

# Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992

## STEUS

Sindicato de Trabajadores y Empleados  
de la Universidad de Sonora

Sección 2 del S.U.N.T.U.



IGUALDAD Y ARMONIA

Planta Baja del Museo y Biblioteca  
Rosales y Blvd. Luis Encinas  
Codigo Postal 83000

Hermosillo, Sonora

---

# **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

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

---

---



## INDICE

Cláusula		Página
Accidentes automovilísticos (tránsito) .....	LVI	20
Adscripciones laborales .....	XIX	12
Aguinaldo .....	LXV	22
Apoyo para las actividades culturales y educativas .....	XLVII-L	19
Asamblea Plenaria, permiso para .....	LXXXII	25
Asamblea por movimiento de huelga .....	LXXXIII	25
Automóvil, actividad sindical .....	LXXXV	26
Ayuda por matrimonio .....	LXXII	24
Becas escuelas incorporadas .....	XLIV	18
Becas otorgadas por la Universidad .....	XLV	19
Biblioteca sindical .....	LXXXIX	26
C.D.I. area de descanso .....	XCIII	26
Cafeterías, concesiones .....	XC	26
Capacitación y adiestramiento .....	XLIII	18
Causas de terminación de la relación laboral .....	XXIII	13
C.D.I. otorgamiento de servicios .....	LXVI	22
Clasificaciones de personal .....	IV	9
Cláusulas de exclusión .....	X	11
Cláusulas transitorias .....		29
Colonia universitaria, esc. primaria .....	LXIX	24
Colonia universitaria, pavimentación, teléfono .....	LXX	24
Comedores .....	XCIII	26
Comisiones contractuales, licencias para .....	LXXXII	25
Comisión Mixta de Escalafón .....	CII	27
Comisión Mixta de Escalafón, representante a la .....	CIII	28
Comisión Revisora, licencia para .....	LXXX	25
Computadoras, tiempo para el uso de .....	LXXXVII	26
Condiciones de trabajo .....	XVIII	12
Contrato Colectivo, alcance del .....	CVIII	29
Contrato Colectivo, obligatoriedad del .....	CX	29
Contrato Colectivo, vigencia y revisión del .....	CXI	29
Convenios, requisitos para .....	CIX	29
Cuotas sindicales .....	IX	10
Cursos de superación técnica y profesional .....	XL	18
Definición, ayuda por funeral .....	LX	21
Defunción, pago de marcha .....	LIX	21
Delegados, facilidades para la gestión .....	LXXVIII	25
Denominaciones contractuales .....	I	7
Deporte, práctica y fomento al .....	XCV	27
Derecho a la jubilación .....	LII	20
Descanso obligatorio .....	XXXVI	16
Descanso semanal .....	XXXV	16
Descuentos, librería universitaria .....	LXXIII	24
Descuentos, productos del campo .....	LXXIII	24
Dispensa .....	LXXV	24
Despido, causas .....	XXIV	13
Despido, derecho de los trabajadores .....	XXI	13
Despido, investigación obligatoria previa .....	XXIV	13
Detención del trabajador, suspensión laboral .....	XXII	13
Documentación contable, acceso sindical a .....	XCVI	27
Escalafón - reglamento .....	XCVIII	27
Escalafón, base para reglamento .....	XCIX	27

Escalafón, impugnación, dictamen .....	C	27
Escalafón, para mayor salario .....	CV	28
Escalafón, plazas que la integran .....	CVI	28
Escalafón, publicidad a la resolución .....	CIV	28
Escalafón, resolución firme .....	CI	27
Escalafón, procedimientos transitorios del .....	I-X	30
Estudio, revisión y formulación de tabuladores .....	XXVII	14
Eventos culturales y deportivos .....	XLVIII	20
Exención de pago para estudio .....	XLIV	18
Facilidades para el estudio .....	XLVI	20
Festejos .....	XCVII	27
Fonacot .....	LXII	21
Fondo para préstamos especiales .....	LXXVI	24
Foros, mesas redondas, coloquios .....	L	19
Funcionamiento para viviendas .....	LXVIII	24
Gastos de representación .....	XCII	26
Horario de trabajo .....	XXXV	16
Horas extras .....	XXVIII	14
Incapacidad no profesional .....	LIII	20
Irrenunciabilidad de derechos .....	XIV	11
Jornada de trabajo .....	XXXIV	16
Jubilados, fondo de apoyo mixto .....	LII	20
Jubilados, fondo de pensiones .....	LII	20
Jubilados, prestaciones adicionales .....	LII	20
Licencia con goce p/examen profesional maestría o doctorado .....	XLI	18
Licencia s/goce de salario por un año .....	XXXIX	17
Licencia s/goce para estudios .....	XLII	18
Licencias sindicales, comité ejecutivo .....	LXXVIII	25
Locutores, licencia para, apoyo .....	XLIX	19
Maternidad, período de pre y post-parto, lactancia .....	LI	19
Obligaciones de los trabajadores .....	XVI	11
Obras complementarias y/o mantenimiento .....	VII	11
Oficina sindical, póliza de seguros .....	LXXXVIII	26
Oficinas sindicales, otorgamiento local para .....	LXXXIV	25
Pago de impuestos .....	XXVI	14
Papelería y equipo de oficina .....	LXXXVII	25
Parque infantiles .....	XII	11
Permiso por enfermedad de conyuge e hijos .....	XXXVIII	17
Permisos económicos .....	XXXVIII	17
Permisos para asambleas generales .....	LXXIX	25
Prima de antigüedad .....	XXX	15
Prima de antigüedad por retiro .....	LXXIV	24
Prima dominical y sabatina .....	XXIX	14
Procedimiento de conciliación .....	III	8
Prohibición a los trabajadores .....	XVII	12
Propuesta sindical, cláusula de admisión .....	V	10
Protección de derechos .....	XV	11
Radio y televisión, programa sindical .....	LXXXVI	26
Reacomodo de personal .....	XX	13
Reglamento interior de trabajo, bases para el .....	CVII	28
Representantes sindicales .....	III	8
Reuniones sindicales, permiso para .....	LXXXI	25
Salario-incremento por vida cara .....	XXXIII	16
Salario completo al, campo experimental .....	XXXII	16

Salario, ajuste de calendario .....	XXV	14
Salario, fecha de pago .....	XXV	14
Salario, igualdad de labores .....	XXV	14
Salario trabajo en días de descanso .....	XXIX	14
Salario, descuentos al .....	XXXI	15
Sanciones sindicales .....	XIII	11
Seguridad e higiene .....	LV	20
Seguro de vida .....	LVIII	21
Servicio de Teléfono .....	LXXXVIII	26
Servicio Médico, ascendientes .....	LVII	21
Servicio Médico, complementario .....	LVII	21
Servicio Médico, otorgamiento por la UniSon .....	LXI	21
Servicio Médico, trabajador eventual .....	LIV	20
Sindicato, personal .....	XCIV	27
Terrenos, otorgamiento de lotes .....	LXVII	23
Titularidad y materia de este contrato .....	II	8
Trabajadores extranjeros .....	VI	10
Transportación de los trabajadores .....	XI	11
Transportación del campo experimental .....	LXIII	21
Transportación eventos sindicales .....	XCI	26
Uniforme .....	LXIV	23
Usos y costumbres .....	XIV-CX	11-29
Vacaciones .....	XXXVII	16
Vacantes .....	V-VIII	10
Viáticos .....	XIX	12
Zapatos .....	LXIV	22

## PRESENTACION

Compañero(a)

La presente impresión del Contrato Colectivo de Trabajo es resultado del esfuerzo de más de un año de reuniones de trabajo para presentar en forma accesible para todos nosotros el manejo de nuestro contrato.

Durante los últimos años se venía presentando la negativa del a Universidad de incorporar en el cuerpo del Contrato una serie de convenios que el STEUS desde 1989 ha pactado, lo que originó una situación de caos y dispersión así como un desfazamiento entre la última impresión (1988) y las posteriores revisiones y firma de convenios.

En la presentación actual hemos incorporado todos aquellos acuerdos firmados por el STEUS pero además, como una forma de hacer más práctico el manejo del C.C.T. se ha hecho una nueva estructuración interna en cuanto al contenido de los capítulos y se agrego un índice en el cual se señala el contenido de cláusula por cláusula así como el número de página en que se encuentra.

Ponemos hoy a tu disposición este ejemplar del Contrato no solo con la intención de que amplíes tus conocimientos de él, y aunque su vigencia vence el 20 de marzo de 1991, proxiamamente vamos a iniciar el proceso de elaboración del proyecto de revisión contractual. Esperamos también que sirva no sólo para que actualicemos el conocimiento de nuestros derechos para exigir su estricto cumplimiento sino también para que cumplamos más cabalmente nuestras obligaciones con la Universidad.

Por último, te exhortamos a fortalecer nuestra Organización Sindical como condición indispensable para la defensa de nuestro Contrato y de nuestra fuente de trabajo, la Universidad de Sonora, de todas aquellas fuerzas y grupos internos y externos enemigos de la Institución y del Sindicalismo Universitario

**ATENTAMENTE**

**"Igualdad y Armonía"**

**Por el Comité Ejecutivo del STEUS  
Lic. Manuel Tapia Fonllem  
Secretario General**

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

## **CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

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

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

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

3.- DEPENDENCIAS; Escuelas, Direcciones Generales, Instituciones, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución.

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

5.- REPRESENTANTES;

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

b) EL SINDICATO; El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Subdelegados de Dependencia, y las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.

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

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

8.- CONTRATO; El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

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

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

13.- SALARIOS; La retribucion que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo.

14.- SALARIO TABULAR O SUELDO BASE; La cantidad fijada para cada puesto en el Tabulador.

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

16.- LEY ORGANICA; La Ley Orgánica de la Universidad de Sonora.

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

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

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

20.- LEY; Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

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

De no ponerse de acuerdo con el titular de la Dependencia se seguirá el procedimiento establecido en esta Cláusula, el cual deberá sujetarse a las siguientes bases;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Trabajadores de Confianza
- b) Trabajadores de Base
- c) Trabajadores por tiempo determinado
- d) Trabajadores por obra determinada

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

Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.

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

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

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

Así mismo, la Universidad se obliga a informar al Sindicato en un plazo no mayor de diez días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y específicas del puesto que se trate para que el STEUS pueda inconformarse ante la Comisión Mixta

General del Tabulador, la cual deberá analizar y resolver sobre el carácter de dicha plaza, en un período que no exceda de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.

**CLAUSULA V.-** El Sindicato tiene en todo tiempo el derecho de proporcionar a la Institución el personal que ocupará las plazas sindicalizadas o sindicalizables. Una vez realizados los movimientos escalafonarios la US requerirá por escrito al Sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. En el escrito respectivo la Institución señalará los requisitos mínimos, los cuales estarán de acuerdo a la plaza que se proponga ocupar. En el caso de ser una plaza de nueva creación, se tomará como base los requisitos de la plaza en la cual se realicen funciones similares. Cuando la plaza sea de nueva creación y tampoco exista otra similar, los requisitos que se exijan serán de acuerdo a los que determinen la Comisión Mixta de Escalafón.

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPITULO SEGUNDO OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

### **SON OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA:**

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

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

La Universidad se obliga así mismo, a practicar los descuentos por cuota de sindicalización, desde la fecha de ingreso del trabajador al STEUS. El descuento que practicará la Institución por cuotas sindicales ordinaria o extraordinaria estará sujeto al curso que el Sindicato envíe oportunamente a la Universidad.

La Institución hará los descuentos mencionados en el porcentaje que establezca el Sindicato sobre el salario integral del trabajador. La Universidad no podrá suspender los descuentos por concepto de cuotas sin la petición escrita del propio Sindicato.

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

**CLAUSULA XI.**- La US se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00 horas. También proporcionará un camión de los de mayor capacidad que trasladará a las 7:40 horas a los trabajadores de la Colonia Universitaria a la Universidad de Sonora.

Así mismo la Universidad se compromete a establecer una ruta adicional a la ya existente para el traslado de los trabajadores a la Universidad, la ubicación de la misma se establecerá de común acuerdo con las partes.

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

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

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

### **CAPITULO TERCERO DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

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

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

**CLAUSULA XVI.**- Son obligaciones de los trabajadores:

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

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

3. Observar buenas costumbres durante el servicio.

4. Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento interior de Trabajo, que elaborarán la US y el STEUS.

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

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

7. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior del Trabajo y demás normas que al respecto elaboran la US y el STEUS, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad

contagiosa incurable, conforme a la opinión médica debidamente reconocida por ambas partes.

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

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

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

11. Y las demás que señale la Ley.

**CLAUSULA XVII.-** Esta prohibido a los trabajadores:

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

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

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

4. Y las demás que señale la Ley.

## **CAPITULO CUARTO DE LA SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

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

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

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el STEUS se requiere cambiar en forma transitoria la adscripción original del trabajador deberá recabarse el consentimiento de éste, y la Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia y durante dicho término la Institución abonará al trabajador una prima adicional no menor del 13.4% como compensación sobre su salario normal. Para tal efecto la US fijará de común acuerdo con el STEUS el tiempo que el trabajador permanecerá en el lugar a que se le destinare.

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

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

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

a) Recibir con tres días de anticipación el equipo necesario requerido para realizar las actividades programadas a excepción del vehículo cuando este sea necesario.

b) Recibir con tres días de anticipación los viáticos correspondientes al tiempo que permanezca la Comisión.

c) Además la Institución contratará a favor del trabajador comisionado un seguro de viaje. En caso de que se omita dicho seguro, la Universidad cubrirá directamente el monto de la suma asegurada que corresponda en caso de accidente.

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

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

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

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

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

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

b) Si opta por la reinstalación y de ser resuelto el caso a favor del trabajador, lo reinstalará, le cubrirá en un plazo no mayor de tres días los salarios vencidos los cuales serán calculados con los incrementos que se dieran durante el procedimiento, más las prestaciones legales y contractuales que hubiere dejado de percibir.

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

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

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

**CLAUSULA XXII.-** En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Institución, previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación individual. Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la US podrá rescindirle su contrato individual de trabajo; Cuando el trabajador obtenga su libertad bajo fianza, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato. En caso de duda se observarán los precedentes, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

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

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

- 1.- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que para tal efecto se señalen.
- 2.- La muerte del trabajador sin perjuicio de las prestaciones que les correspondan a sus deudos.
- 3.- La incapacidad física o mental del trabajador o el padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable que le inhabiliten para continuar prestando sus servicios a la Universidad, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el ISSSTESON. El trabajador recibirá las prestaciones que para tales casos señala la Ley del ISSSTESON. Si de conformidad con el dictamen definitivo, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida por el trabajador fuera temporal, la relación de trabajo solo se suspenderá, gozando de las prestaciones establecidas por la Ley y por este Contrato. En el caso de objeción al dictamen rendido, se observara lo dispuesto en la Cláusula III.

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

**CLAUSULA XXIV.-** Los trabajadores al servicio de la Universidad unicamente podrán ser separados y despedidos de sus labores, previa investigación de la falta cometida en los términos de la Cláusula III de este contrato, en los siguientes casos:

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

- 2.- Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia,

amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.

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

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

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

6.- Por tener sin causa justificada o sin permiso mas de tres faltas consecutivas de asistencia en su trabajo o mas de cinco no consecutivas en un periodo de 30 dias.

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

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

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

## **CAPITULO QUINTO SALARIOS**

**CLAUSULA XXV.-** A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia tambien iguales, corresponderá un salario igual, que no podra ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, por quincena. La Comision Mixta de Escalafon sera la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

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

**CLAUSULA XXVI.-** La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio medico del ISSSTESON a los tres primeros niveles del tabulador y de aquellas categorias semanales que se habian venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venia aplicando.

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

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

**CLAUSULA XXIX.-** Cuando a solicitud de la US, un trabajador preste sus servicios en dia de descanso semanal o en dias festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Cuando un trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo sin que estos sean sus dias de descanso semanal, a su salario normal se le abonará una prima de un 45% más.

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

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

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

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

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

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

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

**CLAUSULA XXXI.**- Solo podran hacerse retenciones, descuentos o deducciones del salario de los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador contraiga deuda con la US por concepto de anticipo de sueldo.
- 2.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias desde la fecha de ingreso al STEUS y extraordinaria cuando lo declara el propio Sindicato.
- 3.- Por aportaciones o cooperativas, cuando asi lo convenga el Sindicato.
- 4.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad competente, para cubrir alimentos que fueron exigidos al trabajador.
- 5.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Social de los Trabajadores del Estado de Sonora ISSSTESON, o por el Fondo de Fomento y Garantia para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT, con motivo de las obligaciones contraidas con los trabajadores para disfrutar de los beneficios que proporcionen dichas Instituciones.

6.- Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas con exceso.

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

**CLAUSULA XXXII.**- La Universidad entregara en forma adicional a su salario la cantidad de \$15.00 por paca de alfalfa o de pasturá los trabajadores que participen en la carga y descarga de dicho producto en el Campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganaderia, dividiendose entre ellos la cantidad resultante de cada labor en la que hayan participado en forma directa. Asi mismo la US pagará a los trabajadores del Campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganaderia la cantidad de \$ 3,000.00 cuando deba ayudar, fuera de sus horas normales de trabajo en algun parto dificil de algun semoviente.

**CLAUSULA XXXIII.**- La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco y Caborca un 13.3% mas de salario con respecto al tabulador general, además otorgara a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$2,500.00 mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos terminos en que se otorguen a los académicos.

## **CAPITULO SEXTO**

### **HORARIOS DE TRABAJO, DESCANSOS**

### **VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

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

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

Los operadores de Conmutador y los veladores tendrán una jornada de trabajo diario de seis horas y media. Estos últimos además dispondran de la media hora de descanso para tomar sus alimentos.

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

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

**CLAUSULA XXXVI.**- Son días de descanso obligatorio con goce de salario integro los siguientes:

- a) Los que señala la Ley Federal del Trabajo.
- b) Los que marquen el Calendario Escolar, del cual la US se obliga a entregar copia al STEUS del mismo al iniciarse el ciclo escolar, y de no hacerlo, se regira en el último que haya elaborado.
- c) El día del Trabajador Universitario (11 de marzo de cada año).
- d) El cumpleaños u onomástico del trabajador, a su elección.
- e) El 10 de mayo para las madres trabajadoras, esta vacante no se suplirá.
- f) Los casos que se den por usos y costumbres.

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

Los trabajadores que prestén sus servicios discontinuos o de temporadas, tendran derecho a un periodo anual de vacaciones en proporcional número de días trabajados en el año. Durante el periodo de vacaciones que se disfrute, el trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 50% sobre su sueldo.

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

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

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

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

Para disfrutar de estos permisos,el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo por escrito con 48 horas de anticipación salvo en los casos urgentes a juicio de la Institución y del STEUS, no pudiendo exceder de cinco días consecutivos, exceptuándose también las situaciones urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente.

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

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

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

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

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

DIAS DISFRUTADOS	DIAS PAGADOS
0	10
1	9
2	8
3	7
4	6
5	5
6	4
7	3
8	2
9	1
10	0
11	0
12	0

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

- El pago de los días económicos se cubrirán al cumplir el año efectivamente laborado.
- Tendrán derecho al goce de días económicos, el trabajador con propuesta de 30 días o más, en proporción de un día de goce por cada treinta días de propuesta.
- En propuestas menores de 30 días no existe derecho al goce de días económicos, pero sí derecho al pago de acuerdo al inciso a)

**CLAUSULA XXXIX.**- Los trabajadores sindicalizados sin excepcion tendran derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el termino de un año como maximo sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo, con excepcion

de lo que en contrario establezcan otras Clausulas de este Contrato.

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

## **CAPITULO SEPTIMO**

### **CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO, APOYO PARA LA EDUCACION Y EVENTOS CULTURALES**

**CLAUSULA XL.-** La Universidad se compromete a otorgar los cursos de superación técnica y profesional a veinte trabajadores del STEUS por período hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen estos cursos disfrutaran de sus salarios integros y aumentos salariales que en su caso ocurran durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación. Estos cursos se otorgarán tanto de trabajadores y empleados manuales como administrativos de base, obigandose la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos, retabulándose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará cada año.

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

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

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

**CLAUSULA XLIII.-** La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que esten a disposición y en su caso a obtener los ascensos escalafonarios respectivos.

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

Los instructores que deban impartir estos cursos de capacitación serán pagados integramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberan realizarse durante el horario normal de jornada de trabajo, para asistir a estos cursos, le será pagado con el equivalente al 50% de su salario normal.

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

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

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

**CLAUSULA XLIV.-** Los trabajadores o empleados al servicio de la Universidad quedan excentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo

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

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

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

- a) Becas de Secundaria \$ 30,000.00 mensuales *27,500.00*
- b) Becas de Preparatoria y Comercio 40,000.00 mensuales *75,000.00*
- c) Becas Profesional 50,000.00 mensuales *- 0*

**CLAUSULA XLVI.-** La US dará facilidades sin que con ellas se trastornen las labores de la Universidad a los trabajadores que estudien en ella o en las Escuelas de la Secretaria de Educación Pública de la Dirección General de Educación del Estado de Sonora o Incorporadas a esta, para que asistan a sus clases en terminos de equidad, así mismo, proporcionará gratuitamente los libros que en sus estudios requieran los trabajadores.

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

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

**CLAUSULA XLVIII.-** Los trabajadores miembros del STEUS podran asistir en forma gratuita, una vez que acredite su caracter de servidores de la Universidad, a los diferentes eventos Deportivos, Culturales y aquellos que la Universidad organice con otras Instituciones.

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

**CLAUSULA L.-** La US se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de *Cuanto?* \$2,000,000.00 (DOS MILLONES DE PESOS) al año para sufragar los gastos de organización de Foros, Mesas Redondas, Coloquios y Conferencia. Dicha Cantidad será entregada una vez que el Sindicato presente a la Institución su programa anual de actividades, en el entendido de que se notificará oportunamente a la Institución de cualquier cambio que se realice en el programa presentado.

## CAPITULO OCTAVO SERVICIOS MEDICOS Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL

**CLAUSULA LI.-** Las mujeres trabajadoras disfrutaran de seis semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y seis semanas después del mismo, percibiran el salario íntegro que corresponde a su periodo de incapacidad un día antes de que este se inicie.

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

postnatal.

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

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

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

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

Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad de \$ 15'000,000.00 de pesos para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrara por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socio-económica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

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

**CLAUSULA LIII.-** Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar debido a una enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, recibirá las prestaciones que señala el Estatuto General de la US y la Ley del ISSSTESON y las que procedan conforme al presente Contrato.

**CLAUSULA LIV.-** La Universidad se compromete a proporcionar a los trabajadores eventuales el servicio médico del ISSSTESON, en los siguientes términos.

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

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

**CLAUSULA LV.-** La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad de la US concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la SubComisión respectiva en cada Centro de Trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general.

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

**CLAUSULA LVI.-** La Universidad defenderá sin costo alguno para el trabajador mediante sus abogados en los casos de accidentes de los trabajadores que manejen vehículos de la Institución, siempre y cuando que al ocurrir el accidente se estén utilizando en el servicio contratado y que los conductores no se encuentren en

estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas heroicas o enervantes. Esta defensa comprende la obligación de dar la fianza y la de pagar los daños causados en el accidente, asimismo, como el pago normal de su salario en cualquier caso.

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

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

**CLÁUSULA LVIII.-** La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de \$ 20'000,000.00 (VEINTE MILLONES DE PESOS), la totalidad de la prima anual de dicho seguro, será cubierta por la US a la Compañía de Seguros y la parte correspondiente a cada uno de los asegurados será descontado quincenal o semanalmente segun sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del período de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hara en 24 pagos. La Universidad absorberá el 90% del importe total de la prima que se pagará a partir del 20 de marzo de 1990.

**CLÁUSULA LIX.-** En caso de defunción la Universidad entregará a a los dependientes económicos del trabajador o empleado, como pago de marcha el importe de la prestación correspondiente a; hasta 10 años de antigüedad 8 meses de salario integrado vigente, de 10 a 20 años diez meses de salario integrado vigente, y más de veinte años doce meses de salario integrado vigente. El pago será de inmediato a los dependientes económicos del trabajador o empleado. Esta prestación será independiente de las demás indemnizaciones, prestaciones, pensiones a que tenga derecho el trabajador por parte del ISSSTESON y de la propia Universidad.

**CLÁUSULA LX.-** La Universidad constituye un fondo de \$ 82'000,000.00 (OCHENTA Y DOS MILLONES DE PESOS) anuales para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o conyuge; en caso de que al finalizar el período de vigencia de la presente revisión quedare algún saldo en dicho fondo, el mismo no se devolverá al Sindicato.

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

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

**CLÁUSULA LXIII.-** La US mantendra un vehículo durante toda la noche en el Campo Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería, a efecto de que se utilice exclusivamente en casos de urgencia y graves, para el traslado a esta ciudad de los trabajadores y sus familias que vivan en dicho campo, durante el día y en casos igualmente graves y urgentes que afecten a los trabajadores y a sus familias que vivan en el campo, la Universidad les proporcionara el transporte necesario para que se trasladen a esta ciudad. Así mismo la US se obliga a instalar un botiquin que contenga medicamentos utilizables en caso de emergencia, en la citada Unidad Experimental.

Así mismo la misma Universidad se obliga a enviar con periodicidad personal médico, enfermera y laboratorio, sin que implique creación de plazas de ninguna naturaleza, para que atiendan a los trabajadores que laboran en dicho Campo.

## CAPITULO NOVENO PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES INDIVIDUALES

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

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

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

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

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

**CLAUSULA LXV.** - La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones;

- a) Al personal que se encuentra laborando a la fecha de pago de gratificación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente un año, un mes de salario sin descuento alguno, de acuerdo con la Ley. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.

Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el primero de diciembre de cada año. Además la Universidad queda obligada a pagar por concepto de aguinaldo el importe de 20 días de salario adicionales a cada trabajador dentro de los primeros cinco días en que se empiece a laborar en el mes de enero de cada año.

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

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

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

En relación al servicio de Guardería y Kinder para los trabajadores adscritos a las Unidades Foráneas, se les otorgará una ayuda por esos conceptos en los términos que se otorgan al personal académico.

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

El Kinder funcionará como dependencia propia de la Universidad la que nombrará su personal directivo, docente y administrativo, que sea de confianza, debiendo solicitarle oportunamente al Sindicato, el personal que debe cubrir las plazas sindicalizables que sea necesario crear.

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

Así mismo la Universidad, se compromete a otorgar el servicio de la Guardería a todos aquellos trabajadores que estén haciendo uso de ella y que se encuentren incapacitados, gozando de permisos, vacaciones o licencias hasta por el término de dos meses esta última. Y para el caso del personal eventual, se les dará un término de

siete días más para que mantengan sus servicios contando a partir del último día en que dejen de laborar. En relación al Kinder el servicio será en los mismos términos especificados anteriormente para la Guardería, salvo que los trabajadores que gocen de licencia por más de dos meses se les mantendrá el servicio hasta que termine el curso o ciclo lectivo, este mismo se extiende al personal eventual quienes aun cuando dejen de laborar, se mantendrá el servicio hasta concluir el mencionado período.

La Universidad se compromete, en la medida de sus posibilidades a mejorar el funcionamiento del Centro de Desarrollo Infantil en lo referente al personal, espacio físico y servicios que se otorgan, atendiendo a los dictámenes que pronuncien las Comisiones correspondientes.

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

1) Se creara una Comisión Mixta paritaria integrada por tres miembros de la Universidad y otros tres del Sindicato STEUS, la que iniciara funciones diez días hábiles después de aquel en que concluyan los trámites de lotificación ante la autoridad competente.

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

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

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

a) Que sea trabajador de base con una antigüedad mínima de 6 meses.

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

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

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

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

7) Para la entrega de lotes deberá firmarse entre el trabajador y la Universidad un Contrato de Donación en escritura pública, que deberá sujetarse a las siguientes normas:

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

b) Si concluye la relación de trabajo entre la Universidad y el trabajador se le adscribe permanentemente a una dependencia fuera de la Ciudad de Hermosillo y el trabajador decide enajenar su lote, la Universidad tendrá derecho del tanto, del que podrá hacer uso en el término de 30 días a partir de la fecha en que se comunique a la Universidad las condiciones de la venta pactada a través de un Notario Público o en vía de Jurisdicción voluntaria, en la inteligencia de que de hacerse uso del derecho del tanto, la Universidad solo estará obligada a pagar al trabajador el valor de las construcciones y mejoras que hayan realizado, previo avalúo pericial. Esto es, del total se deducirá el valor del terreno.

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

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

9) Cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre sí y ambos reúnen los requisitos para que se les asigne un lote, solo tendrá derecho aquel que entre ellos designen.

10) La ubicación del lote que corresponda a cada trabajador se determinará por sorteo con forme a las bases que establezca la Comisión de Asignación.

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

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

**CLAUSULA LXIX.-** La Universidad se obliga a realizar todos los trámites necesarios para que en la Colonia de los Trabajadores y Empleados Universitarios se construya una Escuela Primaria para beneficio de los habitantes de la misma.

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

**CLAUSULA LXXI.-** La Universidad de Sonora entregará la cantidad de \$ 170,000.00 a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que de a luz.

**CLAUSULA LXXII.-** La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de \$ 200,000.00 al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato.

**CLAUSULA LXXIII.-** La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 15% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental de la Escuela de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

La US venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un 20% de descuento en compras al contado y un 10% sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en los plazos siguientes; hasta \$ 10,000.00 en una quince-na, de \$ 10,001.00 a \$ 50,000.00 en cuatro quincenas y más de \$ 50,000.00 en seis quincenas.

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

La US se obliga a cubrir la prima de antigüedad a que se refiere esta Cláusula en una sola exhibición, de manera inmediata en un plazo no mayor de una semana o una quincena según sea la forma de pago del trabajador. Sin perjuicio de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en lo referente a esta prestación.

**CLAUSULA LXXV.-** La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$ 64,500.00 por concepto de despensa para cada trabajador que preste sus servicios a la Institución, independientemente del salario.

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

**CLAUSULA LXXVI.-** La Universidad constituye un fondo de \$57'314,330.00 para préstamos especiales que se otorgará con la misma distribución, montos y condiciones en que se otorga dicha prestación al personal académico. Adicionalmente se le suman la cantidad de \$56'854,480.00 de acuerdo a la Cláusula Sexta del convenio de fecha del 17 de abril de 1991, por concepto de diferencias en uniforme y monto de seguro de vida que se le adeudaba al Sindicato.

Por lo que el monto global de dicho fondo es de \$114'168,810.00 que se incrementará de acuerdo al porcentaje que se otorgue al trabajador académico.

**CAPITULO DECIMO**  
**DERECHOS Y PRESTACIONES COLECTIVAS**  
**DE CARACTER ECONOMICO Y SOCIAL**

**CLAUSULA LXXVII.-** La Universidad se obliga a proporcionar la papelería, útiles de oficina, equipo y mobiliario que el Sindicato solicite, siempre y cuando no sobrepase los montos que para este servicio se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en cada año. Para tal efecto la Comisión de Asuntos Hacendarios informará al Sindicato, las fechas de distribución del presupuesto universitario para determinar de manera conjunta el monto de dicha partida.

**CLAUSULA LXXVIII.-** La Universidad otorgará seis licencias sindicales con goce total de salario por el tiempo que duren en sus funciones el Secretario General, Secretario de Trabajo y Conflictos, Secretario de Educación Sindical y Promoción Cultural y tres restantes a elección del STEUS, quien informará a la Institución oportunamente la persona que gozará dicha licencia. Asimismo dará las facilidades a los delegados y representantes del Sindicato en cada dependencia, para que cuando ello sea indispensable, traten con los representantes de la US, aún dentro de los horarios de trabajo, los asuntos urgentes que se presenten de improviso, relacionados con el desempeño de las labores. Cuando se trate de asuntos urgentes los mismos deberán ser tratados en cualquier momento fuera del citado horario. Estas facilidades se harán extensivas a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.

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

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

**CLAUSULA LXXXI.-** La Universidad concederá permiso a partir de las 13:00 horas por dos ocasiones al mes a los delegados sindicales, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Contractuales para que realicen reuniones sindicales. Este permiso se concederá cuando el Sindicato lo solicite con 48 horas de anticipación, previa lista de participantes.

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

**CLAUSULA LXXXIII.-** La Universidad concederá permiso a los trabajadores del STEUS para que acudan a una Asamblea General en las fechas que señale como establecimiento de un futuro movimiento de huelga, en el horario que determine el propio Sindicato. Esto sin perjuicio de lo contemplado en el primer Párrafo de este Apartado.

**CLAUSULA LXXXIV.-** La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca General, en donde anteriormente se encontraban las oficinas de la Preparatoria Diurna de la propia Universidad, para la instalación de sus propias oficinas y dar facilidades para la celebración de sus asambleas en locales adecuados de la propia Universidad.

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

**CLAUSULA LXXXV.**- La Universidad pondrá a disposición del Sindicato un automóvil en buenas condiciones, para su uso en actividades propias del Sindicato, a partir de las 8:00 horas hasta las 16:00 horas en días hábiles. Cuando se requiera la utilización de dicha unidad en horario extraordinario, el STEUS lo solicitará y la Universidad definirá si se proporciona, así mismo, la Institución cubrirá los gastos de mantenimiento y conservación de la mencionada unidad.

**CLAUSULA LXXXVI.**- La Universidad conviene también el uso por parte del STEUS, de los medios de difusión, propaganda o publicidad con que cuenta para que el Sindicato lleve a cabo las diversas actividades que programe de carácter cultural.

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

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

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

La Universidad otorgará la cantidad de \$ 200,000.00 mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.

**CLAUSULA LXXXIX.**- La Universidad de Sonora se obliga a adquirir para la Biblioteca del Sindicato los libros que éste específicamente señale, sea cual fuere el autor o editorial hasta por la cantidad de \$ 3'000,000.00 anuales. Así mismo seguirá entregando los títulos editados de las tesis profesionales que hayan sustentado y sustenten en el futuro sus estudiantes, en cantidades suficientes.

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

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

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

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

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

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

**CLAUSULA XCII.**- La Universidad proporcionará la cantidad de \$ 500,000.00 anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Foráneas, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.

Además la Universidad se obliga a entregar al STEUS por concepto de gastos generales de representación la cantidad de \$ 200,000.00 mensuales.

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

La Universidad se obliga a construir adjunto al comedor universitario una área exclusiva para los trabajadores miembros del Sindicato, para la preparación y consumo de sus alimentos debidamente equipada para tal efecto.

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

**CLAUSULA XCIV.-** La Universidad de Sonora se compromete a pagar íntegramente el sueldo de tres secretarías ejecutivas, un bibliotecario y un auxiliar de oficina y de proporcionarles los servicios del ISSSTESON, al efecto los incluirá en la nómina de la Universidad, quedando sujeto dicho personal a los descuentos que por este concepto autoriza el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Dicho personal será nombrado o removido libremente por el STEUS, dependiendo en forma directa de dicho Sindicato para el desempeño de su trabajo. Los incrementos salariales que se otorguen a través de la revisión del presente Contrato en favor de los trabajadores y empleados de la Universidad de Sonora, también los percibirá dicho personal, en la misma proporción que los empleados de su misma categoría.

**CLAUSULA XCV.-** Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$600,000.00 mensuales. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.

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

**CLAUSULA XCVI.-** La US permitirá el acceso al STEUS a la documentación contable y la Comisión de Asuntos Hacendarios de la Institución escuchará el punto de vista del Sindicato al elaborar el Presupuesto anual de ingresos y egresos.

**CLAUSULA XCVII.-** La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$5'000,000.00 anuales para los festejos del día del Trabajador Universitario, día de las Madres y Posada Infantil.

## **CAPITULO DECIMO PRIMERO DEL ESCALAFON**

**CLAUSULA XCVIII.-** El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y las plazas de nueva creación, definitivas o temporales y por obra determinada, así como el procedimiento que debe seguir para los movimientos de ascenso se establecerá en el Reglamento de Escalafón que formulará la Comisión respectiva.

**CLAUSULA XCIX.-** En el Reglamento de Escalafón se observarán las siguientes bases;

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

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

3. La Comisión Escalafonaria está obligada a considerar para los efectos de designación respectiva, las candidaturas que a nombre propio presenten los trabajadores sin más requisitos que la idoneidad de los mismos para el puesto que se trate

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

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

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

**CLAUSULA CIII.-** La Institución y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de su respectivo representante para integrar la Comisión de Escalafón, así como para sustituirlos en cualquier momento, en el caso apuntado la sustitución deberá notificarse con ocho días de anticipación a la fecha que empiece a fungir el nuevo representante.

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

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

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

## **CAPITULO DECIMO SEGUNDO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Fijará las normas de control de asistencias.

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

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

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

16. Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad y las determinaciones de las subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo.

17. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se pueden imponer a los trabajadores y se fijarán

los casos que sean motivo de aplicación de dicha sanción, así como el procedimiento para aplicarlas en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de seis días, observando lo dispuesto por la Cláusula III de este Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

### **CAPITULO DECIMO TERCERO DE LA VIGENCIA Y OBLIGATORIEDAD DE ESTE CONTRATO**

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

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

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

**CLAUSULA CXI.-** La vigencia de este Contrato comenzará a contar a partir del 20 de marzo de 1991, será por tiempo indeterminado debiendo revisarse en lo correspondiente al salario tabular cada año, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos treinta días antes de la fecha de revisión y por lo que respecta a la totalidad del Contrato se revisará cada dos años, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos con 60 días de anticipación a la fecha de revisión.

### **CLAUSULAS TRANSITORIAS**

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

**SEGUNDA.-** La Universidad de Sonora se obliga a imprimir un mínimo de dos ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo por cada trabajador, mismos que serán puestos a disposición del STEUS en un plazo máximo de 60 días.

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

**CUARTA.-** Se establece un fondo de \$100'000,000.00 (CIENT MILLONES DE PESOS) para apoyo para la integración de los proyectos técnicos de organización y construcción de vivienda.

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

**QUINTA.-** Se compromete la US y el Sindicato a formar una Comisión Mixta con el objeto de gestionar el crédito para que se realice la pavimentación de la Colonia Universitaria, esta gestión deberá realizarse en un término no mayor de 90 días a partir de la fecha en que el Sindicato comunique a la US la designación de las personas que van a integrar la Comisión en referencia.

**SEXTA.-** La Universidad de Sonora y el STEUS en un plazo no mayor de 30 días crearán Comisiones Mixtas de; Conciliación, Tabuladores, Escalafón, de Higiene y Seguridad y las demás que resulten necesarias para el

cumplimiento del presente Contrato.

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

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

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

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

**DECIMA.**- La Universidad procurará en la medida de sus posibilidades a acondicionar algún local en las Unidades Foráneas de Navojoa y Caborca, para que sean utilizadas como oficinas Sindicales del STEUS.

**DECIMA PRIMERA.**- Por lo que hace al pago de servicio en guarderías particulares a niños hijos de trabajadores que no alcanzaron cupo en el C.D.I o de Unidades foráneas, y a los que son cuidados por una persona contratada para el efecto en su propia casa, la Universidad absorverá la inscripción y colegiatura o el pago de honorarios, en su caso. El pago de honorarios por cuidado en casa, se fija en la cantidad de \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS ) mensuales. Lo anterior se hará extensivo a las Unidades foráneas.

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

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

## **CAPITULO TRANSITORIO (AL CAPITULO DECIMO PRIMERO DEL ESCALAFON)**

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

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

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

**CUARTA.**- Todas aquellas plazas que de acuerdo al manual de puestos del tabulador no se requiera el

requisito de experiencia, se cubrirán con simple antigüedad.

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

**SEXTA.**- Los trabajadores del STEUS que hayan solicitado previamente la plaza a que se refiere la Cláusula anterior, en los términos de la convocatoria sindical, podrán impugnar la propuesta del Sindicato, presentar su propia candidatura ante la Comisión Mixta del Escalafón cuando además reúna los requisitos siguientes:

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

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

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

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

**DECIMA.**- La Comisión al recibir la propuesta que le formule el Sindicato, dictaminará la aceptación provisional del candidato por el solo hecho que cubra los requisitos del puesto; aspirante que gozará de los salarios y prestaciones que correspondan a la categoría propuesta. De no existir impugnaciones en los términos antes señalados, el dictamen adquiere automáticamente la categoría de definitivo. En caso de impugnación el trabajador propuesto por el STEUS continuará desarrollando las funciones por todo el tiempo que dure el procedimiento, el cual no será mayor de 30 días naturales. Si la impugnación procediera, el trabajador favorecido ocupará la plaza al día hábil siguiente de la fecha de la resolución, percibiendo su salario a partir de que ocupe la plaza. Los miembros del STEUS que tengan derecho a impugnar, deberán hacerlo dentro de un plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente de la fecha de presentación de la propuesta sindical.

LA PRESENTE REDACCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE FIRMA Y AUTORIZA, CON LA SALVEDAD ESTIPULADA EN LA CLAUSULA DECIMA TRANSITORIA, POR LOS C.C. M.C. MARCO ANTONIO VALENCIA ARVIZU, MC. FABIAN H. GALINDO DUARTE, COMO RECTOR Y DIRECTOR DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, RESPECTIVAMENTE, Y POR LOS C.C. MANUEL TAPIA FONLLEM Y JOSE MANUEL LOPEZ LOPEZ, COMO SECRETARIO GENERAL Y DEL TRABAJO, RESPECTIVAMENTE, DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, A LOS QUINCE DIAS DEL MES DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y UNO.

POR LA UNIVERSIDAD DE SONORA

M.C. MARCO ANTONIO VALENCIA ARVIZU  
RECTOR

M.C. FABIAN H. GALINDO. D.  
DIR. DE PERSONAL

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNI-SON

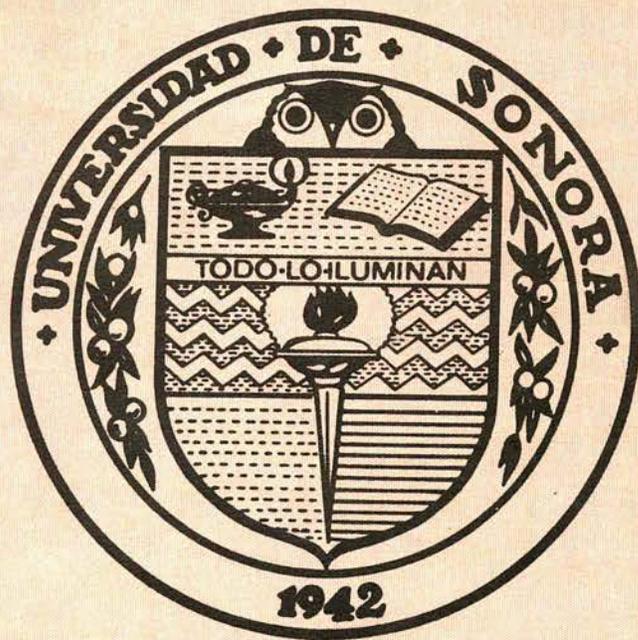
C. MANUEL TAPIA FONLLEM  
SRIO. GENERAL

C. JOSE MANUEL LOPEZ LOPEZ  
SRIO. DEL TRABAJO

HERMOSILLO, SONORA,

2 DE OCTUBRE DE 1991





EL SABER DE MIS HIJOS  
HARA MI GRANDEZA