota extraordinaria equivalente al 1.5% del salario tabular con repercusión a las prestaciones ligadas al salario, única y exclusivamente a tales maestros e investigadores que se encuentran adscritos a las Unidades de Hermosillo, Navaja y Santa Ana.

En el mismo convenio de 1996, la Universidad otorgó el 1.5% del salario tabular con repercusión a prestaciones ligadas al salario, por concepto de estímulo, a los maestros e investigadores de carrera y asignatura adscritos a las Unidades de Caborca y Puerto Peñasco, mismo que se otorga a partir del 20 de marzo de 1996.

Las cuotas extraordinarias y el estímulo mencionados en esta cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la propia cláusula.

**CLÁUSULA 209: ESTUDIOS PARA CUOTAS  
EXTRAORDINARIAS POR VIDA  
CARA**

La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las unidades de Navaja, Santa Ana y Bahía Kino. Este estudio deberá estar terminado a más tardar en el mes de Septiembre de 1997.

Paralelamente la Universidad se compromete a gestionar el porcentaje que por vida cara se otorga en Puerto Peñasco y Caborca para las Unidades de Navaja, Santa Ana y Bahía Kino.

**CLÁUSULA 210: AYUDA PARA GASTOS DE  
TRANSPORTACIÓN**

La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores académicos adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, y a los trabajadores académicos que laboran en el campo experimental en Bahía de Kino, una ayuda para gastos de transportación por la cantidad de \$400.00 mensuales.

Esta ayuda sustituye a la que se viene proporcionando en concepto de pago por distancia, a los trabajadores académicos que laboran en el Departamento de Agricultura y Ganadería.

## **TÍTULO QUINTO DE LOS CONFLICTOS Y SANCIONES**

### **CAPITULO X DE LOS CONFLICTOS**

#### **CLÁUSULA 211: ATENCIÓN A LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

La Universidad tratará con las representaciones sindicales debidamente acreditadas, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones de trabajo y la aplicación del presente contrato y del Reglamento Interior del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 212: REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

La Universidad y el Sindicato formularán el Reglamento Interior de Trabajo por conducto de la Comisión Mixta designada para ese efecto. En tanto el Reglamento Interior de Trabajo no sea aprobado por la autoridad laboral competente, la Universidad de Sonora no podrá decretar ninguna sanción administrativa a los trabajadores académicos.

#### **CLÁUSULA 213: RESCISIÓN DEL CONTRATO**

En los casos de rescisión la Universidad y el Sindicato se obligan a seguir el siguiente procedimiento:

I) La Universidad no podrá decretar la rescisión del Contrato si no se ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente. El plazo para llevar a cabo dicha investigación no deberá ser mayor de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular conozca los hechos motivadores de la rescisión.

II) A esta audiencia de investigación administrativa deberá citarse al interesado y al Sindicato por escrito, con 48 horas de anticipación por lo menos, y en ella se deberá tratar primero de conciliar el conflicto entre las partes. Por su propia naturaleza, dicha audiencia deberá celebrarse preferentemente en la Dirección de Recursos Humanos, salvo que por razones de imposibilidad material deba llevarse en otro lugar, en cuyo caso el citatorio deberá indicar con precisión el lugar de referencia.

**III)** En el citatorio para esta audiencia de investigación administrativa deberán especificarse los hechos relacionados con la causal que se impute al trabajador académico, así como las Cláusulas del contrato Colectivo, del Reglamento Interior y los fundamentos legales que establezcan la procedencia de la rescisión que se pretenda realizar.

**IV)** Únicamente el resultado de la investigación administrativa deberá hacerse constar por escrito, que firmarán quienes hayan intervenido y desearan hacerlo, ante la fe de dos testigos de asistencia. En caso de que no asista el trabajador académico a dicha audiencia, no obstante existir constancia de su citatorio personal y oportuno, se entenderá que renuncia a la práctica de la investigación administrativa.

**V)** En caso de no estar conforme el interesado con el arreglo que propusiera la Universidad, para dar por terminado el conflicto, en la misma audiencia de investigación administrativa, la Universidad turnará el expediente a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver en un plazo no mayor de 5 días hábiles desde que haya recibido el expediente.

#### **CLÁUSULA 214: DERECHO NO PREJUZGADO**

La resolución que dicte la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, después de agotado cualquier recurso que se establezca, no prejuzga sobre los derechos de los interesados, quienes podrán ocurrir ante las autoridades competentes.

#### **CLÁUSULA 215: PRESCRIPCIÓN**

Prescriben en un mes las acciones de la Universidad para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios. Cuando se esté tramitando una investigación administrativa, o ventilando un caso ante la Comisión Mixta correspondiente, el término comenzará a contar a partir de que se agoten tales instancias y sean notificadas las partes.

#### **CLÁUSULA 216: RESCISIÓN IMPROCEDENTE**

En caso de que no se siga el procedimiento establecido en las Cláusulas anteriores, el despido o rescisión practicados no producirá efecto legal alguno.



**CLÁUSULA 217: OBLIGATORIEDAD DE NOTIFICAR MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

En toda acción o resolución de la Universidad, que modifique la situación laboral de los trabajadores académicos y que tiene que estar de acuerdo con este Contrato, se debe notificar por escrito al interesado y al Sindicato. Esta notificación tiene que expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción.

**CLÁUSULA 218: SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN**

Cuando un miembro del personal académico se considere afectado en sus intereses gremiales por alguna decisión de la Universidad, podrá solicitar la reconsideración de la misma por medio del STAUS. En tanto el Sindicato y el trabajador académico no reciban notificación escrita, la acción o resolución no surtirá efecto alguno.

**CAPITULO XI  
DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN  
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 219: DERECHOS DEL PERSONAL EN PROCESO PENAL**

No se suspenderá la relación laboral de los trabajadores académicos sujetos a proceso penal que gocen de libertad provisional, cuando un trabajador académico sea privado de su libertad por causas directamente relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la Universidad, ésta se hará cargo de su defensa a través de sus abogados y de los gastos que se originen por este motivo.

**CLÁUSULA 220: RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD**

Los trabajadores académicos y la Universidad podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada y sin incurrir en responsabilidad. Siempre y cuando se proceda de acuerdo a la Ley, a este Contrato y Reglamentos aplicables.

**CLÁUSULA 221: PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL DEJAR DE TRABAJAR**

La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador académico, por concepto de prima de antigüedad e

independientemente de cualquier otra prestación, el importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, en el momento en que el trabajador académico se separe o sea separado de su trabajo por cualquier causa.

### **CLÁUSULA 222: RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR**

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:

I) Engañarlo el funcionario representante de la Universidad, al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de empezar a prestar servicios el trabajador académico.

II) Incurrir los representantes de la Universidad, o su personal directivo, dentro o fuera del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratos en contra del trabajador académico cónyuge, padres e hijos.

III) Reducir la Universidad el salario del trabajador académico.

IV) No entregar la Universidad al trabajador académico el salario correspondiente en la fecha y lugar pactados.

V) Por causar los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstas, daños en los bienes del trabajador académico.

VI) Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan, o que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determine.

VII) Las demás que establezca la Ley.

Cuando se dé cualquiera de las condiciones señaladas en esta Cláusula, el trabajador académico tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal de rescisión y a presentar su reclamación de indemnización correspondiente.

### **CLÁUSULA 223: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

I) El mutuo consentimiento de las partes.

II) La renuncia escrita del trabajador.

III) La muerte del trabajador.

IV) La conclusión de la obra determinada que dio origen a la

relación de trabajo.

V) La terminación del plan o de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado.

VI) La incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impide el desempeño de sus labores, siempre y cuando no pueda ser reacomodado a solicitud del interesado en un puesto de igual categoría y nivel. Esta incapacidad deberá ser dictaminada por medio del ISSSTESON o cuando el interesado lo solicite por un medio particular designado de común acuerdo entre las partes.

Para el caso de las Fracciones IV y V de esta Clausula, los trabajadores académicos que no estén conformes con la terminación de la relación laboral, podrán recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución. En caso de que se resuelva favorable, el trabajador tendrá derecho a pagos de salarios por el período que resulte prorrogado el Contrato.

#### **CLÁUSULA 224: LIQUIDACIÓN POR INCAPACIDAD**

En el caso de la fracción Sexta de la Cláusula anterior, si la incapacidad del trabajador académico proviene de un riesgo no profesional, tendrá derecho a que se le paguen 16 días de salario que por concepto de prima de antigüedad según establece la Cláusula 221 de este Contrato Colectivo, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTESON.

#### **CLÁUSULA 225: SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL**

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo sin obligaciones de prestar el servicio, las siguientes:

I) La enfermedad contagiosa del trabajador.

II) La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III) Por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato.

IV) Por arresto del trabajador.

V) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el de las obligaciones consignadas en la fracción III del artículo 31 de la misma.

En los casos señalados en las fracciones I y II se aplicará, para el pago de los salarios, lo señalado en la Cláusula 92 fracción V del

presente Contrato. En los casos señalados en las fracciones III, IV y V la Universidad queda exenta del pago de salarios.

En los casos señalados en las fracciones III y IV la Universidad se obliga a prestar asesoría jurídica, quedando exenta de esta obligación en los casos en que la Universidad sea sujeto pasivo de la conducta, presuntamente delictuosa.

#### **CLÁUSULA 226: RESCISIÓN INJUSTIFICADA**

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo de un trabajador académico por tiempo indeterminado, éste podrá optar por la reinstalación en su puesto, horario y lugar de trabajo, en las mismas condiciones y términos en que venía laborando, o por la indemnización constitucional de tres meses del salario integrado vigente en la fecha de rescisión, su accesoría de salarios vencidos, la prima de antigüedad establecida en la Cláusula 221 del presente Contrato y demás prestaciones legales derivadas del mismo. A igual indemnización tendrá derecho el trabajador académico que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la Universidad por causa imputable a ésta.

#### **CLÁUSULA 227: PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN**

Una vez que se resuelva un conflicto planteado en los términos de las Cláusulas 221 y 226 favorablemente a un trabajador, la Universidad deberá otorgar la indemnización correspondiente.

## **TÍTULO SEXTO DEL CONTRATO Y DE LAS COMISIONES**

### **CAPITULO XII DE LAS COMISIONES**

#### **CLÁUSULA 228: COMISIONES MIXTAS**

Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, e integrados por un número igual de representantes que la Universidad y el STAUS designen respectivamente.

Las Comisiones Mixtas funcionarán de acuerdo con su propio reglamento y podrán ser: Generales, de Unidad Académica y Especiales. Estas últimas se establecerán de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS precisando en cada caso: la integración, el objeto y la duración de las mismas.

#### **CLÁUSULA 229: REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES**

Con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuado para el trámite y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia, las Comisiones Mixtas Generales, una vez instaladas elaborarán y aprobarán su propio reglamento de funcionamiento, el cual podrá ser modificado por las partes en cualquier tiempo, a propuesta de cualquiera de ellas, sin contravenir lo dispuesto en este Contrato.

#### **CLÁUSULA 230: PROCEDIMIENTOS NO PREVISTOS**

Los procedimientos internos para el trámite y resolución de los asuntos cuya responsabilidad correspondan a estas Comisiones y que no se establezcan específicamente en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se determinarán en su propio Reglamento.

#### **CLÁUSULA 231: COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES**

Cada una de las partes podrá nombrar a tres miembros para integrar cada una de las comisiones Mixtas, estos durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.

**CLÁUSULA 232: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**

Se integrará entre la Universidad y el STAUS, las siguientes Comisiones Mixtas Generales:

**I) Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA).**

**II) Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal Académico (CMGHSPA).**

**III) Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA).**

**IV) Comisión Mixta General del Tabulador del Personal Académico (CMGTPA).**

**V) Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS).**

**VI) Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA).**

**VII) Las demás Comisiones Generales, de Unidad Académica y Especiales que acuerden la Universidad y el STAUS.**

**CLÁUSULA 233: LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES**

Para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a proporcionar el local con una superficie mínima de 40 metros cuadrados; personal y los enseres necesarios que para su funcionamiento la misma Comisión defina.

Las Comisiones podrán solicitar la documentación indispensable para el desempeño de sus funciones.

Reunidas las Comisiones, solicitarán todo aquello que consideren necesario para su funcionamiento y actuación.

**CLÁUSULA 234: PROCEDIMIENTOS GENERALES**

Para su funcionamiento las Comisiones Mixtas se regirán por los siguientes procedimientos:

**I) Funcionarán siempre paritariamente, es decir, con un número igual de miembros designados por la Universidad y el Sindicato, siendo necesaria la presencia de un mínimo de dos miembros por cada parte para tomar acuerdos.**

**II) Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría simple y se comunicará por escrito al interesado, a la Universidad y al STAUS.**

**III) Se reunirán las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocada por cualquiera de las partes representadas en ellas.**

IV) Una vez convocada por cualquiera de las partes, deberán integrarse en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de diez días hábiles el asunto de que se trate.

V) Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas a petición fundada del trabajador académico, la Universidad o el STAUS.

En el caso de las Comisiones Mixtas de Unidad Académica, sus resoluciones serán apelables ante la Comisión Mixta General correspondiente.

VI) El trabajador académico, la Universidad o el STAUS tendrán un plazo de siete días hábiles para interponer el recurso de revisión de las resoluciones de las Comisiones Mixtas a que se refiere la fracción anterior, contados a partir del día siguiente de la comunicación de la resolución que se impugna.

VII) La resolución a las revisiones previstas en las fracciones anteriores será dictada en un plazo máximo de ocho días hábiles posteriores a la fecha de la solicitud de revisión correspondiente.

#### **CLAUSULA 235: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA) será competente para conocer y resolver:

I) De los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores académicos.

II) De los casos de inconformidad en contra de las resoluciones dictadas por las demás Comisiones Mixtas Generales, que afecten derechos individuales, o bien por falta de acuerdo de cualquiera de ellos en el reconocimiento de los casos concretos.

#### **CLÁUSULA 236: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGSHS) tiene facultades para:

I) Determinar por cada unidad académica lineamientos y condiciones a observar en el caso de las labores insalubres y peligrosas.

En todo momento la Comisión turnará las disposiciones legales aplicables a las condiciones particulares del centro de trabajo.

II) Establecer los lineamientos generales para que se implementen

los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales en las unidades académicas que lo requieran.

**III)** Elaborar los manuales donde se determinen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo.

**IV)** Proporcionar información acerca de las prestaciones otorgadas por la Ley del ISSSTESON.

**V)** Establecer programas de divulgación sobre técnicas para la prevención de riesgos profesionales, de adiestramiento en primeros auxilios y de conocimiento y uso de equipos de seguridad.

**VI)** Comunicar a la Universidad que suspenda la realización de aquellos trabajos que, por estar desarrollándose al margen de las medidas preventivas o correctivas de higiene y/o seguridad determinadas por la propia Comisión, ponen en riesgo la salud o la vida de los trabajadores académicos.

**VII)** Las demás que se deriven del presente Contrato y los ordenamientos legales aplicables.

### **CLÁUSULA 237: COMISIONES MIXTAS LOCALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD LOCALES**

Se establecerán Comisiones Mixtas Locales de Higiene y Seguridad en cada una de los Departamentos que lo requieran, a fin de vigilar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad preventivas y correctivas, así como para auxiliar en cada centro de trabajo a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

### **CLÁUSULA 238: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA), de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:

**I)** Determinar las necesidades de formación, superación y capacitación del personal académico.

**II)** Establecer un Programa General de Formación y Superación del Personal Académico, que deberá contener cursos dirigidos a todas las categorías y niveles en que se clasifiquen los trabajadores académicos.

**III)** Elaborar y desarrollar un Programa Anual de Formación y Superación de Personal Académico con base en el Programa General



que se establece en la fracción anterior.

IV) Acordar los planes y programas específicos de formación y superación de los trabajadores académicos.

V) Acordar la realización de cursos y conferencias especiales que considere necesarias a fin de contribuir a la formación y superación de los trabajadores académicos.

VI) Vigilar el cumplimiento de los programas de formación y superación del personal Académico.

VII) Evaluar los resultados del Programa Anual de Formación y Superación del Personal Académico con el propósito de determinar las necesidades no previstas y establecer las medidas correspondientes para el cumplimiento del Programa General de Formación y Superación del Personal Académico.

VIII) Promover la participación en cursos de formación y superación organizados por otras Instituciones, siempre que estén relacionados con programas de la Universidad.

IX) Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.

#### **CLÁUSULA 239: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES**

La Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT) de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:

I) Realizar el Catálogo de Puestos del Personal Académico de base, los análisis de los distintos puestos y sus funciones en los aspectos laborales.

II) De acuerdo a lo anterior, proponer al Colegio Académico reformas o modificaciones a la Clasificación del Catálogo de Puestos del Personal Académico de base.

III) Determinar en base a un estudio previo, los complementos que se deban otorgar al Personal Académico que labore en regiones donde el costo de la vida sea más elevado.

IV) Las demás que defina el reglamento de la propia Comisión para normar su funcionamiento.

#### **CLÁUSULA 240: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico (CMGPSPA), tiene las siguientes facultades:

I) Analizar y proponer ideas que contribuyan con el correcto

funcionamiento de la Tienda Universitaria para beneficio de los trabajadores de la Universidad.

II) Supervisar el funcionamiento correcto del Centro de Desarrollo Infantil para los hijos de los trabajadores académicos.

III) Sugerir las medidas correctivas que procedan en los casos a que se refieren las fracciones I y II de esta cláusula, debiendo comunicárselas a la Universidad para su implementación.

IV) Analizar la posibilidad de complementar los servicios y prestaciones que proporciona el ISSSTESON.

V) Evaluar las opciones oficiales que cubren esos servicios y prestaciones y las medidas necesarias para complementarlas.

VI) Evaluar la posibilidad de que la Universidad proporcione directamente estos servicios y prestaciones.

VII) Las demás que se deriven de la naturaleza de sus funciones, de la aplicación de la Ley, este Contrato y Reglamento respectivos.

#### **CLÁUSULA 241: COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS.**

La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), tendrá las siguientes facultades:

I) Definir, para las plazas que vayan a ser convocadas por la Universidad, su carácter de ser por tiempo indeterminado o por tiempo u obra determinado y demás aspectos de orden laboral.

II) Vigilar que el ingreso y promoción de los trabajadores académicos se ajuste a los procedimientos establecidos en el EPA y a las disposiciones que se pacten en este Contrato.

III) Establecer lineamientos generales para cumplir con la facultad señalada en la fracción anterior.

IV) Recibir de los Directores de División o Jefes de Departamento de las Unidades Académicas copias de los proyectos de convocatorias a concurso de ingreso que serán sometidas a los Consejos Divisionales y copias de las Convocatorias a tales concursos cuando hayan sido autorizadas por los Consejos Divisionales.

V) Recibir de los Jefes o Secretarios de los Departamentos correspondientes, copias de: las relaciones de aspirantes, los registros de aspirantes y de los documentos que acrediten la escolaridad mínima requerida para optar por las convocatorias.

VI) Recibir de los jurados copia de los dictámenes que emitan.

VII) Recibir de las autoridades correspondientes el proyecto de Funciones del Puesto, y en su caso, formular observaciones en aspectos laborales a dichas autoridades.

VIII) Recibir copia de las solicitudes de promoción y de los dictámenes emitidos por la Comisión Dictaminadora.

IX) Interponer ante la instancia correspondiente el recurso de impugnación cuando la Comisión así lo considere procedente de acuerdo a lo establecido en el EPA.

X) Sugerir a la Comisión encargada de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo los aspectos correspondientes a:

a)Asignación de horarios.

b)Asignación de carga académica.

c)Asignación de materias.

d)Permanencia de los trabajadores académicos de la Universidad.

e)Sanciones y procedimientos.

f)Las demás que se deriven del presente Contrato.

XI) Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.

### **CAPITULO XIII DEL CONTRATO**

#### **CLÁUSULA 242: CRITERIOS PARA LOS ASUNTOS NO PREVISTOS.**

Todo lo previsto en este Contrato se ha establecido en la mejor buena fe y las más sanas intenciones para la armonía en las relaciones del personal académico y la Universidad, por lo que todo lo no previsto en sus estipulaciones, se resolverá de acuerdo a la Ley, al Estatuto de Personal Académico, a los usos y costumbres que mejor favorezcan a los trabajadores académicos, entre las dos partes.

#### **CLÁUSULA 243: VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 1997, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de Marzo de 1998, y en forma integral el 20 de Marzo de 1999.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 16% los salarios del tabulador vigente, a partir del 20 de marzo de 1997.

La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente

las cláusulas económicas de monto fijo (en el entendido de que no se incluyen las Cláusulas que se ven afectadas directamente por el salario).

#### **CLÁUSULA 244: AUMENTOS SALARIALES EXTRAORDINARIOS**

La Universidad se compromete a conceder a su Personal Académico todos los aumentos extraordinarios que por fuera de su revisión salarial anual se otorgue a los Académicos de la UNAM y que se hagan extensivos a la UAM, en el entendido de que estos aumentos se consideren de carácter general para el resto de las Universidades.

Asimismo, se compromete a gestionar la consecución de los aumentos que reciba la UNAM y que no cumplan con lo señalado en el párrafo anterior.

## TÍTULO SÉPTIMO DE LAS TRANSITORIAS

### CAPITULO XIV DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### CLÁUSULA I: CONVENIO DE TITULACIÓN.

1).- La Universidad de Sonora se compromete a elaborar un estudio diagnóstico del personal académico pasante que ingresó antes del semestre 92-1.

2).- La Universidad de Sonora se compromete a elaborar un proyecto de titulación para el personal no titulado, una vez concluido el estudio anterior, que incluya plazos, apoyos y procedimientos.

Ambas partes convendrán los términos del programa de titulación que se comprometerán a concluir.

3).- El personal académico no titulado deberá ingresar en el programa de titulación. En el caso del personal que de acuerdo a la cláusula 221 del Contrato colectivo 1995-1997, tiene derecho a concurso interno o cerrado, y que a la fecha no posea título profesional, podrá concursar en los mismos. Además, el personal de asignatura que ingresó entre el primero de Marzo de 1989 y el 23 de Abril de 1991 podrá participar en los concursos abiertos de los cursos que ocupó en dichos intervalos, siempre y cuando se encuentren inscritos en el programa de titulación y los cursos sean indeterminados sin titular.

4).- La Universidad y el Sindicato se comprometen a que al iniciar el semestre 98-1 se implementará el programa de titulación.

#### CLÁUSULA II: REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO.

La Universidad se compromete a regularizar la situación del personal académico en los aspectos que a continuación se señalan:

1) Los Consejos Divisionales deberán acordar las áreas de trabajo académico de los Departamentos respectivos y dentro de estas áreas asignar al personal académico de carrera de común acuerdo con el mismo. Este proceso deberán realizarlo los Consejos Divisionales con la anticipación necesaria para que se dé cumplimiento oportuno a las obligaciones adquiridas por la institución en la cláusula 221 del

contrato colectivo correspondiente al periodo de 1995-1997.

II) Asignar al personal académico de asignatura contratado por tiempo indeterminado las materias en las que se considerará contratado con dicho carácter, para esto, deberá de haber común acuerdo entre dicho personal y el Departamento correspondiente. Asimismo, le asignará un horario matutino y vespertino atendiendo a la situación anterior de dicho personal.

III) Asignar al personal académico de carrera las horas extras que se considerarán contratadas por tiempo indeterminado. Para esto se atenderá la situación anterior de dicho personal. Para normar los aspectos anteriores se aplicara a lo conducente lo señalado en la cláusula 77.

### **CLÁUSULA III: INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA**

El Colegio Académico analizará y dictaminará al conocer el presupuesto de egresos, sobre la relación de composición de personal académico así como los porcentajes de atención que deben cubrir y, definirá políticas pendientes a la profesionalización del personal académico, para lo cual escuchará el punto de vista de: Jefes de Departamento, Consejos Divisionales, Órganos de Gobierno de la Universidad y la representación legal del STAUS.

### **CLÁUSULA IV: PROGRAMA DE NIVELACIÓN PARA EL PERSONAL DE LENGUAS EXTRANJERAS.**

La Universidad someterá a la consideración del Colegio Académico, una propuesta de programa de nivelación a la Licenciatura en la Enseñanza del Idioma Inglés, en el caso de las diez maestras adscritas al Departamento de Lenguas Extranjeras, planteado por el S.T.A.U.S.

### **CLÁUSULA V: REGLAMENTO DE EVALUACIÓN CURRICULAR**

La Universidad a través de la Secretaría General Académica, se compromete a que a más tardar para el final del semestre 97-2. integrará un documento con los lineamientos e instructivos de evaluación curricular de cada División de la Institución. Estos lineamientos e instructivos deberán estar basados en todos los aspectos, en el Reglamento General de Evaluación Curricular aprobado por el Consejo Universitario, y en el que, en su caso, apruebe

el Colegio Académico. La Universidad se obliga a mandar una copia del documento mencionado a la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos y al STAUS.

### **CLÁUSULA VI: CONCLUSIÓN DEL PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN**

El personal académico que haya ingresado a la Universidad con anterioridad al 28 de febrero de 1989 y que hasta el 20 de Marzo de 1997 no se hubiere sujetado al proceso de regularización, para alcanzar la indeterminación deberá ajustarse a lo estipulado en la Cláusula 221 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente de 1995 a 1997. Asimismo, los tipos de concurso a los cuales se sujetará el personal académico para alcanzar dicha indeterminación o las plazas al ser convocadas, serán los que se especifican en la citada cláusula.

### **CLÁUSULA VII: CONTRATACIÓN COMO MHS DE TÉCNICOS ACADÉMICOS.**

En tanto el Colegio Académico no establezca las categorías, niveles y requisitos para técnicos académicos, éstos podrán laborar tiempo adicional como maestros de asignatura hasta por 8 horas semanas mes, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten. Una vez que el Colegio Académico establezca dichos aspectos, se estará a lo dispuesto a la Cláusula 82 del presente contrato.

### **CLÁUSULA VIII: ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

La Universidad y el Sindicato se comprometen a elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, para lo cual constituirán una Comisión Mixta Paritaria con tres miembros por cada parte, que deberán ser nombrados en un máximo de treinta días a partir de la firma de este Contrato y deberán terminar este reglamento en un plazo no mayor de 60 días.

### **CLÁUSULA IX: PARTICULARIDADES**

La Universidad se obliga a convenir con el Sindicato los aspectos particulares de la relación laboral en cada población en que estén laborando trabajadores académicos en instalaciones de la Universidad. Lo convenido al respecto formará parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo y deberá estar acordado en un plazo no mayor de 2 meses a partir de la firma de éste.

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

A fin de regularizar todos los aspectos de la relación laboral individual establecidos en el presente Contrato, la Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos se encargará de esta tarea, en el entendido de que ésta deberá concluirse a más tardar el 30 de julio de 1997.

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

El interesado a través de la representación sindical, podrá solicitar su documento, comprometiéndose la Universidad a otorgárselo en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

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

## **CLÁUSULA XI: PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS**

Para efectuar los descuentos señalados en la Cláusula 133 inciso j) la Universidad deberá seguir el siguiente procedimiento:

I) La Universidad informará por escrito al afectado dentro de los 5 días hábiles posteriores a la fecha en que ocurrió la falta o el retardo, debiendo señalar en el escrito los días que faltó o llegó tarde y pidiéndole que justifique su retardo o inasistencia. De esta notificación deberá turnarse copia al Sindicato.

II) El afectado contará con 5 días hábiles a partir de la fecha en que recibió la notificación para justificar su retardo o inasistencia.

III) En caso de que el afectado no responda o que, a juicio de la Universidad, las causas que argumente no justifiquen su retardo o inasistencia, la Universidad procederá a efectuar el descuento informando de esto al afectado.

IV) El afectado podrá recurrir a la CMGCyRPA si no está de acuerdo con el descuento realizado.

En caso de que al realizar un descuento no se siga el procedimiento anterior, la Universidad se obliga a reintegrar el monto total del descuento en el siguiente pago que se haga al trabajador académico afectado. Por ninguna causa procederá un descuento cuando no se siga el procedimiento señalado en esta cláusula.



## **CLÁUSULA XII: PREFERENCIA A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO**

La Universidad se compromete en un período de tres semestres, a partir del semestre 87-2, a promover a los maestros de carrera de medio tiempo, que así lo deseen, a la categoría de maestro de tiempo completo, para lo cual la Universidad deberá ajustarse a los siguientes lineamientos:

1) Se promoverá en primer término a los maestros de medio tiempo contratados por tiempo indeterminado. El criterio de asignación para este caso será la antigüedad de los maestros en la UNISON.

2) Las plazas de medio tiempo que actualmente se encuentran ocupadas por maestros de medio tiempo, por tiempo determinado, se reclasificarán a plazas de tiempo completo. Dichas plazas seguirán siendo ocupadas por los mismos maestros que la habían estado ocupando y su contratación seguirá siendo por tiempo determinado.

3) No se considerarán sujetos a estas promociones, los casos de maestros de medio tiempo cuya plaza haya sido resultado de la división de una plaza de tiempo completo y que se encuentran a la fecha haciendo una sustitución de un trabajador académico.

4) La asignación de plazas a las que se refieren los puntos anteriores no podrán por ningún motivo afectar la autorización de plazas de tiempo completo que ya hayan sido presupuestadas en las unidades académicas.

## **CLÁUSULA XIII: SERVICIO ISSSTESON VOLUNTARIO A MAESTROS DE HORAS SUELTAS**

Para el personal académico de horas sueltas que debido a su salario no tenga derecho a los servicios del ISSSTESON, de acuerdo a los reglamentos del mismo, la Universidad se compromete a conseguir estos servicios siempre y cuando el trabajador académico aporte la cuota correspondiente al mismo.

## **CLÁUSULA XIV: LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAL SUJETO A REGULARIZACIÓN.**

Las prestaciones a que se refiere la Cláusula 92 también se otorgarán al personal con carácter temporal que esté sujeto al proceso de regularización previsto en la Cláusula 221 del Contrato Colectivo de trabajo para el periodo 1995-1997, siempre que esté ocupando

una plaza de carácter indeterminado, que no se trate de una sustitución y que haya ingresado antes del semestre 89-2.

### **CLÁUSULA XV: HOMOLOGACIÓN SALARIAL**

Ambas partes se comprometen, a través de una Comisión Mixta, a elaborar un estudio sobre la homologación del personal académico de la Universidad de Sonora con el de la UNAM Zona Hermosillo. Este estudio deberá estar elaborado a más tardar el 15 de Julio del presente año.

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

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

### **CLÁUSULA XVI: PARTICIPACIÓN EN INGRESOS GENERADOS**

La Universidad y el STAUS formarán en un plazo no mayor de 30 días contados a partir del depósito del presente contrato, una Comisión Mixta que se encargue de realizar los estudios relativos a la necesidad, viabilidad, operatividad y normatividad de un programa de participación de los académicos en los ingresos que generen con motivo de los trabajos que realicen para la Institución.

Este programa deberá estar concluido a más tardar en el semestre 97-2 para presentarse ante el Órgano de Gobierno competente de la Universidad, para su aprobación.

### **CLÁUSULA XVII: DEL TABULADOR DE LOS MAESTROS DE ASIGNATURA**

De acuerdo con el convenio de revisión contractual, suscrito entre la Universidad y el STAUS, el 1 de Abril de 1995, los requisitos para ocupar cada uno de los tres niveles previstos en la cláusula 26 del presente contrato, estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos previstos en dicho convenio, que son los siguientes:

- a) Para ser Profesor de Asignatura nivel **A** se requiere:
  - 1) Tener título de licenciatura y un año de experiencia académica o dos años de experiencia profesional.
- b) Para ser profesor de asignatura nivel **B** se requiere:
  - 1) Si se es licenciado titulado, cuando menos cinco años de

experiencia académica en la Universidad de Sonora en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 12 puntos en la TPA.

2) Si se es candidato a maestro, cuando menos tres años de experiencia académica en la Universidad de Sonora en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 8 puntos del TPA.

3) Si se es maestro en Ciencias, cuando menos un año de experiencia académica en la Universidad de Sonora en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 4 puntos de la TPA.

4) Si se es Doctor titulado, tener experiencia académica y/o profesional.

c) Para ser Profesor de Asignatura nivel C se requiere:

1) Si se tiene título de Licenciatura, tener al menos 10 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 28 puntos de la TPA.

2) Si se es candidato a maestro en Ciencias, tener al menos 7 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 24 puntos de la TPA.

3) Si se es maestro de Ciencias, tener al menos 6 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 16 puntos de la TPA.

4) Si se es candidato a Doctor, tener al menos 3 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 8 puntos de la TPA.

5) Si se es Doctor, tener al menos 1 año de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora.

I.- Las promociones del Personal Académico de Asignatura sólo podrán ser de un nivel a la vez, cada año, siempre que se cumpla con todos los requisitos que se establezcan.

II.- Las promociones del Personal Académico de Asignatura se efectuarán en un único período anual que comprenderá los meses de abril y mayo.

III.- Todos los demás requisitos que se establecen en el Título V del Estatuto de Personal Académico (E.P.A.) vigente para la promoción del Personal Académico de Carrera, serán aplicables al Personal de Asignatura.

IV.- De ser necesario, el Consejo Divisional en cada División nombrará Comisiones Dictaminadoras Especiales que llevarán a cabo

la evaluación de la documentación del Personal Académico de Asignatura que desee promoverse y la asignación del nivel correspondiente, así como también asignar nivel al Personal de Asignatura de nueva contratación mediante la evaluación de su documentación.

V.- En caso de la sobrecarga académica que impartan los trabajadores académicos de carrera, se pagará de la siguiente forma:

a) Si es de categoría de Asociado, la sobrecarga se pagará como maestro de asignatura nivel A.

b) Si es de la categoría de Titular, la sobrecarga se pagará como maestro de asignatura nivel B.

Las disposiciones transitorias pactadas en el citado convenio el 1 de abril de 1995, establecen lo siguiente:

1.- La aplicación del presente tabulador no disminuirá el salario a ningún miembro del Personal Académico de Asignatura.

2.- El Personal Académico de Asignatura que labora a la fecha en la Universidad y que se encuentra ubicado en el nivel A pasará automáticamente al nivel A del nuevo tabulador. El personal que se encuentre ubicado en el nivel B del antiguo tabulador y que no cumpla los requisitos para quedar ubicados en los niveles B o C del nuevo tabulador, permanecerá con el salario actualmente asignado y disfrutará de todos los incrementos salariales y estímulos que se concedan a dicho personal, hasta obtener los requisitos mínimos que se establecen en los niveles B o C del nuevo tabulador.

3.- El Personal Académico que labora a la fecha en la Universidad, podrá solicitar a las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, la asignación de nivel en el nuevo Tabulador mediante la evaluación de sus trabajos académicos, durante el período comprendido del mes de mayo al mes de junio de 1995.

4.- El nivel asignado por la comisión respectiva, se hará efectivo a partir de la fecha de la solicitud y entrega de documentos que demuestren cumplir con los requisitos mínimos del nivel solicitado.

5.- El STAUS, a través de una comisión de maestros de asignatura, presentará ante la Comisión Mixta General del Tabulador una propuesta de adiciones al E.P.A., que contemple requisitos y puntajes para acceder a los diversos niveles del tabulador del personal de asignatura. La Comisión del Tabulador dispondrá de un mes para discutir la propuesta, para posteriormente someterse a la consideración del Colegio Académico.

Las partes acuerdan en relación con la fracción II, de la presente

cláusula, que las solicitudes de promoción del personal académico de asignatura podrán efectuarse en cualquier tiempo, en la inteligencia de que conforme a la fracción I, las promociones del personal académico de asignatura sólo podrán ser de un nivel a la vez, cada año, siempre que se cumpla con todos los requisitos que se establezcan.

### **CLÁUSULA XVIII: DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS.**

La Universidad y el Sindicato acuerdan que el tabulador de los Técnicos Académicos propuesto por el STAUS en el proceso de revisión contractual y salarial de 1997, entre en vigor con carácter transitorio, al iniciar el semestre 97-2, en el caso de que para ese entonces el Colegio Académico no apruebe la normatividad relativa a los Técnicos Académicos. En congruencia con ello, en caso de que entrase en vigor el propio tabulador propuesto por el STAUS, su vigencia también sería transitoria hasta en tanto el Colegio Académico realizara la aprobación de la normatividad relativa a dichos Técnicos.

En caso de que el tabulador de los Técnicos Académicos propuesto por el STAUS, entrara en vigor al inicio del período 97-2, surtiría sus efectos retroactivamente a partir del 20 de marzo de 1997. Los beneficios de la retroactividad serían en favor del personal que resultara promovido conforme a dicho tabulador, a partir de la fecha en que cumpliera con los requisitos y puntajes del nivel al que se promoviera, sin que dicha fecha pueda ser anterior al 20 de marzo de 1997.

Las partes reconocen que la tabulación de los Técnicos Académicos se rige conforme a lo pactado entre la Universidad y el STAUS, en los convenios de 1989 y 1994. Asimismo, reconocen que es factible la promoción hasta el nivel de Asociado D, de acuerdo con lo convenido en abril de 1994, que rige actualmente, hasta en tanto el Colegio Académico no apruebe la normatividad relativa a los Técnicos Académicos, o en su caso, hasta en tanto no entre en vigor transitoriamente el nuevo tabulador propuesto por el STAUS en el presente proceso de revisión.

En el caso de que dicho tabulador entre en vigor a partir del semestre 97-2, conforme a lo previsto en esta cláusula, será transitorio hasta en tanto el Colegio Académico apruebe la normatividad relativa a los Técnicos Académicos.

Se agrega a este contrato el Tabulador de los Técnicos Académicos propuesto por el STAUS (ANEXO 3 del convenio de revisión), para los efectos previstos en la presente cláusula XVIII transitoria.

Además, se agregan a este contrato las tablas que constan de cuatro fojas que indican las actividades generales de docencia, investigación y difusión de la cultura del personal académico de la Universidad, así como las actividades básicas y complementarias de docencia, investigación y difusión de la cultura (ANEXO 4 del convenio de revisión), para los efectos previstos en la presente cláusula transitoria, relativas a los Técnicos Académicos.

**CLÁUSULA XIX: COMPLEMENTO DEL EPA,  
TÉCNICOS ACADÉMICOS 1994.**

De acuerdo al Convenio UNISON-S.T.A.U.S., de abril de 1994, en el que se pactó un Complemento del E.P.A. para los Técnicos Académicos, aplicable transitoriamente hasta en tanto el Colegio Académico apruebe la normatividad relativa, los Técnicos Académicos por ningún motivo serán afectados en el salario que perciban, al quedar en un nivel de salario tabular inferior al que les corresponda por su nivel en el antiguo tabulador. El salario tabular que devengan junto con los incrementos salariales que se otorguen al Personal Académico, se les mantendrán hasta que se promuevan a un nivel con un salario superior al primero.

Se atenderán aquellos casos especiales que por su antigüedad y desempeño y no teniendo la escolaridad, la aplicación rigurosa de este reglamento los afecte en su salario y en sus funciones.

**CLÁUSULA XX: REGULARIZACIÓN DE LA  
SITUACIÓN ACADÉMICA Y  
LABORAL DEL DEPARTAMENTO  
DE BELLAS ARTES**

Con el propósito de regularizar la situación académica y laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes se establece lo siguiente:

I) Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario en las sesiones de los días 8 y 21 de Abril de 1991.

II) El personal de carrera adscrito a esta dependencia estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.

III) La Universidad reconocerá, dentro de los lineamientos marcados por ella misma ante la SEP, todos los documentos que puedan ser avalados en base a la Ley General de Profesiones.

IV) Ambas partes acuerdan que a través de la CMGFySPA se

revisarán los casos de los maestros no titulados, que gozaron de una dispensa por estar incluidos en el programa de nivelación, con el propósito de fijar los plazos para su titulación.

Se agregan a este contrato las tablas que constan de cuatro fojas que indican las actividades generales de docencia, investigación y difusión de la cultura del personal académico de la Universidad, así como las actividades básicas y complementarias de docencia, investigación y difusión de la cultura (ANEXO 4 del convenio de revisión), para los efectos previstos en la presente cláusula XX transitoria, en lo que se refiere a la regularización de la situación académica y laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes.

### **CLÁUSULA XXI: DE LAS PROMOCIONES DEL PERSONAL DE BELLAS ARTES**

La Universidad y el Sindicato integrarán una comisión mixta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de este convenio, para que analice la propuesta del Sindicato sobre las actividades para la promoción del personal del Departamento de Bellas Artes, y elabore y apruebe el documento respectivo, que entrará en vigor con carácter transitorio, a partir del semestre 97-2 en el caso de que el Colegio Académico no apruebe para entonces, la normatividad al personal del Departamento de Bellas Artes.

En el caso de que dicho documento elaborado por la Comisión Mixta, entre en vigor a partir del semestre 97-2, conforme a lo previsto en esta cláusula, será transitorio hasta en tanto el Colegio Académico apruebe la normatividad relativa al referido personal, además, surtiría sus efectos retroactivamente a partir del 20 de marzo de 1997. Los beneficios de la retroactividad serían en favor del personal que resultara promovido conforme a dicho documento, a partir de la fecha en que cumpliera con los requisitos y puntajes del nivel al que se promoviera, sin que dicha fecha pueda ser anterior al 20 de marzo de 1997.

### **CLÁUSULA XXII: PERSONAL ACADÉMICO DE ACCIÓN DEPORTIVA Y RECREACIÓN**

Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal, se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario en la sesión del día 12 de abril de 1991, en tanto no contravengan disposiciones de la Ley Orgánica, del Estatuto General

y las que emita el Colegio Académico.

El personal académico de Acción Deportiva y Recreación estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.

La Universidad de Sonora y el STAUS, por conducto de sus representantes legales, manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión del contrato colectivo de trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 399 y 399Bis de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual lo someten a consideración de la Junta, solicitando que el mismo sea sancionado en sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que no contienen renuncia de derechos ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres, por lo que lo suscriben en la ciudad de Hermosillo, Sonora a los quince días del mes de abril de mil novecientos noventa y siete.



**UNIVERSIDAD DE SONORA**

**M.C. JORGE LUIS IBARRA MENDÍVIL**  
**RECTOR**

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE**  
**LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

**FIS. ROSA MARÍA MONTESINOS C.**  
**Secretaria General**

**B.P. OCTAVIO VILLANUEVA.**  
**Secretario de Trabajo y Conflictos**

**COMISIONES NEGOCIADORAS**

**POR LA UNIVERSIDAD:**

LIC. ALEJANDRO ROMERO MENESES,  
LIC. MAX GUTIÉRREZ COHEN,  
LIC. J. ALFONSO BRACAMONTE M.  
ING. JUANA MARÍA ORNELAS G.  
LIC. CARLOS GALINDO FELIX.  
LIC. ALEJANDRO GAMEZ TARAZÓN,  
LIC. FERNANDO COTA MADERO.  
Q.B. HECTOR M. ESCARCEGA U.  
SR. MARTIN VALENZUELA B.  
M.C. JAIME VARELA SALAZAR.  
LIC. PEDRO PÉREZ PÉREZ.  
LIC. JOSE JUAN GIL IRIBE.  
ING. JESUS A. ACOSTA MURILLO.

**POR EL STAUS:**

Q. FRANCISCO JAVIER PARRA.  
M.C. ARMANDO TEJEDA MANCIR.  
M.C. AGUSTIN GRIJALVA M.  
LIC. JORGE ROUNTREO CONS.  
FIS. FRANCISCO MONTES B.  
ENF. ELVIRA COTA CONS.  
Q.B. FELIPE MEDRANO.  
LIC. MARCO ANTONIO VALLES G.  
LIC. BLANCA VALENZUELA.  
C.P. JOSE ALFREDO HEREDIA B.  
Q.B. LEONARDO LLANES.  
LIC. JORGE HERRERA  
HUMBERTO CORRAL.  
MARTIN RODRIGUEZ.

ANEXO 1  
UNIVERSIDAD DE SONORA  
TESORERÍA GENERAL  
CENTRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS

TABULADOR ACADÉMICO  
A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 1997

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SUELDO</u>
<u>TIEMPO COMPLETO</u>	
ASISTENTE	3,882.06
ASOCIADO "A"	4,354.46
ASOCIADO "B"	4,881.97
ASOCIADO "C"	5,471.00
ASOCIADO "D"	6,129.90
TITULAR "A"	6,865.08
TITULAR "B"	7,686.86
TITULAR "C"	8,603.61
<u>MEDIO TIEMPO</u>	
ASISTENTE	2,203.06
ASOCIADO "A"	2,339.37
ASOCIADO "B"	2,452.55
ASOCIADO "C"	2,702.04
ASOCIADO "D"	3,064.70
TITULAR "C"	4,302.29
<u>TÉCNICOS ACADÉMICOS</u>	
AUXILIAR "A"	3,308.78
AUXILIAR "B"	3,705.72

ASOCIADO "A"	4,150.24
ASOCIADO "B"	4,648.73
ASOCIADO "C"	5,206.26
ASOCIADO "D"	5,831.21
TITULAR "A"	6,531.16

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SUELDO</u>
------------------	---------------

<u>HORAS SUELTAS</u>	
----------------------	--

CATEGORÍA "A"	108.86
CATEGORÍA "B"	136.77
CATEGORÍA "B" ANTERIOR	126.47
CATEGORÍA "C"	171.63
CATEGORÍA "P"	326.57

<u>TABULADOR ANTERIOR DE TÉCNICOS</u>	
<u>ACADÉMICOS</u>	

NIVEL "A"	2,187.81
NIVEL "B"	2,657.75
NIVEL "C"	3,202.49
NIVEL "D"	3,857.95
NIVEL "E"	4,648.73

Se terminó de imprimir en el mes de agosto de 1997 en los Talleres Gráficos de la Universidad de Sonora. Consta de 1500 ejemplares