

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2000 - 2002



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



**DECLARACIÓN
DE PRINCIPIOS
Y ESTATUTOS**

Hermosillo, Sonora, Junio de 2001

COMITÉ EJECUTIVO

Secretario General

FRANCISCO MORENO CALLES

Secretario de Organización Sindical

JOSÉ MANUEL LÓPEZ LÓPEZ

Secretario de Trabajo y Conflictos

ARMANDO NIEBLAS PICOS

Secretario de Prensa y Propaganda

GILBERTO LEAL NIEBLAS

Secretario de Finanzas

CRUZ PALAFOX BARRETO

Secretario de Relaciones Exteriores

JESÚS MUÑOZ RÍOS

Secretario de Educación Sindical

y Promoción Cultural

GERARDO ALONSO LÓPEZ LÓPEZ

Secretario de Fomento a la Vivienda

IGNACIO SOLANO NEVAREZ

Secretaria de Previsión Social

ELSA GUTIÉRREZ LAGARDA

Secretario de Deportes

FELIZARDO SOLANO NEVAREZ

Secretaria de Actas y Acuerdos

YOLANDA INÉS FRAGOSO

Secretaria de Trabajo de la Mujer

KARINA TERÁN BUSANI



4

INDICE		pgs.
CAPÍTULO I	DISPOSICIONES GENERALES.	7
CLÁUSULA 1.	Las denominaciones.	7
CLÁUSULA 2	El STEUS como titular del Contrato Colectivo de Trabajo.	7
CLÁUSULA 3	La acreditación del Sindicato ante la relación laboral.	8
CLÁUSULA 4	Clasificación del personal de la Institución.	11
CLÁUSULA 5	Derecho de ocupar plazas sindicalizadas o sindicalizables que requiera la Institución.	12
CLÁUSULA 6	De la nacionalidad de los trabajadores.	13
CLÁUSULA 7	De la contratación con particulares.	13
CAPÍTULO II	OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD	14
CLÁUSULA 8	De las vacantes y puestos de nueva creación.	14
CLÁUSULA 9	De los descuentos de cuotas sindicales.	14
CLÁUSULA 10	De la separación del trabajador expulsado del Sindicato.	14
CLÁUSULA 11	Del transporte del personal.	14
CLÁUSULA 12	De la creación de parques infantiles.	15
CLÁUSULA 13	De la destitución, castigo y medidas disciplinarias.	15
CAPÍTULO III	DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.	16
CLÁUSULA 14	Del Contrato y la Ley Federal de Trabajo.	16
CLÁUSULA 15	De los derechos, la Constitución General de la República, la Ley Federal de Trabajo y las normas vigentes en la U de S.	16
CLÁUSULA 16	De las obligaciones de los trabajadores.	16
CLÁUSULA 17	De las prohibiciones de los trabajadores.	17
CAPÍTULO IV	DE LA SEGURIDAD Y ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.	18
CLÁUSULA 18	Del Reglamento Interior de Trabajo.	18
CLÁUSULA 19	De la adscripción y unidad escalafonaria.	19
CLÁUSULA 20	Del exceso y reacomodo del personal.	19
CLÁUSULA 21	Del despido injustificado del personal.	19
CLÁUSULA 22	Del proceso penal y la suspensión temporal.	20
CLÁUSULA 23	De la terminación de la relación individual de trabajo.	20

CLÁUSULA 24	De la separación y despido de sus labores.	21
CAPÍTULO V	SALARIOS.	23
CLÁUSULA 25	Del pago de salarios.	23
CLÁUSULA 26	De los descuentos por servicio médico del ISSSTESON, Impuestos, pensiones y jubilaciones.	23
CLÁUSULA 27	De la Comisión Mixta de Tabulador.	23
CLÁUSULA 28	Del tiempo extraordinario en la jornada laboral.	23
CLÁUSULA 29	Del personal de Servicios Escolares, Archivo, Titulos y post-grado.	24
CLÁUSULA 30	De los servicios en días de descanso.	24
CLÁUSULA 31	De la prima de antigüedad.	24
CLÁUSULA 32	De las retenciones, descuentos y deducciones	
CLÁUSULA 33	De las cantidades adicionales a los trabajadores del Campo Experimental del Depto. de Agricultura.	26
CLÁUSULA 34	De los pagos por zona cara	26
CLÁUSULA 35	De los trabajadores de Bahía de Kino.	26
CAPÍTULO VI	HORARIOS DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.	28
CLÁUSULA 36	De la jornada de trabajo.	28
CLÁUSULA 37	De la jornada diaria de trabajo.	28
CLÁUSULA 38	De los días de descanso obligatorio.	28
CLÁUSULA 39	De los períodos vacacionales.	29
CLÁUSULA 40	De los permisos con goce de salario.	29
CLÁUSULA 41	De las licencias y permisos sin goce de salario.	31
CAPÍTULO VII	CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, APOYO PARA LA EDUCACIÓN Y EVENTOS CULTURALES.	32
CLÁUSULA 42	De los cursos de superación técnica y profesional.	32
CLÁUSULA 43	De los permisos con goce de salario para pasantes en Licenciatura y tesis de post-grado.	32
CLÁUSULA 44	De las cuatro licencias con goce de salario para realizar estudios de post-grado o especialización.	33
CLÁUSULA 45	De la preparación del personal para ocupar	

	puestos administrativos.	33
CLÁUSULA 46	De la excensión de pagos para los trabajadores por los servicios educativos de la UdeS.	34
CLÁUSULA 47	De los cursos de preparación y capacitación para el ingreso a las opciones educativas de la UdeS.	34
CLÁUSULA 48	De las becas para los trabajadores y empleados, hijos y cónyuges.	34
CLÁUSULA 49	De las facilidades para los trabajadores para realizar sus estudios.	35
CLÁUSULA 50	De los espacios y personal para realizar los actos culturales y educativos para los trabajadores.	35
CLÁUSULA 51	De la excensión de cobro por los eventos que organice la UdeS.	35
CLÁUSULA 52	De las licencias de locutores.	36
CLÁUSULA 53	De los gastos para la organización de Foros, Mesas redondas, Coloquios y Conferencias.	36
CAPÍTULO VIII	SERVICIOS MÉDICOS Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.	37
CLÁUSULA 54	De las mujeres trabajadores y el pre y postparto.	37
CLÁUSULA 55	De las pensiones y jubilaciones.	37
CLÁUSULA 56	De las incapacidades.	38
CLÁUSULA 57	De los servicios médicos.	38
CLÁUSULA 58	De la Ley, Reglamento y Normas de Higiene y Seguridad.	39
CLÁUSULA 59	De la defensa legal de los trabajadores ante accidentes de tránsito en horas de servicio.	39
CLÁUSULA 60	De los derechohabientes y sus ascendientes.	39
CLÁUSULA 61	Del Seguro de Vida.	40
CLÁUSULA 62	Del pago de marcha.	40
CLÁUSULA 63	Del Fondo de ayuda para funerales.	40
CLÁUSULA 64	Del servicio médico del personal eventual.	40
CLÁUSULA 65	Del FONACOT.	41
CLÁUSULA 66	De los servicios médicos de urgencias para los trabajadores del Campo Experimental.	41
CAPÍTULO IX	PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES INDIVIDUALES.	43
CLÁUSULA 67	Del pago de uniformes.	43
CLÁUSULA 68	Del aguinaldo.	44

CLÁUSULA 69	Del estímulo económico a los trabajadores.	44
CLÁUSULA 70	Del Bono por Asistencia Completa.	44
CLÁUSULA 71	Del Centro de Desarrollo Infantil.	45
CLÁUSULA 72	De la Beca para hijos de trabajadores y la Educación Especial.	47
CLÁUSULA 73	Del Fondo de apoyo para el crédito de vivienda.	47
CLÁUSULA 74	De los créditos para reparación, ampliación y construcción de vivienda.	48
CLÁUSULA 75	Del Fondo Revolvente para construcción y ampliación de vivienda.	48
CLÁUSULA 76	Del Fondo de Ahorro.	48
CLÁUSULA 77	Del pago a la madre que de a luz.	49
CLÁUSULA 78	De la dote matrimonial.	49
CLÁUSULA 79	De los descuentos en productos del Campo Experimental y de Librería Universitaria.	49
CLÁUSULA 80	De la renuncia.	49
CLÁUSULA 81	De la despensa.	50
CLÁUSULA 82	Del Bono del día de madres.	50
CLÁUSULA 83	Del Fondo para Préstamos Especiales.	50
CLÁUSULA 84	Del Fondo para vales de despensa.	50
CAPÍTULO X	DERECHOS Y PRESTACIONES COLECTIVAS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL.	
CLÁUSULA 85	De la papelería y equipo de oficina para el Sindicato.	52
CLÁUSULA 86	De las licencias sindicales.	52
CLÁUSULA 87	De los permisos para acudir a las asambleas generales.	52
CLÁUSULA 88	De las licencias a la Comisión Revisora.	53
CLÁUSULA 89	De los permisos para reuniones sindicales.	53
CLÁUSULA 90	De las Comisiones Mixtas Contractuales y sus permisos y la Asamblea Plenaria Estatal.	53
CLÁUSULA 91	De los permisos a los trabajadores en período de huelga.	53
CLÁUSULA 92	Del acondicionamiento de las oficinas sindicales.	53
CLÁUSULA 93	Del vehículo al servicio del sindicato.	54
CLÁUSULA 94	Del uso de los medios de difusión, propaganda o publicidad.	54
CLÁUSULA 95	Del servicio telefónico.	54
CLÁUSULA 96	De la ayuda para la Biblioteca del Sindicato.	54
CLÁUSULA 97	De las concesiones de las cafeterías.	55

CLÁUSULA 98	Del apoyo a eventos sindicales (autobús, chofer).	55
CLÁUSULA 99	De los delegados foráneos y los gastos de representación.	55
CLÁUSULA 100	De la ayuda para las delegaciones foráneas en sus actividades sindicales.	56
CLÁUSULA 101	De los comedores de los trabajadores.	56
CLÁUSULA 102	Del personal administrativo y manual de las oficinas del STEUS.	56
CLÁUSULA 103	De la ayuda para deportes.	57
CLÁUSULA 104	Del acceso del STEUS en la documentación contable de la U de S.	57
CLÁUSULA 105	Del festejo del día del Trabajador Universitario, día de las madres y posada infantil.	57
CLÁUSULA 106	De la ayuda para gastos de asesoría.	57
CAPÍTULO XI	ESCALAFÓN	58
CLÁUSULA 107	Del procedimiento para las vacantes.	58
CLÁUSULA 108	Del Reglamento de Escalafón.	58
CLÁUSULA 109	De las inconformidades de las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón.	58
CLÁUSULA 110	De las resoluciones de la C. M. de E.	58
CLÁUSULA 111	Del carácter permanente de la C. M. de E.	59
CLÁUSULA 112	De los integrantes de la C. M de E.	59
CLÁUSULA 113	De la publicación de las resoluciones de la C. M. de E.	59
CLÁUSULA 114	De los ascensos y los salarios.	59
CLÁUSULA 115	De las plazas y las disposiciones escalafonarias.	59
CAPÍTULO XII	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	60
CLÁUSULA 116	De las condiciones generales de trabajo obligatorio.	60
CAPÍTULO XIII	DE LA VIGENCIA Y OBLIGATORIEDAD DE ESTE CONTRATO.	62
CLÁUSULA 117	De las estipulaciones del CCT.	62
CLÁUSULA 118	De los Convenios o Acuerdos.	62
CLÁUSULA 119	De los usos y costumbres.	62
CLÁUSULA 120	De la vigencia de este Contrato.	62
	CLÁUSULAS TRANSITORIAS.	63
I	De la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo.	63

II	De la impresión del CCT.	63
III	Del respeto al derecho de huelga.	63
IV	Del Fondo de apoyo para la realización de proyectos técnicos de vivienda.	63
V	De la creación de las diferentes comisiones.	63
VI	De la adscripción de las plazas.	63
VII	De los equipos técnicos del STEUS y sus servicios.	63
VIII	Del cumplimiento de las Cláusulas.	64
IX	De los locales sindicales en las unidades foráneas.	64
X	Del pago de servicios de guardería.	64
XI	De la retabulación.	65
XII	De la reestructuración del CCT.	65
XIII	Del informe al ISSSTESON de las cuotas.	65
XIV	Del manual de funciones y puestos.	65

CAPÍTULO TRANSITORIO

	Al Capítulo Décimo Primero del Escalafón.	66
I	De la reunión de la Comisión Mixta de Escalafón.	66
II	De las propuestas.	66
III	De las vacantes con menos de 30 días hábiles.	66
IV	De la antigüedad para cubrir una plaza.	66
V	De la experiencia para cubrir la plaza.	66
VI	De las impugnaciones.	66
VII	Del exámen sobre las funciones.	67
VIII	Del empate sobre los aspirantes.	67
IX	De la interrupción del movimiento escalafonario.	67
X	Del dictamen de la comisión escalafonaria.	67

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2000-2002

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

CLÁUSULA 1

Para la correcta aplicación de este Contrato se establecen las siguientes denominaciones;

- 1.- UNIVERSIDAD DE SONORA; La Institución, la Universidad o la US.
- 2.- SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA; El Sindicato, o el STEUS.
- 3.- DEPENDENCIAS; Escuelas, Direcciones Generales, Instituciones, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución.
- 4.- DELEGACIONES DEL SINDICATO; Son las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyen en cada una de las dependencias de la Universidad.
- 5.- REPRESENTANTES;
 - a) DE LA UNIVERSIDAD; Son aquellas a quienes confieren tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la US y las personas físicas con facultades delegadas para tratar de resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia.
 - b) EL SINDICATO; El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Sub-delegados de Dependencia, y las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
- 6.- COMISIONES; Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, para discutir con voz y voto.-
- 7.- ASESORES; Las personas que con voz pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.
- 8.- CONTRATO; El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

- 9.- ESCALAFÓN; El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto.
- 10.- TRABAJADORES O EMPLEADOS; Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución.
- 11.- TABULADOR; La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y el Sindicato.
- 12.- DESCRIPCIÓN DEL PUESTO; Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos.
- 13.- SALARIOS; La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo.
- 14.- SALARIO TABULAR O SUELDO BASE; La cantidad fijada para cada puesto en el Tabulador.
- 15.- INTEGRACIÓN DEL SALARIO; El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- 16.- LEY ORGÁNICA; La Ley Orgánica de la Universidad de Sonora.
- 17.- ESTATUTO GENERAL; El Estatuto General de la Universidad de Sonora, vigente, así como sus reformas o modificaciones también vigentes.
- 18.- REGLAMENTOS; Los que se aprueben de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato para fines especiales.
- 19.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO; El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.
- 20.- LEY; Ley Federal del Trabajo.
- 21.- LEY DEL ISSSTESON; La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

CLÁUSULA 2

La Universidad de Sonora, reconoce al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, como el representante del mayor interés profesional de sus trabajadores manuales y administrativos, y, por lo tanto, como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo. La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato

Colectivo de Trabajo, aún en el caso de que el Sindicato titular cambiare su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Distrito, Estatal o la Nación. La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la Autonomía Sindical.

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

CLÁUSULA 3

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

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

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

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

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

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

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

Conciliación por la misma causa.

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

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

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

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

Conciliación.

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

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

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

7.- Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, 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 ha cumplido con el procedimiento marcado en esta Cláusula.

CLÁUSULA 4

El personal al servicio de la Institución se clasifica como sigue;

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

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

Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.

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

Son trabajadores por obra determinada los que sean contratados

para una obra cuya naturaleza así lo exija.

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

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

CLÁUSULA 5

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

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

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

El resultado del peritaje será obligatorio para ambas partes. De no llenar los requisitos el personal presentado, el Sindicato tendrá hasta cinco oportunidades para presentar candidatos a la

vacante, observándose siempre lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

CLÁUSULA 6

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

CLÁUSULA 7

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

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

CAPITULO SEGUNDO

Obligaciones de la Universidad

CLÁUSULA 8

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

CLÁUSULA 9

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

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

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

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

CLÁUSULA 10

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

CLÁUSULA 11

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

proporcionará un camión de los de mayor capacidad que trasladará a las 7:40 horas a los trabajadores de la Colonia Universitaria a la Universidad de Sonora.

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

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

CLÁUSULA 12

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

CLÁUSULA 13

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

CAPITULO TERCERO

Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.

CLÁUSULA 14

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

CLÁUSULA 15

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

CLÁUSULA 16

Son obligaciones de los trabajadores

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

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

3. Observar buenas costumbres durante el servicio.

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

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

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

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

elaboren la US y el STEUS, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión médica debidamente reconocida por ambas partes.

8. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente pelioren 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 la Dirección de Recursos Humanos 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.

CLÁUSULA 17

Esta prohibido a los trabajadores:

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

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

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

4. Y las demás que señale la Ley.

CAPITULO CUARTO

De la seguridad y estabilidad de los trabajadores.

CLÁUSULA 18

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

CLÁUSULA 19

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.

CLÁUSULA 20

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

CLÁUSULA 21

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

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

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

c) Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del

trabajador, la Institución le cubrirá todas y cada una de las prestaciones que marca la Ley.

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

La Universidad se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la Cláusula 3 de este Contrato.

CLÁUSULA 22

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

La Universidad de Sonora cubrirá los gastos que se originen por la defensa del trabajador durante todo el tiempo que dure el procedimiento. Así mismo, 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 cubrirá los salarios y las prestaciones a que tenga derecho, durante todo el tiempo que dure el procedimiento, los gastos de defensa, el importe total de las fianzas o garantías para la obtención de su libertad.

CLÁUSULA 23

Son causas de la terminación de la relación individual de trabajo las siguientes:

1.- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador,

previos los requisitos que para tal efecto se señalen.

2.- La muerte del trabajador sin perjuicio de las prestaciones que le correspondan a sus deudos.

3.- La incapacidad física o mental del trabajador o el padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable que le inhabiliten para continuar prestando sus servicios a la Universidad, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el ISSSTESON. El trabajador recibirá las prestaciones que para tales casos señala la Ley del ISSSTESON. Si de conformidad con el dictamen definitivo, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida por el trabajador fuera temporal, la relación de trabajo sólo se suspenderá, gozando de las prestaciones establecida por la Ley y por este Contrato. En el caso de objeción al dictamen rendido, se observara lo dispuesto en la Cláusula 3.

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

CLÁUSULA 24

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO QUINTO

Salarios.

CLÁUSULA 25

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

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

CLÁUSULA 26

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 categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venia aplicando.

CLÁUSULA 27

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

CLÁUSULA 28

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

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

CLÁUSULA 29

El personal de servicios escolares que vienen realizando funciones de captura y que por lo mismo se le cubre una compensación semestral por aumento en cargas de trabajo en períodos de inscripción, recibirán una compensación semestral equivalente al 60% de su salario en tanto subsista tal situación, misma que se cubrirá en las fechas acostumbradas entre las partes.

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

CLÁUSULA 30

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

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

CLÁUSULA 31

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 32

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

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

2. Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Social de los Trabajadores del Estado de Sonora ISSSTESON.

3. Cuando se trate del Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT, con motivo de las obligaciones contraídas con los trabajadores para disfrutar de las beneficios que proporcionen dichas Instituciones.

4. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias desde la fecha de ingreso al STEUS y extraordinaria cuando lo declara el propio Sindicato.

5. Por concepto del impuesto sobre productos del trabajo
6. Cuando el trabajador contraiga deuda con la US por concepto de anticipo de sueldo
7. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas con exceso
8. Por concepto de vivienda.
9. Por concepto de prestamos sindicales
10. Para cubrir adeudos por concepto de bienes o servicios ofrecidos por la institución
11. Por aportaciones o cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.

Con excepción de los señalados en las fracciones 2, 3 y 7, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible superior al importe de los salarios de un mes.

CLÁUSULA 33

La Universidad entregará en forma adicional a su salario la cantidad de \$0.25 por paca de alfalfa o de pastura a los trabajadores que participen en la carga y descarga de dicho producto en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería, dividiéndose entre ellos la cantidad resultante de cada labor en la que hayan participado en forma directa. Así mismo la US pagara a los trabajadores del Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería la cantidad de \$10.00 cuando deba ayudar, fuera de sus horas normales de trabajo en algún parto difícil de algún semoviente.

CLÁUSULA 34

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 otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$50.00 mensuales adicionales al salario tabulado. Estos concepto se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.

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

CLÁUSULA 35

La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía Kino un bono especial que se cubrirá de manera mensual, equivalente a \$100.00 como Comisión por cambio de cheque de sueldo, además, se otorgará un apoyo económico de \$100.00 quincenales por

concepto de transporte, a la persona que los trabajadores habiliten para que recoja los cheques de sueldo de todos los trabajadores en la Cd. de Hermosillo. Estos apoyos se mantendrán vigentes en tanto no exista en ese lugar una Institución Bancaria donde los trabajadores puedan hacer efectivos sus cheques por concepto de salarios, aclarando que si el trabajador cambia de adscripción se suspenderán estos apoyos.

CAPITULO SEXTO

Horarios de trabajo, Descansos, Vacaciones, Licencias y Permisos.

CLÁUSULA 36

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

CLÁUSULA 37

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

Los vigilantes tendrán una jornada de trabajo diario de seis horas y media, quienes dispondrán de la media hora de descanso para tomar sus alimentos.

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

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

CLÁUSULA 38

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 registrará en el último que haya elaborado.
- c) El día del Trabajador Universitario (11 de marzo de cada año).
- d) El cumpleaños u onomástico del trabajador, a su elección.
- e) El 10 de mayo para las madres trabajadoras, esta vacante no se suplirá.
- f) El 2 de noviembre.
- g) Los casos que se den por usos y costumbres.

CLÁUSULA 39

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 40

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

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

Sindicato. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente.

Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditar la urgencia a más tardar dentro de los cinco días hábiles a partir de la reincorporación, en el entendido de que 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 sólo cuando la Universidad lo requiera, con excepción de las que se generen en las plazas de locutores, ordeñadores, vigilantes en turnos nocturnos, educadoras, asistentes educativas, bibliotecarios adscritos a la Biblioteca Central, excluyéndose los períodos intersemestrales contemplados en el calendario escolar, y en aquellas bibliotecas departamentales que sólo cuenten con un bibliotecario, todas ellas se sustituirán de manera automática.

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

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

La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado y a quien lo solicite, pagar cada cuatro meses, cuatro días de salario tabular al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos antes descritos. Los pagos se efectuarán en las siguientes fechas: En la primera quincena de pago regresando de las vacaciones de verano; en la primera quincena de diciembre y en la primera quincena de abril. Este estímulo no se hará efectivo al personal que use al menos un día de permiso económico y cada pago se calculará con el último salario tabular que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:

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

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

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

b) Tendrán derecho al goce de días económicos, el trabajador con propuesta de 30 días o más, en proporción de un día de goce por cada treinta días de propuesta.

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

CLÁUSULA 41

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

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

CAPITULO SÉPTIMO

Capacitación, Adiestramiento, Apoyo para la Educación y Eventos Culturales.

CLÁUSULA 42

La Universidad se compromete a otorgar los cursos de superación técnica y profesional a veinte trabajadores del STEUS por período hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen estos cursos disfrutarán de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en su caso ocurran durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación. Estos cursos se otorgarán tanto a trabajadores manuales como administrativos de base, obligándose la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos, retabulándose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará cada año. La US se obliga en tanto no otorgue los cursos de superación técnica y profesional, a otorgar 12 licencias con goce de salario hasta por dos semestres a los trabajadores que así lo requieran para concluir los estudios de licenciatura y posgrado.

CLÁUSULA 43

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

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

CLÁUSULA 44

La Universidad otorgará a los Trabajadores de base cuatro Licencias con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogables por el tiempo que duren los estudios siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.

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

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

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

El trabajador que sea beneficiado con alguna de las licencias a que se refieren las cláusulas 42, 43, 44 y 45, firmarán los convenios compromiso con la Institución.

CLÁUSULA 45

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 46

Los trabajadores o empleados al servicio de la Universidad quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo que les resulte totalmente gratuitos sus estudios en la Universidad. Y además, la Universidad queda obligada cuando existan becas en las Escuelas Incorporadas a disposición de la Universidad a proporcionar el 50% de dichas becas en cada Escuela para que las disfruten los miembros del Sindicato, sus cónyuges e hijos, a juicio del propio Sindicato.

CLÁUSULA 47

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

CLÁUSULA 48

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

Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación. La Universidad se obliga a otorgar becas a los hijos

de trabajadores del STEUS que cursen estudios de licenciatura en los mismos términos, montos y condiciones que para el fin se señalen en el programa general de becas que la Institución establecerá en fecha próxima. Las becas se aplicarán de acuerdo a la siguiente tabla:

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

CLÁUSULA 49

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

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

CLÁUSULA 50

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

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

CLÁUSULA 51

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

CLÁUSULA 52

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

CLÁUSULA 53

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

CAPITULO OCTAVO

Servicios Médicos y Prestaciones de Seguridad Social.

CLÁUSULA 54

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

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

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

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

CLÁUSULA 55

Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además la Universidad les pagara seis meses de salario integrado vigente independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho. Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a tres meses de salario cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y seis meses de salario cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagara la proporción que resulte entre los tres y seis meses de salario en

relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagara en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

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

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

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

CLÁUSULA 56

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

CLÁUSULA 57

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

a) A los que tengan antigüedad menor de un año, se les proporcionará servicio médico, en aquellas instituciones de salud que la Universidad determine mediante orden expedida a nombre del trabajador, cónyuge o sus descendientes.

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

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

CLÁUSULA 58

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

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

CLÁUSULA 59

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

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

CLÁUSULA 60

Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los

derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo medico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratara, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podrá financiar cuando a su juicio así lo considere.

CLÁUSULA 61

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 \$130,000.00 (ciento treinta mil 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 según sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del periodo de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hará en 24 pagos. La Universidad absorberá el 90% del importe total de la prima que se pagara a partir del 20 de marzo de 2001.

CLÁUSULA 62

En caso de defunción la Universidad entregará a los dependientes económicos del trabajador o empleado, como pago de marcha el importe de la prestación correspondiente a; de 0 a 10 años de antigüedad diez meses de salario integrado vigente, de 10 a 20 años doce meses de salario integrado vigente, y mas de 20 años catorce meses de salario integrado vigente. El pago será de inmediato a los dependientes económicos del 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 63

La Universidad constituye un fondo de \$200,000.00 (doscientos mil pesos) anuales para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge; en caso de que al finalizar el período de vigencia de la presente revisión quedare algún saldo en dicho fondo, el mismo no se devolverá al Sindicato.

CLÁUSULA 64

La Universidad de Sonora gestionará los servicios médicos

para los trabajadores eventuales a través del ISSSTESON y en caso de que este Instituto no estuviese en posibilidades de otorgarlo, ella los proporcionará en los mismos términos de este Instituto.

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

CLÁUSULA 65

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 66

La US mantendrá un vehículo durante toda la noche en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería, a efecto de que se utilice exclusivamente en casos de urgencia y

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

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

CAPITULO NOVENO

Prestaciones Económicas y Sociales Individuales.

CLÁUSULA 67

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

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 a los trabajadores del campo experimental que así lo requieran, deberá proporcionárseles además un abrigo corto y un impermeable. Toda esta indumentaria deberá ser de buena calidad y habrá de entregarse a más tardar en la segunda quincena del mes de Octubre de cada año.

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

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 efecto la Institución una vez agotado el procedimiento de licitación que al efecto tiene establecido y se haya determinado el monto resultante, otorgará un vale que será canjeable por un par de zapatos en el establecimiento que haya sido previamente seleccionado, cuyo valor no excederá a la cantidad autorizada, en caso contrario el trabajador cubrirá la diferencia.

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.

CLÁUSULA 68

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

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

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

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

CLÁUSULA 69

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

AÑOS	DÍAS DE SALARIO TABULAR
15	6
20	10
25	14
30	18
35, 40 y 45	20

CLÁUSULA 70

La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a 12 días de salario tabular por Asistencia Completa. Este bono se hará efectivo a partir de la firma del contrato de manera cuatrimestral, en que se cubrirán en los siguientes

períodos; del 20 de marzo al 19 de julio se cubrirán 4 días, los cuales se harán efectivos en la primer quincena de agosto; del 20 de julio al 19 de noviembre se cubrirán 4 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de diciembre; del 20 de noviembre al 19 de marzo del 2001 se cubrirán 4 días de salario, que se cubrirán en la primer quincena de abril.

Este pago se hará efectivo al personal que durante el cuatrimestre que corresponda, no tenga inasistencias justificadas o injustificadas, licencias con goce o sin goce de salario, permisos urgentes, días económicos e incapacidades, con excepción de incapacidades por embarazo.

CLÁUSULA 71

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

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

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

INGRESO:

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

A la madre trabajadora del STEUS

PRIMERO: Que sea de base

SEGUNDO: Trabajadora eventual indefinida.

TERCERO: Trabajadora eventual con más de un año laborado.

A los padres trabajadores del STEUS

PRIMERO: Que sea de base

SEGUNDO: Trabajador eventual indefinido.

TERCERO: Trabajador eventual con más de un año laborado.

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

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

SUSPENSIONES TEMPORALES

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

- *En caso de enfermedad de su hijo previa comprobación del médico pediatra hasta que este sea dado de alta.
- *Cuando el niño requiera un periodo de educación especial solicitado por la docente encargada del grupo y psicólogo de la Institución.
- *Cuando los padres entreguen y recojan a sus hijos por otro conducto que no sea el filtro.
- *Cuando se solicite licencia sin goce de sueldo hasta por un año.

SUSPENSIONES DEFINITIVAS

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

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

Por otra parte, la Universidad acepta conformar una Comisión Mixta provisional para que en un término de 90 días a partir de la firma del convenio, elabore un estudio organizacional con el objeto de mejorar la calidad del servicio, funcionamiento y programas

educativos, y que estará conformada por parte de la Universidad por la Lic. Emilia Ibarra García, Ing. Laura Coronado, Lic. Melina Portillo Lozano y como suplente Psic. Javier Méndez Moreno y por parte del sindicato Psic. Martha Cristina Chávez, Psic. Juliana Rodríguez, C. Gloria Yulia Rodríguez y como suplente Psic. Ana Bertha Esquer Flores.

CLÁUSULA 72

La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la SEP, para tramitar Becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores, con necesidades de Educación especial. La Universidad se compromete además a proporcionar una ayuda, en éstos casos, de \$600.00 mensuales.

CLÁUSULA 73

La Universidad a partir del 20 de marzo del año 2001, constituye un fondo de \$150,000.00 para apoyar a los trabajadores en el enganche de la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria; dicho fondo se empezará a ejercer una vez que su reglas de operación sean determinadas por la Comisión Mixta de Vivienda y que, además; será la encargada del ejercicio, administración y autorización de los apoyos.

Los criterios para otorgar este apoyo serán conforme a las siguientes bases:

1) Las solicitudes de apoyo deberán presentarse por los trabajadores ante la Comisión Mixta de Vivienda, dentro del plazo que la misma señale, el que deberá ser suficiente para que todos los trabajadores sindicalizados hagan su solicitud respectiva y pueda comprobarse por la Comisión que el trabajador reúne los requisitos para la obtención del apoyo.

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

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

b) Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:

* Constancia de no propiedad del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.

* La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda de interés social con alguna institución bancaria.

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

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

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

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

CLÁUSULA 74

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

CLÁUSULA 75

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

CLÁUSULA 76

La universidad aportará \$ 1,400,000.00 a partir del 20 de marzo de 2001, para constituir un Fondo de Ahorro a favor de los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado

por el sindicato con el 50% de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. El fondo y su rendimientos serán distribuidos a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 220 días laborados, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares, y se pagarán dentro de los primeros cinco días hábiles posteriores al regreso del período anual de vacaciones.

CLÁUSULA 77

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

CLÁUSULA 78

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

CLÁUSULA 79

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

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

CLÁUSULA 80

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

Institución en calidad de prima de antigüedad, sin menoscabo de las prestaciones que se le venga adeudando o a que tenga derecho por otros conceptos.

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

CLÁUSULA 81

La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$220.00 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 éstos trabajadores una vez que hayan acumulado treinta días de trabajo. Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado.

CLÁUSULA 82

La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$800.00, que se cubrirá a más tardar el 9 de mayo de cada año, aclarando que el trabajador eventual se le cubrirá proporcional al tiempo laborado del año que se trate

CLÁUSULA 83

La Universidad constituye un fondo para préstamos especiales por una cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo Asociado «A», que se otorgará de acuerdo al reglamento aprobado por las partes. Adicionalmente se le suman la cantidad de \$56,854.48 de acuerdo a la Cláusula Sexta del convenio de fecha del 17 de abril de 1991, por concepto de diferencias en uniforme y monto de seguro de vida que se le adeudaba al Sindicato.

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

Así mismo la Universidad, por ésta única ocasión, otorgará al Sindicato la suma de \$ 130,000.00 (ciento treinta mil pesos 00/100 M.N.), a efecto que se destine a constituir un fondo revolvente para préstamos a sus miembros.

CLÁUSULA 84

La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda

Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a \$300,000.00 para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine. Se otorgarán por conducto de la Dirección de Servicios Generales, su importe se descontará en tres quincenas o seis semanas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y la capacidad de crédito del trabajador.

La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a \$300.00 a los trabajadores semanales y a \$500.00 para los quincenales.

CAPITULO DÉCIMO

Derechos y Prestaciones Colectivas de carácter Económico y Social.

CLÁUSULA 85

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

CLÁUSULA 86

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

CLÁUSULA 87

La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del Sindicato acudan a Asambleas Generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes, a partir de las 12:00 horas. Los permisos no ejecutados no se 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.

CLÁUSULA 88

La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo durante 15 días naturales previos a la fecha legal de presentación del pliego petitorio que corresponda y hasta la fecha de firma del Convenio correspondiente. Cuatro de las plazas vacantes que se generen serán sustituidas a criterio de la Institución.

CLÁUSULA 89

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

CLÁUSULA 90

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

CLÁUSULA 91

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

CLÁUSULA 92

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

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

fecha del presente Convenio.

La Universidad y el sindicato realizarán conjuntamente gestiones para la reubicación de las actuales oficinas sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiera la universidad (según convenio de del veinte de marzo de 1996)

CLÁUSULA 93

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

CLÁUSULA 94

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

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

CLÁUSULA 95

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 \$5,000.00 (cinco mil pesos) mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.

CLÁUSULA 96

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

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

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

CLÁUSULA 97

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

La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión el comedor universitario, siempre y cuando este constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo. En relación a los trabajadores del comedor, la Universidad acepta reubicarlos siguiendo los procedimientos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, su salario y nivel tabular, lo cual ocurrirá en un plazo de veinte días hábiles a partir de la firma de este convenio (según convenio del veintitres de marzo de mil novecientos noventa y dos)

CLÁUSULA 98

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

CLÁUSULA 99

La Universidad proporcionará la cantidad de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos anuales) 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 \$3,500.00 (tres mil quinientos pesos) mensuales.

CLÁUSULA 100

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

DELEGACIÓN	SUMA
Navojoa	\$10,000.00
Caborca	\$7,000.00
Puerto Peñasco	\$4,500.00
Santa Ana	\$2,500.00
Bahía Kino	\$1,000.00
Campo Experimental	\$5,000.00

CLÁUSULA 101

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

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

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

CLÁUSULA 102

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.

CLÁUSULA 103

Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos) mensuales, correspondiendo \$7,000.00 para la Unidad Regional Centro, \$1,500.00 para la Unidad Regional Sur y \$1,500.00 para la Unidad Regional Norte. 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.

CLÁUSULA 104

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

CLÁUSULA 105

La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$100,000.00 (cien mil pesos) anuales para los festejos del día del Trabajador Universitario, día de las Madres y Posada Infantil.

CLÁUSULA 106

La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$4,000.00 (cuatro mil pesos) mensuales para ayuda de gastos de asesoría

CAPITULO DÉCIMO PRIMERO

Del Escalafón.

CLÁUSULA 107

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

CLÁUSULA 108

En el Reglamento de Escalafón se observarán las siguientes bases;

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

2. Las plazas sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán con apego a los requisitos del Manual de Puestos y Funciones y/o tomando en cuenta la antigüedad laboral, cuando este concepto sea el único que deba observarse o por concurso ante la propia Comisión de Escalafón.

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

CLÁUSULA 109

Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta de Escalafón, podrán inconformarse ante la propia Comisión dentro de un plazo de diez días hábiles a partir de que sean notificados de la resolución respectiva, interponiéndose por escrito dicho curso, a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución pudiendo presentar pruebas supervenientes, observándose en forma supletoria el procedimiento previsto en la Cláusula 3.

CLÁUSULA 110

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

percibirá salario correspondiente a su nuevo puesto, desde el día siguiente a aquel en que quede firme la resolución de la Comisión Mixta de Escalafón.

CLÁUSULA 111

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

CLÁUSULA 112

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.

CLÁUSULA 113

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

CLÁUSULA 114

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

CLÁUSULA 115

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 DÉCIMO SEGUNDO

Condiciones Generales de Trabajo.

CLÁUSULA 116

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 3.

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 3.

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

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 3 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.

19. 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 DÉCIMO TERCERO

De la vigencia y obligatoriedad de este Contrato.

CLÁUSULA 117

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

CLÁUSULA 118

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

CLÁUSULA 119

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

CLÁUSULA 120

La vigencia de este Contrato comenzará a contar a partir del 20 de marzo de 2001, será por tiempo indeterminado correspondiendo revisarse en lo correspondiente al salario tabular cada año, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos treinta días antes de la fecha de revisión y por lo que respecta a la totalidad del Contrato se revisará cada dos años, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos con 60 días de anticipación a la fecha de revisión.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA

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

SEGUNDA

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

TERCERA

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

CUARTA

Se establece un fondo de \$100,000.00 (cien mil 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

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

SEXTA

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.

SÉPTIMA

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 mimeógrafo y a la procesadora de stenciles electrónicos, para ello la Universidad designará la empresa que realizará dicho trabajo, del mismo modo, la Universidad contratará una póliza de mantenimiento para estos aparatos y para todos aquellos que en el futuro adquieran o se otorguen al Sindicato en los términos del presente Contrato.

OCTAVA

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.

NOVENA

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.

DÉCIMA

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

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

Por otra parte, la Universidad acepta conformar una Comisión Mixta provisional para que en un término de 90 días a partir de la firma del convenio del 17 de marzo de 1998, elabore un estudio organizacional con el objeto de mejorar la calidad del servicio, funcionamiento y programas educativos, y que estará conformada por parte de la Universidad por la Lic. Emilia Ibarra García, Ing.

Laura Coronado, Lic. Melina Portillo Lozano y como suplente Psic. Javier Méndez Moreno y por parte del Sindicato Psic. Martha Cristina Chávez Favela, Psic. Elva Juliana Rodríguez, C. Gloria Yulia Rodríguez y como suplente: Psic. Ana Bertha Esquer Flores.

DÉCIMA PRIMERA

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

DÉCIMA SEGUNDA

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

DÉCIMA TERCERA

La US aplicará esta cláusula en sus términos, asimismo la US en un término de 10 meses proporcionara al ISSSTESON el informe sobre el iporte de cuotas que corresponden a cada uno de los empleados de servicios

DÉCIMA CUARTA

Cláusula décima tercera del convenio de fecha 22 de abril de 1993 y convenio de 18 de abril de 1994, punto número 3 del convenio de reparación de cláusulas violadas, se acepta que una vez actualizado el manual de funciones y puestos, para lo cual se fija un término de 60 días hábiles, a partir de la firma del presente convenio, la US destinará recursos con el objeto de establecer una mayor separación entre niveles tabulados.

CAPITULO TRANSITORIO

(al capítulo Décimo Primero del Escalafón)

PRIMERA

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

SEGUNDA

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

TERCERA

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

CUARTA

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

QUINTA

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

SEXTA

Los trabajadores del STEUS que hayan solicitado previamente

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

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

SÉPTIMA

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

OCTAVA

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

NOVENA

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

DÉCIMA

La Comisión al recibir la propuesta que le formule el Sindicato, dictaminará la aceptación provisional del candidato por el sólo hecho que cubra los requisitos del puesto; aspirante que gozará de los salarios y prestaciones que correspondan a la categoría propuesta. De no existir impugnaciones en los términos antes señalados, el dictamen adquiere automáticamente la categoría de definitivo. En caso de impugnación el trabajador propuesto por el STEUS continuará desarrollando las funciones por todo el tiempo que dure el procedimiento, el cual no será mayor de 30 días

naturales. Si la impugnación procediera, el trabajador favorecido ocupará la plaza al día hábil siguiente de la fecha de la resolución, percibiendo su salario a partir de que ocupe la plaza. Los miembros del STEUS que tengan derecho a impugnar, deberán hacerlo dentro de un plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente de la fecha de presentación de la propuesta sindical.

POR LA UNIVERSIDAD DE SONORA

M. C. JORGE LUIS IBARRA MENDÍVIL

Rector

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y
EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA.**

LIC. FRANCISCO MORENO CALLES

Secretario General

ARMANDO NIEBLAS PICOS
Secretario de Trabajo y Conflictos

JUANA MARÍA ORNELAS G.
Directora de Recursos Humanos

COMISIONES DEL STEUS

2000 - 2002

TABULADOR

Manuel Tapia Fonllem
Horacio Manzo Valencia
Carlos Tapia Fontes
Hugo Márquez Flores

CAPACITACIÓN

Ivan Acuña Holguín
Silvia Terán Busani
Jose Claudio Medina R.

PRÉSTAMOS ESPECIALES

Manuel Amparano Arenas
Fco. Javier Quintero León
Martina Llenez M.(Suplente)

CONCILIACIÓN Y

RESOLUCIÓN

Juan Ignacio López B.
Daniel Barrientos López
Hugo C. Márquez F.
Isaías Medina G. (Suplente)

C.D.I.

Rosalva Villegas Méndez
Susana Macías Ramos
Martha Ramos Madrigal
Lucía Placencia C.

HIGIENE Y SEGURIDAD

Daniel Barrientos López
José Martínez Félix
Humberto García Hdz.
Fco. López González

LOTES

Adán Rubio Noriega
Juan Campa Espinoza
Socorro Coronado Hdz.
Benjamín López López

ESCALAFON

Laura Yeomans Córdova
José Claudio Medina Rivera
Carlos Tapia Fontes
Juan Pablo López López

CAFETERÍAS

Adolfo Zepeda Pérez
Fernando Castro
Martín Villalpando Viza.
Josefina Reynoso Mejía

COMISIONES AUTÓNOMAS

2000 - 2002

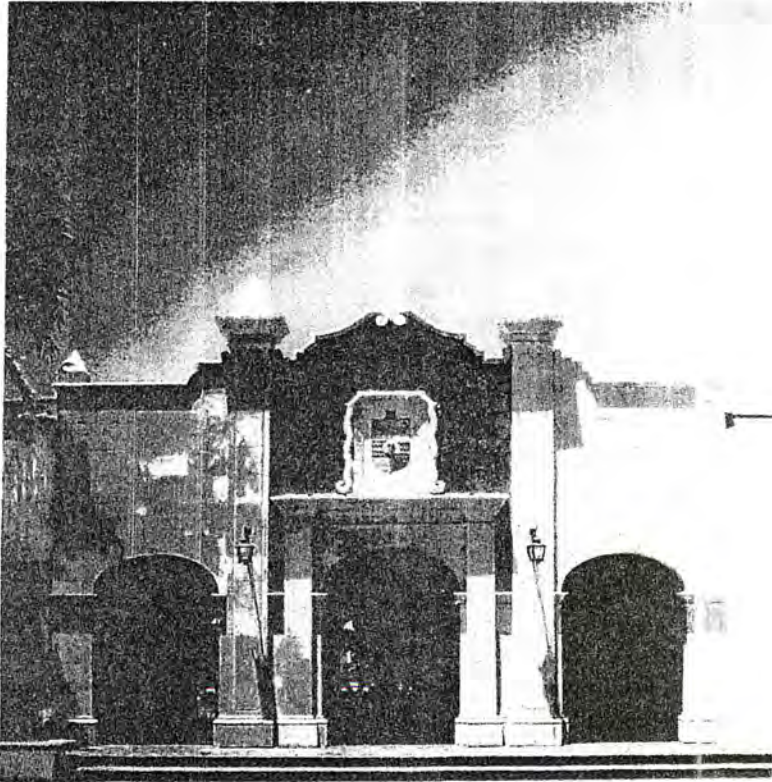
HACIENDA Y FISCALIZACIÓN

Jesús Valenzuela Fimbres
Pedro Dessens Coronado
Gpe. Anaya Verduzco
Imelda Fuentes Martínez

VIGILANCIA

Eleazar Labrada Martínez
Felipe Solano Nevarez
Rogelio Solano Nevarez
Victor López Valdez

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y ESTATUTOS



INDICE

Declaración de Principios.	73
Capítulo I De su denominación, constitución, lema, domicilio, duración objetivos.	77
Capítulo II De la membresía del Sindicato.	80
Capítulo III De los derechos y obligaciones de los miembros del Sindicato.	82
Capítulo IV De los Organos de Direccion y Representacion.	84
Capítulo V De las facultades y funciones de los órganos de dirección.	
Capítulo VI De las delegaciones.	97
Capítulo VII De las comisiones autónomas de fiscalización.	99
Capítulo VIII De los procedimientos de investigación.	102
Capítulo IX De las sanciones y correcciones disciplinarias.	104
Capítulo X De las elecciones.	108
Capítulo XI De la huelga.	111
Capítulo XII Del patrimonio del Sindicato.	111
Capítulo XIII De la disolución del Sindicato.	113
Capítulo XIV De la reforma del estatuto.	113
Claúsulas transitorias.	113

DECLARACION DE PRINCIPIOS Y ESTATUTOS

El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (S.T.E.U.S.) es la organización de resistencia, defensa y lucha de los trabajadores de la Universidad de Sonora, coligados unitaria y democráticamente para la defensa de sus intereses económicos, políticos y sociales sin distinción del tipo de trabajo que desempeñen, ni de creencias religiosas, concepciones filosóficas o militancias políticas.

El S.T.E.U.S. se organiza por la libre decisión de sus agremiados y con la finalidad de garantizar el logro de mejores condiciones de vida y de trabajo para todos sus miembros; la creación, fortalecimiento y elevación del nivel de su conciencia proletaria y la comprensión de sus intereses de clase, son antagónicos a los de la burguesía y el imperialismo, su acción parte del reconocimiento y aceptación de la lucha de clases como medio adecuado para abolir las relaciones sociales de explotación capitalista y arribar a una nueva estructura social donde se suprime la explotación del hombre por el hombre, y reine la fraternidad y la solidaridad entre los verdaderos productores de la riqueza: los trabajadores.

La unidad sindical de los trabajadores universitarios, administrativos y académicos obedece a un hecho: su carácter de asalariado ante un patrón. Por razones históricas y sociales el sindicalismo universitario asumió una forma gremial, esto es, por un lado académico, por otro administrativo.

En la actualidad, superadas en lo fundamental éstas condiciones, debe abrirse paso a la Unidad Sindical.

El funcionamiento del S.T.E.U.S. se rige por el principio insoslayable de la democracia sindical, principio que engloba los siguientes aspectos:

a) La participación de todos los agremiados y solo de éstos, en igualdad de condiciones, en la discusión, tratamiento, aprobación

y aplicación de los acuerdos sindicales.

b) El cumplimiento disciplinado de los acuerdos sindicales, votados conforme a los estatutos.

c) El ejercicio de la vigilancia y el control de las bases sobre los órganos de representación sindical.

d) El derecho a votar y ser votados para ocupar cargos de dirección sindical.

e) La revocabilidad de los mandatos.

f) La libertad de expresarse, actuar y organizar en corrientes o grupos políticos sindicales dentro del sindicato, siempre y cuando éstos no atenten contra la existencia e integridad del mismo.

g) El principio, de proporcionalidad política; esto es únicamente la expresión de los distintos puntos de vista representados en los órganos deliberativos y resolutivos del Sindicato.

El S.T.E.U.S. proclama como uno de los principios esenciales su independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, el estado y el imperialismo. Repudia y rechaza la intromisión de las autoridades en su vida interna y se manifiesta en contra de afiliación masiva de los sindicatos a cualquier partido político; a la vez que defiende y garantiza el derecho individual de sus agremiados a pertenecer al partido político de su preferencia o no pertenecer a ninguno.

Los trabajadores tenemos, Nacional e Internacionalmente, intereses afines que constituyen la base de nuestra solidaridad mutua frente al enemigo de clase. Nuestra lucha no se reduce a la conquista de mejores condiciones para la venta de nuestra fuerza de trabajo y capacidad, sino que implica también la necesidad de educar y capacitar a los trabajadores para que accedan a la conducción política de la sociedad, cuando las actuales estructuras sean modificadas radicalmente por la clase obrera y la clase explotada de la población. En nuestra vida sindical, la acción reivindicativa y la acción política se entrelazan y complementan, constituyendo el conjunto de acciones mediante las cuales los trabajadores nos hacemos partícipes de las responsabilidades inmediatas e históricas del proletariado.

Las Instituciones de enseñanza superior, como la Universidad de Sonora, forman parte de la formación social mexicana y, por ello, comparten y reproducen en sí mismas las contradicciones y características de éstas. Su función social está determinada por los requerimientos ideológicos y pedagógicos que le imponen las clases dominantes de la sociedad y que hacen de ella una formadora de cuadros políticos, administrativos, ideológicos y técnicos, para el funcionamiento y conservación del sistema de explotación asalariada. Su tarea específica es la formación de profesionistas en las diversas disciplinas científicas, humanísticas y estéticas y la creación y divulgación de la técnica y la cultura, y por ende contribuye al desarrollo de las fuerzas productivas, por lo que es una pieza clave del sistema económico y político

El S.T.E.U.S. está en contra de la política reaccionaria que se manifiesta en algunas Universidades y Centros de Enseñanza Superior del País, que tienen su origen la política educativa que impulsa el Estado, la cual se concentra en la orientación de crear profesionistas al Servicio de los Monopolios Nacionales y Extranjeros e impedir la participación de todos los Universitarios en los Gobiernos de las Instituciones, la elevación de su nivel académico y la profesionalización de la Enseñanza.

La Universidad también es sensible la influencia que sobre su que hacer ejercen las clases explotadas de la Sociedad. En este sentido, las luchas desplegadas por los Universitarios democráticos, profesores, empleados y estudiantes, han contribuido a la modificación de su función social, sentando las bases para su transformación democrática. El hecho de que el S.T.E.U.S. sea una organización que actúa en una Institución de Educación Superior y comparte su problemática, le da a su acción una proyección especial: el ser promotor y participe activo en la lucha por democratizar las Instituciones de cultura e Investigación y en reorientar el contenido de los objetivos de la Educación.

Por lo anterior el S.T.E.U.S. es solidario con todos los intentos de transformación democrática de la Universidad, en pro de una educación mas acorde con los intereses de la mayoría del pueblo mexicano.

El S.T.E.U.S. es firme defensor de la Autonomía Universitaria

entendida esta no como aislamiento respecto a la sociedad, sino como parte de los derechos y libertades democráticas conquistadas por las luchas populares y básicamente, como el derecho de los universitarios a la autogestión democrática de sus centros de estudio. Derechos y libertades cuyo ejercicio consecuente permitirá poner a la Institución al servicio del pueblo mexicano y de la verdadera y completa independencia de México.

El S.T.E.U.S. se manifiesta por la unidad de clase trabajadora y apoya toda tendencia democrática al interior de los sindicatos controlados por el estado, y además esta a favor de la creación de sindicatos nacionales de industria, lo cual permitirá que en el futuro el conjunto de los trabajadores quedan agrupados en una central única, democrática e independiente del estado.

Los sindicatos democráticos no pueden fortalecer y consolidarse en un ambiente de autoritarismo y opresión política, de ahí que la lucha por defender y consolidar las organizaciones de los trabajadores debe ir acompañada por la lucha en pro de la vigencia plena e irrestricta de las libertades y derechos que el pueblo ha conquistado en largos años de lucha. La garantía para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores y de la democracia e independencia sindical, radica en que también en el ámbito de todas las sociedades sean vigentes las libertades y derechos democráticos. El S.T.E.U.S. es partidario de la organización unitaria de los trabajadores, independientemente de las diferencias de su participación en el proceso de trabajo, por ello pugnará por eliminar las diferencias gremiales entre los trabajadores universitarios, impulsando el proceso de integración de los mismos en formas organizativas únicas.

El S.T.E.U.S. ha sido y será solidario moral, económica y políticamente y en forma incondicional con las luchas que realizan otros sectores de trabajadores por sus derechos y reivindicaciones, con todos los sectores populares que luchan porque en el país reinen el respeto y la vigencia de las libertades democráticas para los mexicanos. La violación y el pisoteo de los derechos de los trabajadores y del pueblo, siempre encontrará en el S.T.E.U.S. una firme resistencia y rechazo.

El S.T.E.U.S. se esfuerza por impulsar la solidaridad

internacional con las luchas de clase obrera y de las fuerzas democráticas y revolucionarias de todos los países que llevan adelante por la emancipación de sus pueblos.

Capítulo I

DE SU CONSTITUCION, DENOMINACION, LEMA, DOMICILIO, DURACION Y OBJETIVOS.

Artículo 1. De acuerdo con la voluntad de sus afiliados, su declaración de principios y de conformidad con la Asamblea General Constituyente, reunida en la Ciudad de Hermosillo, Sonora el día 30 de marzo de 1976, queda constituido el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, cuyas siglas son "S.T.E.U.S."

Artículo 2. El lema del Sindicato es "Igualdad y Armonia".

Artículo 3. El domicilio legal es la ciudad de Hermosillo, Sonora, Calle Rosales y Boulevard Luis Encinas J., Planta Baja del Museo y Biblioteca, o en cualquier otro donde instalen sus oficinas.

Artículo 4. La duración del S.T.E.U.S. será por tiempo indefinido.

Artículo 5. El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora tiene como objetivos fundamentales:

1.- Defender los intereses de sus afiliados mediante:

- a) El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus afiliados.
- b) El cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo así como de las diversas Leyes, disposiciones y convenios que beneficien a los trabajadores.
- c) La mejoría de los salarios en un nivel que satisfaga decorosamente las necesidades reales del trabajador.
- d) La superación cultural de los trabajadores mediante su capacitación en los conocimientos humanísticos, científicos, técnicos, artísticos y deportivos en sus diversas expresiones.
- e) El mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- f) La disminución de la jornada de trabajo, sin detrimento del

salario.

- g) La lucha por el mejoramiento de la situación económica, social, política y jurídica de los trabajadores.
- h) El establecimiento de los servicios sociales para los afiliados, adquisición de inmuebles necesarios para sus operaciones y todas las iniciativas para el desarrollo de su actividades.

2.- La garantía de su autonomía e independencia sindical en relación con las autoridades de la Institución, con los partidos políticos burgueses con las organizaciones gremiales que no sean democráticas e independientes del Estado y con el Estado mismo.

3.- La participación en la problemática social y política del país mediante:

- a) La identidad con la clase trabajadora capaz de llevar a cabo el cambio económico y socio-político de la sociedad y lograr el establecimiento de un orden social justo que permita a los trabajadores vivir holgadamente del producto de su propio trabajo y suprima el enriquecimiento de unos cuantos con el trabajo de los demás.
- b) El fomento, establecimiento y conservación, de acuerdo a los principios del sindicalismo independiente y democrático, de las relaciones fraternales y de la solidaridad con las agrupaciones de trabajadores del país y del extranjero.

4.- La defensa permanente de las universidades, de su autonomía, el replanteamiento continuo de sus objetivos, la democratización de la enseñanza, su función crítica de la sociedad con su proyección popular y democrática.

Artículo 6. El programa de acción del S.T.E.U.S. comprende los siguientes objetivos:

- a) Preservación y ampliación de las conquistas de los trabajadores: El derecho a la contratación colectiva, el derecho de huelga y asociación profesional, el mejoramiento de su nivel de vida y la participación en la reorientación de las instituciones de enseñanza media superior.
- b) Estructuración democrática e independiente del movimiento de los trabajadores de la educación y universitarios; de la educación media superior y superior, mediante la consolidación y fortalecimiento de la Federación Nacional de Sindicatos Uni-

- versitarios FNSU (o como se denomine en lo futuro).
- c) Participación con otros organismos universitarios democráticos en la planificación de un sistema nacional de educación media superior y superior que extienda los beneficios de la enseñanza a todos los mexicanos y atienda las necesidades populares.
 - d) Promover ante los canales adecuados la vinculación efectiva de las labores docente con las investigación.
 - e) Promover la participación cada vez mayor de los estudiantes en la elaboración de los programas académicos.
 - f) Impulso a la educación crítica y el análisis crítico de los sistemas educativos de los centros de enseñanza.
 - g) La participación cada vez mayor de los trabajadores del S.T.E.U.S. en la vida y actividades del Sindicato.
 - h) El acceso en términos reales de la clase obrera y de las demás clases populares a la educación media superior y superior.
 - i) El acceso de los trabajadores universitarios y del proletariado en general, para que utilice los medios masivos de comunicación como instrumento de cultura y educación. Promover la participación de los trabajadores universitarios en los medios de comunicación universitarios, así como del pueblo en general.
 - j) Superación de los trabajadores universitarios mediante sistemas de capacitación permanentes y cada vez más perfeccionados.
 - k) Promover la profesionalización de la enseñanza y la investigación.
 - l) La participación directa del Sindicato a nivel nacional en la transformación de las universidades en un sentido democrático y en el cambio de las estructuras de gobierno universitario.
 - m) La homogenización, en beneficio de los trabajadores, de las condiciones de trabajo en todas las universidades a nivel nacional.
 - n) Instrumentar y perfeccionar los mecanismos tendientes a conquistar la Escala Móvil de salarios.
 - o) Igualdad de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones para trabajos equivalentes.
 - p) La creación del centro de estudios sindicales, donde se capaciten los cuadros, teniendo como objetivos la comprensión y formación de la clase de los trabajadores, de los problemas econó-

nicos, políticos y sociales en general.

- q) Participación de los trabajadores universitarios en la educación obrera en los propios centros de trabajo.
- r) Vinculación del sindicalismo universitario con el movimiento estudiantil, respetando en todo momento las estructuras organizativas del mismo.

Artículo 7. Para llevar a la práctica sus objetivos y su programa, el sindicato ejecutará los derechos y recursos que la Constitución General de la República consagra, desarrollará la lucha sindical organizada e independiente, la huelga, la suspensión de labores, el mitin, la manifestación pública y en general todos los medios de lucha propios de la clase trabajadora y aquellos que logre conquistar a través de su acción continua.

Capítulo II

DE LA MEMBRESIA DEL SINDICATO

Artículo 8. Son miembros del sindicato todos los trabajadores al servicio de la Universidad de Sonora que no sean trabajadores de confianza, que se afilien al mismo y cumplan con los requisitos establecidos en el Estatuto.

Artículo 9. La afiliación al Sindicato es personal y voluntaria y se aprueba en asamblea general de representantes. Cualquier miembro podrá retirarse del sindicato en el momento que exprese por escrito ante el STEUS, su voluntad de hacerlo, sin que esto afecte su situación laboral.

Artículo 10. Podrán ser miembros del Sindicato quienes llenen los siguientes requisitos:

- a) En lo general a los que se refiere el Artículo 8.
- b) Protestar, cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y los acuerdos que emanen de los órganos del Sindicato.

Artículo 11. Conservarán su calidad de afiliados del Sindicato con todos sus derechos y obligaciones, todos aquellos que habiendo sido separados por la Institución, mantengan con ella relación de litigio demandando reinstalación, hasta que se decida en última instancia el juicio seguido. Así también los que se hayan separado

temporalmente del trabajo y los jubilados siempre y cuando cumplan con sus obligaciones y derechos. Aquellos que fueron separados del trabajo por causas sindicales, políticas o ideológicas, conservarán su calidad de afiliados al Sindicato siempre que así lo manifiesten, en cuyo caso el Sindicato luchará hasta el último momento por su reinstalación.

Artículo 12. La calidad de miembro del Sindicato se suspende por:

- a) Desempeñar un puesto de confianza en la universidad de Sonora, previa autorización Sindical por conducto del comité ejecutivo.
- b) Por violación a los estatutos o acuerdos del sindicato que se sancionen con suspensión temporal.

Artículo 13. La calidad de miembro del Sindicato se reanuda:

- a) Dejar de desempeñar el puesto de confianza.
- b) Al cesar los efectos de la sanción sindical que haya sido aplicada de conformidad con el presente Estatuto.

Artículo 14. En todos los casos señalados en el Artículo precedente para que se reanude la calidad de miembro del sindicato se requerirá que el interesado no haya actuado durante el período de suspensión lesionando los intereses del Sindicato o de sus miembros, y que además durante el mismo período, haya continuado cumpliendo con la obligación de pagar puntualmente las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias. De existir denuncia, por parte de la membresía del Sindicato, de que el interesado incurrió en alguna forma en las faltas arriba señaladas, la reanudación de la calidad de afiliado quedará sujeta al dictámen definitivo que se emita por la Asamblea General de Representantes.

Artículo 15. La calidad de miembro del Sindicato se pierde:

- a) Por desempeñar un puesto de confianza en la Universidad sin autorización sindical.
- b) Por renuncia escrita presentada por el interesado al Comité Ejecutivo del Sindicato.
- c) Por expulsión.
- d) Cuando se pierda toda relación de trabajo con la Universidad de Sonora.

Artículo 16. Los jubilados y los de licencia mayor de tres

meses no podrán ocupar puestos de Dirección Sindical.

Capítulo III

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO

Artículo 17. Son DERECHOS de los miembros activos del Sindicato:

- a) Tener voz y voto en las asambleas Ordinarias y Extraordinarias, así como de tener derecho a voz en todas las instancias deliberativas y resolutivas del Sindicato, con excepción de los trabajadores eventuales que no hayan cumplido una antigüedad de 6 meses de trabajo efectivos contados a partir de su primera propuesta, quienes únicamente tendrán derecho a voz.
- b) Ser votadas para ocupar cargos de Dirección Sindical, siempre y cuando sea trabajador de base.
- c) Ser representados patrocinados por el Sindicato para la defensa de sus derechos, en los problemas que surjan con motivo del trabajo o ante las Autoridades Administrativas o Jurisdiccionales.
- d) Disfrutar de los derechos que obtenga el Sindicato a favor de sus afiliados en la forma y términos contractuales, de convenios, reglamentos y los establecidos en el presente estatuto.
- e) Solicitar se convoque a Asambleas generales de representantes, al Comité Ejecutivo, a las Comisiones Autónomas, a las Comisiones Contractuales, a las Comisiones de Trabajo que nombre la A.G.R. y a los Delegados de su Delegación quienes informarán de conformidad con lo establecido en el presente estatuto y a petición de las Asambleas Delegaciones en casos de que sean de la incumbencia interna de la propia delegación.
- f) Consignar ante los órganos sindicales correspondientes en los términos de este Estatuto, las irregularidades que se observen en el funcionamiento del Sindicato, así como las violaciones que se cometan a los ordenamientos bilaterales vigentes en la Universidad de Sonora y al presente Estatuto.
- g) Proponer a un familiar, conyuge ó hijo, para laborar en la

- Universidad de Sonora conforme a lo dispuesto por el reglamento de la bolsa de trabajo del Sindicato.
- h) Nombrar defensor y/o defenderse por sí mismo cuando sean juzgados por la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia de acuerdo con las facultades que le confiere el presente Estatuto.
 - i) Libertad para organizarse en tendencia y corrientes sindicales y ejercer la mas amplia libertad de expresión dentro de los lineamientos del presente Estatuto.
 - j) Tener acceso a los órganos de difusión del Sindicato en los cuales se publicarán sus iniciativas y ponencias, siempre y cuando no contravengan los acuerdos de Asamblea General de Representantes, el Congreso General y el presente Estatuto.
 - k) Nombrar defensor y /o defenderse en conflictos laborales, por conducto de los órganos sindicales que correspondan.

Artículo 18. Son OBLIGACIONES de los miembros activos del Sindicato:

- a) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y las decisiones de los órganos de Dirección Sindical, la Asamblea General de Representantes, las Asambleas Delegacionales, así como los resultados de los procesos de elección del Sindicato.
- b) Desempeñar con lealtad y eficiencia los cargos y las comisiones que le sean conferidos por la Asamblea General de Representantes, el Comité Ejecutivo y las Asambleas Delegacionales, a través de los procedimientos establecidos en el presente Estatuto.
- c) Asistir puntualmente a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias correspondientes y a los actos sindicales convocados por los órganos de Dirección.
- d) Tratar los asuntos de trabajo y conflictos que los afecten por conducto del órgano sindical que corresponda.
- e) Promover el desarrollo y consolidación del sindicato y facilitar el cumplimiento de sus tareas así como tener por encima de cualquier interés personal o de grupo los intereses del Sindicato.
- f) Cooperar con todos los medios a su alcance al engrandecimiento del Sindicato y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los afiliados del mismo.

- g) Guardar reserva de los asuntos sindicales que por indicación de algún órgano de Dirección o de la Asamblea General de representantes, no deban trascender fuera del Sindicato.
- h) Informar al órgano sindical correspondiente las violaciones que cometan al Contrato Colectivo de Trabajo y al presente Estatuto y proporcionar al Comité Ejecutivo del Sindicato, los datos relativos a cambio de trabajo o domicilio. Así como comparecer y cooperar con los órganos de fiscalización cuando se solicite.
- i) Respetar el reglamento de la Bolsa de Trabajo.
- j) Contribuir al fortalecimiento interno del Sindicato participando activamente en todas las labores del mismo. Denunciando ante el órgano correspondiente, cualquier manifestación de burocratismo, malversación de fondos o traición a los intereses del Sindicato.
- k) Contribuir o fortalecer exteriormente a la organización, difundiendo su experiencia y sus principios, asesorando a compañeros de otros centros de trabajo.
- l) Cubrir con prontitud las cuotas ordinarias y extraordinarias.
- m) Abstenerse de gestionar su preferencia en el trabajo frente a mejores derechos de otros afiliados activos.
- n) Inscribirse y participar en las guardias y comisiones que les sean conferidas en caso de huelga.
- o) Las demás que establece el presente Estatuto.

Capítulo IV

DE LOS ORGANOS DE DIRECCION Y REPRESENTACION

Artículo 19. La soberanía del Sindicato reside en el conjunto de sus afiliados, y se ejerce a través de las instancias resolutorias y ejecutivas previstas en el presente Estatuto, según el siguiente orden jerárquico.

- a) Congreso General
- b) Asamblea General de Representantes
- c) Comité Ejecutivo
- d) Asamblea Delegacional

e) Delegados

Artículo 20. Todos los afiliados que integran los órganos de dirección son responsables ante la base del sindicato que los eligió y podrán ser removidos por los mismos electores en cualquier momento, mediante los procedimientos establecidos en el presente estatuto.

Artículo 21. Los acuerdos de las instancias resolutorias y ejecutivas establecidas en el Artículo 19, tendrán validez legal si están presentes el cincuenta por ciento mas uno de los integrantes, salvo los casos previstos en contrario en este Estatuto. Cuando no exista quórum legal para efectuar las reuniones ordinarias se convocará a una siguiente con carácter de extraordinaria y con el mismo orden del día anterior, y las resoluciones se tomarán por la mayoría simple de los presentes, salvo los casos de excepción que señala el estatuto.

Artículo 22. Los órganos ejecutivos de dirección funcionarán colegiadamente, lo que implica responsabilidad colectiva en la determinación de las orientaciones generales del trabajo sindical, y responsabilidad personal en la aplicación particular de las mismas.

Artículo 23. La Asamblea General de Representantes es la máxima autoridad del Sindicato y sus acuerdos son de observancia obligatoria para todos los afiliados. La Asamblea general de Representantes se constituye por:

- a) El delegado sindical de cada una de las delegaciones más un representante por cada 20 trabajadores o fracción mayor de 15, electos en cada una de las delegaciones incluyendo las delegaciones que tengan menos de 20 afiliados serán representadas solo por su delegado sindical.
- b) Comité Ejecutivo, Comisiones Contractuales y Comisiones Autónomas.
- c) El Comité Ejecutivo serán quien presida con voz y voto la Asamblea General de Representantes.

La Asamblea General de representantes se reúne en forma ordinaria una vez al mes en fecha fija y extraordinariamente cuando lo convoque el Comité Ejecutivo; sesionará validamente con la representación del cincuenta por ciento mas uno de los representantes que lo integran. Sus acuerdos se tomarán por mayoría

simple exceptuando los casos contrarios previstos en este Estatuto.

El Congreso se integra por todos los miembros de la Asamblea General de Representantes más un delegado por cada diez afiliados que se nombrarán en la Asamblea General respectiva, todos ellos participarán con voz y voto. El congreso se reunirá de manera ordinaria una vez al año y extraordinaria cuando sea necesario por convocatoria de la Asamblea General de Representantes o del Comité Ejecutivo.

Artículo 24. Todos los trabajadores afiliados podrán participar con voz en la asamblea general de representantes o en el congreso.

Artículo 25. El Comité Ejecutivo del sindicato es el órgano ejecutivo de dirección del mismo que actuando de acuerdo a las orientaciones del Congreso y de la Asamblea General de Representantes, representa al sindicato ante las autoridades de la Universidad de Sonora y ante cualquier otra autoridad, agrupación, etc. El Comité Ejecutivo es elegido por votación directa, secreta y universal por los afiliados del sindicato, dura en su cargo tres años y sus miembros no podrán desempeñar el mismo cargo en el periodo siguiente. El Secretario quedará integrado con los siguientes cargos con sus respectivos suplentes, (excepto el Secretario General que lo suple el Secretario de organización):

- a) Secretaría General
- b) Secretaría de Organización
- c) Secretaría de Trabajo y Conflictos
- d) Secretaría de Prensa y Propaganda
- e) Secretaría de Finanzas
- f) Secretaria de Relaciones Exteriores
- g) Secretaria de Educación Sindical y Promoción Cultural
- h) Secretaría de Fomento de la Vivienda
- i) Secretaría de Previsión Social
- j) Secretaría de Deportes
- k) Secretaría de Actas y Acuerdos
- l) Secretaría del Trabajo de la Mujer

Artículo 26. Son requisitos para ocupar un puesto para el Comité Ejecutivo del Sindicato:

- a) Ser trabajador de base y encontrarse en pleno ejercicio de sus

derechos sindicales.

- b) No haber sido sancionado con suspensión de derechos.
- c) No haber ocupado un puesto de confianza tres años anterior al momento de elección.

Artículo 27. En caso de ausencia temporal de alguno de los integrantes del Comité Ejecutivo, Entrará en funciones el suplente en forma automática, Salvo el Secretario General el cual será sustituido de acuerdo al Artículo 25.

Artículo 28. Para auxiliar al Comité Ejecutivo en la administración del Contrato Colectivo de trabajo, el sindicato nombra representantes ante las Comisiones Contractuales.

Los representantes del Sindicato ante las Comisiones Contractuales son los encargados directos de hacer válidos los preceptos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo en la esfera de su competencia, atendiendo los lineamientos de la Asamblea General de representantes del Congreso y bajo la supervisión directa del Comité Ejecutivo y en su caso, del Secretario correspondiente.

Los representantes del sindicato ante las Comisiones Contractuales, deberán informar semestralmente de su gestión a la Asamblea General de Representantes, y al Congreso General dentro del informe del Comité Ejecutivo y por el tiempo que dure el mismo, salvo en el caso de la Comisión Revisora que se elige cada año.

Artículo 29. La máxima autoridad DELEGACIONAL es la Asamblea, la cual discute y decide los asuntos que atañen a la autoridad de los afiliados a la delegación de su dependencia y pondrá en práctica las decisiones de los órganos deliberativos y resolutivos del STEUS y a su vez servirá como primera instancia para la resolución de los conflictos de trabajo que se presenten en la dependencia.

Las Asambleas Delegacionales deberán ser convocadas por los Delegados Sindicales. Si el 33 % de los afiliados reclama la realización de Asambleas y existe negativa de los Delegados, aquellos deberán dirigirse al Secretario de Organización para que éste, en un plazo no mayor a 24 horas, le dé curso a la solicitud y se realice la Asamblea requerida.

Artículo 30. La Asamblea Delegacional y todos los afiliados

de una delegación sindical están obligados a cumplir los acuerdos que se determinen para todo el Sindicato, ello será así, pese a que en la etapa previa de discusión alguna o algunas delegaciones hayan adoptado resoluciones en contrario.

Artículo 31. El Delegado Sindical es el órgano ejecutivo de dirección de la delegación sindical que, actuando de acuerdo a las orientaciones del Congreso, la Asamblea General de Representantes, del Comité Ejecutivo y de la Asamblea Delegacional, representa al Sindicato ante las autoridades en la dependencia respectiva.

Artículo 32. Todos los miembros del sindicato que ocupen una licencia sindical, están obligados a destinar a los trabajos sindicales que le correspondan, un tiempo por lo menos igual al que dejen de prestar en la Universidad de Sonora por el goce de dicha licencia.

Capítulo V

DE LAS FACULTADES Y FUNCIONES DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Artículo 33. Es la facultad del Congreso General deliberar y resolver sobre:

- a) Informe del Comité Ejecutivo.
- b) El informe de las Comisiones Autónomas.
- c) El informe de las Comisiones Especiales del trabajo del CGR.
- d) Las reformas que procedan al estatuto.
- e) El presupuesto anual de ingresos y egresos y la afectación del fondo de resistencia.
- f) Las transformaciones del Sindicato a las asociaciones de éste con otras organizaciones.
- g) Dictar la política general, interior y exterior del Sindicato.
- h) Nombrar las Comisiones Autónomas.
- i) Estallamiento o levantamiento de un movimiento de huelga.
- j) Las cuestiones de interés general que afecten la marcha normal del sindicato.

Artículo 34. Es facultad de la Asamblea General de

representantes: conocer, deliberar y resolver sobre:

- a) Las formas específicas que debe revestir la política general establecida por el Congreso General.
- b) Decisión de emplazar a huelga o suspender labores.
- c) El nombramiento del asesor jurídico del sindicato a propuesta del Comité Ejecutivo o del CGR.
- d) La convocatoria al Congreso General y a la Constitución de la propia Asamblea General de Representantes en los términos de este Estatuto.
- e) La orientación y asignación de labores al Comité Ejecutivo.
- f) Aprobar los planes de trabajo de las Comisiones Contractuales y los informes que las mismas deberán presentar semestralmente.
- g) Elegir las Comisiones Contractuales.
- h) Las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y los reglamentos respectivos.
- i) Convocar a elecciones del Comité Ejecutivo.
- j) La remoción de los integrantes del Comité Ejecutivo de acuerdo a los procedimientos fijados en este Estatuto y proceder consecuentemente.
- k) Las designaciones provisionales del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Autónomas de Fiscalización. Estos estarán sujetos a la ratificación del Congreso General.
- l) La revocación de los integrantes de las Comisiones Autónomas de Fiscalización en los casos que proceda, así como la elección de nuevos miembros. Así mismo elegirá a los miembros del Comité Ejecutivo que hayan renunciado, que se les haya destituido o que se hayan ausentado por más de tres meses en forma injustificada.
- m) Discutirá y resolverá sobre las iniciativas y proyectos de la FNSU.
- n) Aprobar el otorgamiento de las licencias sindicales a propuesta del Comité Ejecutivo, el nombramiento de los administradores de comedores, cafeterías o cualquier otra fuente de ingresos permanente del Sindicato.
- o) Establecer las delegaciones que integran el Sindicato. Así como abordar y resolver los problemas delegacionales que sobrepasen

- las posibilidades y facultades de los órganos de la delegación.
- p) Fijar los lineamientos para establecer cuotas extraordinarias.
 - q) Determinar cuando lo estime necesario mecanismo de consulta entre los afiliados.
 - r) Las demás que le asigne el presente Estatuto y las que sean necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 35. Son facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo:

- a) Tomar decisiones bajo su propia responsabilidad entre sesión y sesión de la Asamblea General de Representantes, la cual deberá ser informada de las mismas
- b) Representar al Sindicato en el exterior.
- c) Firmar convenios parciales o generales de trabajos o contratos especiales previa discusión y acuerdo con los trabajadores afectados, y con la Asamblea General de Representantes .
- d) Presentar propuestas a la Asamblea General de Representantes para revisiones contractuales, salariales, etc.
- e) Rendir un informe al Congreso General y presentar un plan de trabajo anual al mismo.
- f) Vigilar el cumplimiento de las Comisiones Contractuales o especiales y en su caso promover la remoción de sus integrantes.
- g) Por conducto de los secretarios respectivos, administrar los fondos económicos del Sindicato, rindiendo cuentas trimestralmente a la Asamblea General de Representantes y los afiliados.
- h) Presidir con voz y voto las Asambleas, Congreso General, así como las sesiones de la Asamblea General de Representantes. Presidir con voz las Asambleas Delegacionales, junto con los delegados de las mismas.
- i) Citar al Congreso General una vez al año en fecha fija, así como a Asambleas Generales una vez al mes con diez días naturales de anticipación.
- j) Citar a reuniones Extraordinarias del Comité Ejecutivo, Congreso, y de la Asamblea General de Representantes cuando lo considere oportuno.
- k) Representar y hacer que se respete el Estatuto.
- l) El Comité Ejecutivo se reunirá cada quince días en forma ordinaria.

- m) Informe a los afiliados del Sindicato de los resultados del Congreso General.
- n) Analizar el presupuesto universitario y el costo de las revisiones salariales y contractuales.
- o) Los demás que el Congreso General, la Asamblea General de Representantes, y el Estatuto le asignen.

Artículo 36. Son atribuciones de Secretario General:

- a) Representar legal y oficialmente al Sindicato y al Comité Ejecutivo. Podrá delegar su representación en los casos que estime necesario.
- b) Actuar como representante del Sindicato en todos los aspectos en que este participe.
- c) Resolver los problemas cuya solución inmediata no permita acuerdo previo del Comité Ejecutivo dando cuenta de dichas gestiones ante el pleno del Comité.
- d) Resolver los problemas cuya solución inmediata no permita acuerdo del Comité Ejecutivo dando cuentas de dichas gestiones ante el pleno del Comité.
- e) Convocar y presidir las reuniones del Congreso, Asamblea General de Representantes del Comité Ejecutivo y reuniones delegacionales junto al delegado respectivo.
- f) Coordinar las actividades de las demás Secretarías del Comité Ejecutivo y firmar en unión del Secretario que corresponda, la documentación del Sindicato.
- g) Autorizar la documentación relativa al movimiento de fondos junto con el Secretario de Finanzas del Sindicato.
- h) Las demás que establezca el presente Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 37. Son atribuciones del Secretario de Organización:

- a) Suplir al Secretario General previo aviso de éste, en sus ausencias temporales.
- b) Promover la afiliación al Sindicato y elaborar el padrón sindical.
- c) Intervenir en los problemas de organización de las delegaciones, buscando siempre la armonía entre los miembros del Sindicato y la efectividad de los acuerdos de los órganos del mismo.
- d) Vigilar el funcionamiento adecuado del Sindicato en sus diversas secretarías y órganos interviniendo para la solución de los

- problemas de organización que se presenten.
- e) Representar al Sindicato en los asuntos de índole política, de acuerdo con el Secretario General y por acuerdo del Comité Ejecutivo.
 - f) Presidir las reuniones del Comité Ejecutivo, del congreso y de la Asamblea General de Representantes en ausencia del Secretario General.
 - g) Planificar el funcionamiento interno del Comité Ejecutivo y del Aparato Administrativo del Sindicato, sometiendo sus planes a la aprobación del Comité Ejecutivo.
 - h) Dirigir al personal administrativo al servicio del Sindicato.
 - i) Vigilar que los afiliados sean debidamente citados a las Asambleas Generales del Sindicato y los Delegados al C.G.R.
 - j) Velar por el correcto funcionamiento de las oficinas del Sindicato.
 - k) Acordar con el Secretario General los asuntos a su cargo.
 - l) Vigilar que los planteamientos y problemas laborales que se presenten en las delegaciones foráneas sean atendidas y resueltas oportunamente.
 - m) Las demás que le confieran los Estatutos, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 38. Son atribuciones del Secretario de Trabajo y Conflictos.

- a) Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y demás disposiciones contractuales, así como de los reglamentos de trabajo y dirigir la labor de las comisiones contractuales junto con las Secretarías que en lo específico coordinen alguna en particular.
- b) Proponer al Comité Ejecutivo los proyectos de revisión del Contrato Colectivo de trabajo, además disposiciones Contractuales y Reglamentos, en coordinación con los Secretarios respectivos.
- c) Dirigir la labor de trabajo del Sindicato.
- d) Representar a los trabajadores en los conflictos individuales que se desprendan de la aplicación del Contrato Colectivo y demás disposiciones de los reglamentos y la Ley.
- e) Vigilar el correcto funcionamiento de la Comisión

Mixta de Conciliación.

- f) Asesorar y orientar a los afiliados al Sindicato acerca de sus derechos laborales.
- g) Llevar registros de las demandas y antecedentes de los conflictos de trabajo.
- h) Acordar con su Secretario General los asuntos a su cargo.
- i) Los demás que le confieran el Estatuto y los acuerdos sindicales y las que se dependan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 39. Son atribuciones del Secretario de Prensa y Propaganda:

- a) Dirigir el periódico del Sindicato y garantizar su publicación regular.
- b) Ser vocero del Sindicato ante los órganos de difusión.
- c) Formar parte de la Comisión Editorial del Sindicato.
- d) Propagar las funciones y objetivos del Sindicato.
- e) Dirigir el programa de Radio y T.V. del Sindicato.
- f) Difundir entre los miembros del Sindicato, las disposiciones legales y contractuales que regulen las relaciones laborales.
- g) Acordar con el Secretario General todos los asuntos de su competencia.
- h) Las demás que le confiera el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo

Artículo 40. Son atribuciones del Secretario de Finanzas.

- a) Tener bajo su custodia el Patrimonio del Sindicato
- b) Llevar la contabilidad del Sindicato.
- c) Recaudar y centralizar los ingresos que el Sindicato obtenga por cualquier concepto.
- d) Efectuar los pagos de los gastos del Sindicato.
- e) Formular mensualmente un estado de la contabilidad incluyendo corte de caja, poniéndolo a disposición de los miembros del Sindicato.
- f) Controlar el inventario de los bienes del Sindicato.
- g) Depositar los fondos del Sindicato en las instituciones bancarias conjuntamente con el Secretario General y autorizar los retiros de la misma forma.
- h) Rendir cada tres meses a la Asamblea General de representantes y a la Comisión de Hacienda a nombre del Comité Ejecutivo,

cuenta completa y detallada de la administración y manejo de fondos del Sindicato. Dando al mismo tiempo facilidades en la inspección y fiscalización para el análisis y dictamen.

- i) Presentar al Congreso General informe detallado sobre el manejo de fondos.
- j) Proporcionar al Congreso, Comité Ejecutivo, a la Comisión de hacienda, y a la Asamblea General de representantes, todos los datos que soliciten relativos al patrimonio y manejo de los fondos del Sindicato.
- k) Formular proyectos de presupuesto de egresos del sindicato tomando en cuenta los planes de trabajo de cada secretaría y de las Comisiones Autónomas, para ponerlo a consideración del Comité Ejecutivo y una vez aprobado, a la Asamblea General de representantes.
- l) Acordar con el Secretario General todos los asuntos de su competencia.
- m) Los demás que le confieran los Estatutos, los Acuerdos Sindicales y las que se dependan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 41. Son atribuciones del Secretario de Relaciones Exteriores.

- a) Establecer y mantener relaciones con otras organizaciones sindicales y democráticas afines, nacionales y extranjeras.
- b) Promover la solidaridad del Sindicato y hacia el Sindicato, de organizaciones y sectores populares.
- c) Desarrollar las relaciones con los distintos grupos organizados de estudiantes.
- d) Impulsar en forma prioritaria la consolidación del sindicato Nacional.
- e) Formular un directorio de organizaciones Sindicales y dirigentes.
- f) Representar al sindicato en todos aquellos eventos en que participen las diferentes organizaciones universitarias que actúen en la Universidad de sonora y en otras Universidades.
- g) Mantener relaciones con los órganos democráticos de gobierno que existan en la Universidad de Sonora.
- h) Coordinar la participación de los Consejeros Universitarios afiliados al S.T.E.U.S.

- i) Acordar con el Secretario General todos los asuntos con su competencia.
- j) Los demás que le confieren los estatutos, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 42. Son atribuciones del Secretario de educación Sindical y Promoción Cultural:

- a) Dirigir la Escuela de Capacitación Sindical del S.T.E.U.S.
- b) Promover toda clase de eventos culturales y educativos que contribuyan a la elevación de la conciencia sindical y política de los miembros del Sindicato.
- c) Representar al Sindicato en todos los eventos culturales en que participe.
- d) Dirigir la Comisión de Estudios Sindicales.
- e) Dirigir el Centro de Estudios Sindicales.
- f) Coordinar la Comisión Mixta de Capacitación.
- g) Promover la participación del sindicato en las actividades que tengan por objetivo la transformación democrática de la Universidad.
- h) Participar en la organización de eventos tendientes a analizar la problemática universitaria.
- i) Promover y realizar los estudios sobre el estado que guarda la enseñanza y la investigación.
- j) Acordar con el Secretario General todos los asuntos de su competencia.
- k) Los demás que le confieran el Estatuto y los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 43. Son atribuciones del Secretario de Fomento a la Vivienda:

- a) Coordinar la Comisión Mixta de Vivienda.
- b) Realizar estudios programas para la dotación de unidades de vivienda cómodas e higiénicas para todos los trabajadores afiliados al sindicato que la necesiten.
- c) Impulsar la conservación, mejoramiento y ampliación de la vivienda de los trabajadores.
- d) Mantener relaciones con el Comité de vecinos.
- e) Acordar con el Secretario General todos los asuntos de su competencia.

- f) Los demás que le confieran el estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 44. Son atribuciones del Secretario de Previsión Social:

- a) Representar al Sindicato ante el ISSSTESON.
- b) Coordinar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- c) Representar al Sindicato ante la(s) compañía(s) aseguradora(s).
- d) Promover el mejoramiento de las condiciones de salud y bienestar social de los trabajadores.
- e) Organizar las fiestas infantiles y navideñas para los hijos de los trabajadores.
- f) Coordinar los festejos de aniversario del S.T.E.U.S.
- g) Estudiar la composición socioeconómica de la membresía del sindicato.
- h) Presentar los estudios sobre las condiciones salariales y el nivel de vida de los miembros del sindicato, así como de los asalariados del país.
- i) Acordar con el Secretario General todos los asuntos de su competencia.
- j) Los demás que le confiera el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 45. Son atribuciones del Secretario de deportes

- a) Promover, fomentar y reglamentar las actividades deportivas de los afiliados al Sindicato.
- b) Coordinar las actividades de los equipos deportivos integrados por los miembros del sindicato, así como promover eventos con equipos y deportistas de otras organizaciones.
- c) Promover capacitación deportiva de los afiliados.
- d) Acordar con el Secretario General todos los asuntos de su competencia.
- e) Los demás que le confieran el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 46. Son atribuciones del Secretario de actas y Acuerdos.

- a) Levantar las actas de las asambleas : Asamblea General de representantes, del Congreso y de las reuniones del Comité Ejecutivo.

- b) Poner a disposición de cualquier miembro del Sindicato las actas levantadas, así como publicar los acuerdos de cada sesión del Congreso, de la Asamblea general de representantes y del Comité Ejecutivo después de cada sesión de éstos.
- c) Ser responsables y custodios del archivo del Sindicato.
- d) Recordar a cada integrante del Comité Ejecutivo, las obligaciones que se deriven de los Acuerdos Sindicales.
- e) Recibir y organizar la distribución interna y externa de la correspondencia.
- f) Llevar el registro de los afiliados del Sindicato y organizar el archivo de las solicitudes de ingreso.
- g) Controlar la asistencia a las reuniones y actividades sindicales.
- h) Exhortar a los afiliados para que asistan a los actos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 47. Son atribuciones de la Secretaría de trabajo de la Mujer.

- a) Coordinar los trabajos de la representación sindical ante la Comisión Mixta del centro de desarrollo Infantil.
- b) Promover actividades de los afiliados al sindicato en defensa de los derechos de la mujer y en particular de los propios afiliados al Sindicato.
- c) Representar al Sindicato ante las organizaciones que luchan por los derechos de la mujer, así como ante los eventos de éste carácter.
- d) Acordar con el Secretario General los asuntos de su competencia.
- e) Los demás que le confieren el estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Capítulo VI DE LAS DELEGACIONES

Artículo 48. El Sindicato está compuesto por DELEGACIONES.

Se entiende por delegación al conjunto de trabajadores que prestan su servicio en cada dependencia de la Universidad de Sonora. Se entiende por dependencia: las escuelas, Departamentos,

Direcciones de Servicio, Centros de Intitutos y todo Centro de trabajo de la Institución.

Artículo 49. Los delegados sindicales, así como los delegados a la asamblea asistirán a la asamblea General de Representantes, llevando mandato indicativo o imperativo de sus asambleas, y responderán ante quienes los eligen, informando de su gestión y de las resoluciones adoptadas. Cada delegación tendrá la obligación de celebrar asambleas cuando menos una vez al mes antes de la celebración de la asamblea General de representantes, y en forma extraordinaria cada vez que sean necesarias. Los acuerdos respectivos deberán ser del conocimiento de la asamblea General de Representantes, cuando se refieran a la política general del Sindicato.

Artículo 50. Los delegados que asistan a la asamblea General de representantes deberán de informar de su gestión y de las resoluciones de dichos organismos a las reuniones de su delegación.

Artículo 51. Son facultades y obligaciones de la Delegación Sindical:

- a) Organizar la defensa de los intereses individuales y colectivos de los afiliados al sindicato, en la esfera de su competencia.
- b) Aprobar y elevar iniciativas al Comité Ejecutivo, a la Asamblea General de Representantes y al Congreso.
- c) Respetar el reglamento de la Bolsa de trabajo y organizar su cumplimiento.
- d) Elegir y revocar a sus representantes ante todas las instancias del Sindicato quienes deberán informar de su gestión y de las resoluciones de dichos organismos a la Asamblea Delegacional y a la Asamblea General de representantes. Los delegados Sindicales se elegirán por tres años.
- e) Solicitar y recibir información de sus representantes sindicales y de todas las demás instancias del sindicato.
- f) Las demás que le confiere el Estatuto vigente.

Artículo 52. Son facultades y obligaciones de los Delegados Sindicales:

- a) Instrumentar y ejecutar prioritariamente los acuerdos tomados por la Asamblea Delegacional, en la esfera de su competencia.
- b) Tomar decisiones bajo su propia responsabilidad en el tiempo

- de receso de las Asambleas Delegacionales.
- c) Representar a la Delegación Sindical en el Centro de Trabajo ante las autoridades universitarias.
 - d) Asumir la representación de la Delegación Sindical con plena personalidad como máxima dirección de la propia delegación.
 - e) Informar a los afiliados de los acuerdos, directrices y sugerencias de la Asamblea General Representantes.
 - f) Formar parte del Comité de Huelga en su centro de trabajo.
 - g) Citar y presidir la Asamblea de los miembros de la delegación.
 - h) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y su reglamento.
 - i) Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de trabajo y demás disposiciones contractuales en sus respectivos centros de trabajo.
 - j) Las demás que la Asamblea Delegacional, los órganos superiores del STEUS y el Estatuto le asignen.

Artículo 53. Las posiciones de minoría que en la Asamblea Delegacionales alcancen por lo menos el 20 por ciento de los asambleístas deberán ser expresadas a través de los delegados ante la Asamblea General de representantes.

Artículo 54. Son facultades y obligaciones de los delegados sindicales a la asamblea general de representantes y de los delegados al Congreso:

- a) Instrumentar y ejecutar prioritariamente los acuerdos tomados por la Asamblea Delegacional, en la esfera de su competencia.
- b) Informar a los afiliados de los acuerdos, directrices y sugerencias de la Asamblea General de representantes o del Congreso en su caso.

Capítulo VII DE LAS COMISIONES AUTONOMAS DE FISCALIZACION

Artículo 55. Para velar por el recto funcionamiento del Sindicato se constituirán dos Comisiones Autónomas de Fiscalización.

- a) Comisión Autónoma de Hacienda
- b) Comisión Autónoma de Vigilancia , Honor y Justicia.

Artículo 56. Las Comisiones Autónomas de Fiscalización se integrarán por un presidente, un secretario y tres vocales, cada una de ellas.

Artículo 57. Para ocupar un puesto en las Comisiones Autónomas de Fiscalización, deberán llenarse los mismos requisitos exigidos para ocupar un puesto dentro del Comité Ejecutivo y no ser miembro del mismo, ni delegado a la Asamblea General de Representantes o al Congreso, si al momento de su elección desempeña tal responsabilidad deberá renunciar inmediatamente a tales cargo.

Artículo 58. Las Comisiones Autónomas de Fiscalización funcionarán como cuerpos colegiados, pudiendo hacerlo válidamente si está presente la mayoría de sus integrantes.

Artículo 59. Los integrantes de las Comisiones Autónomas de Fiscalización tienen derecho a participar con voz en los eventos deliberativos y resolutivos del Sindicato, exceptuando el caso del Congreso, Asamblea General de Representantes y de la Delegación a que pertenezcan donde participarán con voz y voto.

Artículo 60. Cuando se produzca la ausencia definitiva o la renuncia de uno o más miembros de las Comisiones de Fiscalización, la que resulte afectada someterá a la consideración de la Asamblea general de representantes la sustitución de los miembros ausentes, quienes durarán hasta el siguiente Congreso.

Artículo 61. Las ausencias temporales de algunos de los miembros de las Comisiones Autónomas de Fiscalización que no excedan de tres meses, salvo causas justificadas, serán cubiertas por el que sigue en su orden, así como las definitivas, mientras se elige al sustituto. Transcurrido los tres meses y salvo causa justificada, se considerará como ausencia definitiva y se procederá a elegir al sustituto.

Artículo 62. Son atribuciones de la Comisión Autónoma de Hacienda:

- a) Discutir y aprobar en primera instancia el presupuesto de egresos del Sindicato.
- b) Inspeccionar la contabilidad del Sindicato, así como los documentos relativos al movimiento de fondos cuando menos cada

seis meses.

- c) Analizar y en su caso aprobar o desaprobar las cuentas que rinda el Secretario de Finanzas del Sindicato, independientemente de la facultad que sobre éste aspecto tienen la Asamblea General de Representantes y el Congreso General.
- d) Autorizar las erogaciones que no correspondan al gasto ordinario del Sindicato.
- e) Presentar al Comité Ejecutivo estudios y proyectos tendientes a incrementar al patrimonio del Sindicato así como para la administración del mismo.
- f) Las demás que establezca éste Estatuto y que se desprendan de la naturaleza de sus funciones.

Artículo 63. La Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia funcionará como cuerpo colegiado y en forma individual a través de cada uno de sus miembros. Actuará en forma colegiada, en los procedimientos de investigación, previos a todo procedimiento de aplicación de alguna corrección disciplinaria. Actuará a través de cualquiera de sus integrantes en cualquier otro caso que no se trate de procedimiento de investigación.

Artículo 64. Son atribuciones de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honora y Justicia:

- a) Velar porque los otros órganos del Sindicato y los miembros que los integran, cumplan con sus funciones y con todo lo dispuesto por este Estatuto: podrá para tal efecto publicar circulares, informes, etc., bajo su estricta responsabilidad, siempre y cuando no contravenga las disposiciones de este Estatuto.
- b) Velar porque todos los miembros, cumplan con las disposiciones de este Estatuto.
- c) Practicar las investigaciones necesarias a iniciativa propia o bien cuando algún otro órgano o miembro del Sindicato denuncie a la Comisión de alguna falta que amerite el aplicar una corrección disciplinaria.
- d) Pedir a la instancia sindical que corresponda la aplicación de la corrección disciplinaria que a su juicio proceda o informar de sus conclusiones exonerando de responsabilidad al investigado. En los casos en que la acusación sea en contra de uno o más miembros, la petición a que se refiere el párrafo anterior

- se hará ante la Asamblea General de representantes, instancia que seguirá el procedimiento establecido en el Estatuto para la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia, integrando una Comisión exprofeso.
- e) Vigilar los procesos electorales que se realicen en el Sindicato orientando a los colegios electorales y a la membresía respecto a las disposiciones del Estatuto
 - f) Las demás que establece este Estatuto y que se desprendan de la naturaleza de sus funciones.

Capítulo VIII

DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACION

Artículo 65. Para aplicar las sanciones establecidas de los incisos b),c),d), y f) del Artículo 67, deberá seguirse el siguiente procedimiento.

- I.** Cuando se tenga conocimiento de algún o algunos afiliados al Sindicato hayan realizado un acto que amerite sanción, la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia ya por iniciativa propia o a petición de algún otro órgano o afiliado al Sindicato:
- a) Bajo su estricta responsabilidad resolverá si la conducta atribuida al inculpado puede llegar a tipificar algunas de las sancionadas por el Estatuto : Citando a los acusadores para que ratifique su acusación y en su caso aporten pruebas.
 - b) Citará al presunto responsable haciéndole saber el contenido de la acusación que haya en su contra y recibirá las pruebas tendientes a demostrar su inocencia.
 - c) Realizada la investigación, si a juicio de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia hay elementos suficientes para demostrar la responsabilidad de él, o los acusados, pedirá a la instancia sindical que corresponda la aplicación de la corrección disciplinaria que a su juicio proceda o le informará de su conclusión exonerando de responsabilidad al o los investigados, turnando el expediente original.
 - d) Cuando la resolución sea condenatoria se notificará personalmente al sancionado turnándole copia del dictamen a efecto de que si lo desee presente su apelación por escrito ante el

Secretario de Organización en un término fatal de 15 días hábiles, contados a partir de que sea notificado. Igualmente se notificará al Secretario de Organización turnándole copia del dictamen.

- e) El procedimiento referido en los incisos anteriores deberá ventilarse en el término de 45 días hábiles contando a partir del día en que se reciba la acusación u oficiosamente se inicie la investigación. Vencido este plazo, la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia podrá solicitar a la Asamblea General de Representantes la ampliación del término, precisando causas y la extensión del mismo, y ésta instancia resolverá sobre dicha solicitud, vencido en su caso este último plazo, remitirá el expediente a la Asamblea General de Representantes en el estado en que se encuentre, quien resolverá en definitiva.

II. Una vez recibido por el Secretario de Organización el dictamen condenatorio de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia, procederá de la siguiente manera:

- a) Se incorporará al orden del día de la reunión inmediata de la instancia sindical que corresponda, notificándolo y citando al acusado.
- b) Se requerirá a él o los acusados para que nombren un defensor que se encuentre presente o se manifieste(n) por sí mismos(s).
- c) Se dará lectura al dictamen por parte de alguno de los miembros de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honora y Justicia. El acusado contestará la acusación y expondrá lo correspondiente a su defensa debiendo concretar su exposición a debatir el dictamen acusatorio.
- d) Terminadas las exposiciones, en los casos de que la sanción decretada sea cualquiera de las establecidas en los incisos c),d) y e) del Artículo 67 de este Estatuto, se concederá a la Asamblea General un receso y un tiempo para deliberar, transcurrido el cual se procederá a tomar la votación, debiendo emitirse los votos en el sentido si es de sancionar o no a los acusados. Si son varios acusados el voto puede ser para unos en un sentido y para otros en otro. El cómputo para la determinación final será el que arroje cuando menos el 50 por ciento más uno. Cuando la sanción decretada sea la establecida en el inciso f) del

Estatuto (expulsión), se aplicará si la Asamblea General lo aprueba por dos tercios de la membresía del Sindicato.

- e) Dicha resolución deberá ser publicada en el órgano oficial del Sindicato y se notificará al o a los acusados en caso de no estar presentes. En ningún caso se podrá dar la publicidad conclusiones acusatorias dictamen o defensa sin antes agotar el procedimiento establecido en este Artículo.

Artículo 66. No podrá juzgar a los afiliados al Sindicato por los mismos hechos de que ya se les hubiere juzgado.

Capítulo IX DE LAS SANCIONES Y CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 67. Para conservar la unidad, la disciplina y lograr que los miembros del Sindicato cumplan con las obligaciones derivadas del presente Estatuto, se establecen las siguientes sanciones y correcciones disciplinarias:

- a) Amonestación Verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Destitución del Cargo Sindical.
- d) Descuento de un día de salario.
- e) Suspensión de Derechos Sindicales hasta por 12 meses.
- f) Expulsión del Sindicato.

Artículo 68. En todos los casos en que alguien tenga conocimiento de que uno o varios miembros del Sindicato ha incurrido en actos que ameriten cualquiera de las sanciones establecidas en el Artículo anterior, deberá presentarse de inmediato la denuncia escrita acompañando las pruebas ante la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia para que ésta actúe conforme al Estatuto. La denuncia correspondiente deberá hacerse a mas tardar dentro de los dos meses siguientes a la realización de los hechos motivo de la consignación estatutaria, de no hacerse así, toda denuncia será extemporánea.

Artículo 69. Las amonestaciones verbales al Comité Ejecutivo podrán proceder de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y

Justicia, a petición de la Asamblea General de Representantes y las Asambleas Delegacionales o por iniciativa propia. Para los delegados a la Asamblea General de Representantes procederá de su asamblea Delegacional. Para los demás afiliados al Sindicato podrá proceder de los delegados a la Asamblea General de Representantes y de las Asambleas Delegacionales. En todos los casos se respetará el derecho de audiencia y ofrecimiento de pruebas del inculpado.

Artículo 70. Los afiliados al Sindicato se harán acreedores a la Amonestación Escrita cuando:

- a) Violen los acuerdos sindicales
- b) Cometan actos de indisciplina entendiéndose como tal no cumplir con el Estatuto o acuerdo del Congreso, de la Asamblea General de Representantes y de las Asambleas delegacionales.
- c) No acepten comisiones sindicales o no participen en actos de importancia del Sindicato sin causa justificada.
- d) Incumplan injustificadamente las Comisiones Sindicales que les sean encomendadas por el Congreso, Asamblea General de Representantes, o a la Asamblea Delegacional.
- e) Incurran en tres faltas injustificadas consecutivas, o cinco no justificadas en un año a la Asamblea Delegacional.

Artículo 71. Son causas que ameriten la aplicación de la sanción de destitución del cargo sindical independientemente de las demás sanciones que establece este Estatuto:

I. En todos los casos por:

- a) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones, entendida esta como:
 1. Aceptar o pedir dinero o cualquier retribución en especie por la realización de gestiones sindicales.
 2. Condicionar la defensa o el otorgamiento de cualquier prestación a que tengan derecho los afiliados al Sindicato.
 3. Pactar acuerdos con las autoridades contrarios a los intereses de los trabajadores.
- b) Por tres faltas consecutivas o cinco no consecutivas, injustificadas a la Asamblea General de Representantes en un año, o una falta al Congreso.
- c) Por ausentarse del cargo sindical por un período mayor de tres

meses durante la vigencia del mismo, salvo causa justificada y aviso oportuno a la Asamblea General de Representantes.

II. En los casos de los Delegados a la Asamblea General de Representantes y de los Delegados Sindicales.

- a) Por no citar a Asambleas Ordinarias y Extraordinarias con regularidad como establece el presente Estatuto.
- b) Por no defender el derecho de sus representados.
- c) Por violar acuerdos emanados del Congreso, de la Asamblea General de Representantes o de la Asamblea Delegacional correspondiente, en asuntos competentes a su jurisdicción.
- d) Por usurpación o extralimitación de funciones.

III. Las Asambleas Delegacionales podrán destituir de su cargo a los Delegados a la Asamblea General de Representantes y a los Delegados Sindicales cuando incurran en las causas señaladas en la fracción anterior, sin requerir previo dictamen definitivo de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia, siguiendo el siguiente procedimiento.

- a) Convocar a la Asamblea Delegacional correspondiente en los términos que establece este Estatuto y con 3 días de anticipación.
- b) Que se haya anunciado en la convocatoria y en el orden del día la finalidad de la Asamblea.
- c) Que se haya citado a la persona que se intenta remover a efecto de que se le haga de su conocimiento la acusación y las pruebas de cargo y pueda presentar su defensa y ofrecer las pruebas que le correspondan.
- d) Que esté presente por lo menos el 50 por ciento más uno de los afiliados a la Delegación Sindical correspondiente.

IV. Para el Comité Ejecutivo, Comisiones Autónomas de Fiscalización, Comisiones Contractuales y Comisiones Sindicales.

- a) Por extralimitación y usurpación de funciones.
- b) Por gestión administrativa impropia que lesione los intereses del Sindicato en forma grave o irreparable.
- c) Por no cumplir los Estatutos o acuerdos emanados de la Asamblea Plenaria Estatal y General.
- d) Por no cumplir con las obligaciones establecidas en el Artículo 32 de este Estatuto.

Artículo 72. El descuento de un día de salario se aplica cuando:

- a) No asistan los representantes sindicales a las reuniones de la instancia sindical a la que pertenecen, independientemente de cualquier otra sanción que le corresponda.
- b) No participar en los actos públicos que convoque el Sindicato, salvo causas justificadas.

Artículo 73. La suspensión de derechos sindicales hasta por 12 meses se aplicará por las siguientes causas:

- a) Por calumniar, injuriar o promover difamaciones en contra de cualquier afiliado al sindicato.
- b) Por realizar actos de agresión contra algún afiliado al Sindicato.
- c) Por prestarse a colaborar con las autoridades universitarias o personas contrarias al Sindicato, en contra de éste o de sus agremiados.
- d) Por no asistir sin justificación a las guardias en caso de huelga.
- e) Por no cumplir con las Comisiones de Huelga.
- f) Por reincidencias en actos ya sancionados por la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia o que hayan merecido la destitución del cargo sindical.
- g) Por disposición indebida de fondos o bienes del Sindicato.
- h) Por difundir acusaciones o señalamientos en contra de los afiliados sin agotar previamente el procedimiento estatutario. En caso de que existan reincidencias en la comisión de los casos anteriores la suspensión de derechos podrá ser hasta por 12 meses.

Artículo 74. Son causas que ameritan expulsión del Sindicato.

- a) Cuando se sostengan principios y/o se desarrollen actividades que tengan como finalidad la destrucción del Sindicato.
- b) Los actos de traición en colusión con las autoridades o cualquier persona física o moral, o alguna organización o corporación antagónica que cause al Sindicato un perjuicio grave.
- c) Por presentarse a laborar durante el período de huelga, o incitar directa o indirectamente a que otros afiliados al Sindicato lo hagan, excepto los casos autorizados por el Sindicato.
- d) Aquellos responsables del manejo de fondos que dispongan en forma indebida de éstos, sin relación con los intereses y

- objetivos del Sindicato o de manera contraria a los mismos.
- e) Cuando promueva o participe en campañas de desprestigio al sindicato o en contra de alguno de sus miembros por asuntos internos sin que previamente se haya agotado el procedimiento estatutario.
 - f) Cuando se promueva o se participen en atentados o daños al patrimonio sindical o a las oficinas sindicales que impidan el funcionamiento normal con perjuicio de los trabajadores.

Artículo 75. La sanción de expulsión será decretada por el Congreso previo dictámen de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia, o en su caso por la Asamblea General de Representantes con el acuerdo de las dos terceras partes de las delegaciones que integran al sindicato. Siguiendo para tal efecto el procedimiento que se indica en el Artículo 65 fracción II.

Capítulo X DE LAS ELECCIONES

Artículo 76. La elección de representantes ante los órganos de dirección, fiscalización y representación sindical a saber: Asamblea General de Representantes, Comité Ejecutivo, Delegados y Comisiones Autónomas de Fiscalización, se realizará con base a las siguientes normas generales:

- a) Los procesos de elección se llevarán a efecto por voto universal, secreto y directo, expresado en urnas salvo las excepciones contenidas en éste capítulo.
- b) Los candidatos se presentarán por planillas, salvo en la elección de un solo representante, en cuyo caso resultará electo el que obtenga mayor número de votos, quedando como suplente el que le siga en número menor de votación.
- c) Se realizará votación nominal.
- d) Una vez registradas las planillas no procede renuncia alguna de los miembros que la integran.

II. En elecciones del Comité Ejecutivo el proceso electoral se llevará a cabo bajo las siguientes bases:

- a) La Asamblea General de Representantes elegirá una comisión electoral de entre sus miembros que tendrán a su cargo la orga-

- nización del proceso electoral: La Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia tomará las medidas conducentes del proceso electoral: La Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia tomará las medidas conducentes para hacer valer las disposiciones del presente Estatuto y la inviolabilidad del voto. Un representante de cada planilla formará parte de la Comisión Electoral con voz y voto.
- b) El registro de planilla se llevará a cabo ante la Comisión Electoral en las oficinas del Sindicato, durante los 15 días hábiles siguientes a la fecha de emisión de la convocatoria.
 - c) La solicitud de registro deberá formularse por escrito con la firma de aceptación de los candidatos anexándose un programa de trabajo. Los candidatos deberán reunir los requisitos estatutarios que se exigen por ser miembro del Comité Ejecutivo. Cada planilla Deberá presentar la lista completa de los candidatos a cubrir la totalidad de las Secretarías.
 - d) La propaganda electoral se realizará hasta un día antes de la votación.
 - e) Una vez registradas las planillas no podrán hacerse combinaciones o fusiones entre ellas.
 - f) La propaganda electoral deberá abstenerse de utilizar insultos, calumnias o cualquier otro elemento que deteriore la personalidad de los candidatos y planillas dañando así el prestigio e imagen del S.T.E.U.S.
 - g) La Comisión Electoral contará con el auxilio necesario de todos los órganos y miembros del Sindicato para el cumplimiento de su función.
 - h) En cada dependencia se levantará la votación ante la presencia de los representantes acreditados de cada planilla y bajo custodia de los delegados. El proceso electoral durará un día.
 - i) Las urnas electorales se instalarán a las 7:00 A.M. hasta las 20:00 horas en la unidad Centro y en las unidades foráneas Norte y Sur iniciarán las votaciones a partir de las 8:00 A.M. cerrándose la votación a las 16:00 horas una vez finalizada la votación se cuantificará el mismo día ya que se llevarán a cabo las votaciones de manera simultánea, se levantará el acta correspondiente por la Comisión Electoral y los representantes de

las planillas contendientes en todo caso el acta hará constar el resultado del escrutinio y las observaciones del proceso electoral.

- j) Las actas y el paquete se concentrarán el mismo día en las oficinas del sindicato así como la información del escrutinio de las unidades foráneas donde se realizará el cómputo global, levantándose el acta correspondiente.
- k) Cada votante deberá identificarse a satisfacción de los responsables de cada urna, los que verificarán que su nombre aparezca en el padrón.
- l) Los casos no previstos serán resueltos por la Comisión Electoral con la aprobación de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia pudiendo resolver en última instancia la Asamblea General de Representantes.

III. El órgano encargado de elegir a convocar a elecciones de los distintos órganos de dirección, fiscalización y representación sindical será:

- a) Los delegados a órganos de dirección se eligen cada tres años de acuerdo a la convocatoria que emite el Comité Ejecutivo saliente con 30 días de anticipación a la fecha de elección.
- b) El Comité Ejecutivo se elige cada tres años conforme a la convocatoria lanzada por la Asamblea general de Representantes con 30 días de anticipación a la fecha de elección, la campaña de proselitismo durará quince días y el costo de la campaña no será financiado por el sindicato.
- c) Las Comisiones Autónomas de Fiscalización, serán electas cada tres años en el Congreso General propuesto de entre los afiliados y por votación directa del Congreso General.
- d) Las Comisiones Contractuales se elegirán cada tres años en el Congreso General, después de la elección del Comité Ejecutivo.
- e) Los representantes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, serán electos cada 6 años en Asamblea General de Representantes.

Artículo 77. En ningún caso se podrá elegir o designar a un afiliado para que ocupe más de dos representaciones sindicales, de tal manera que para ocupar un nuevo cargo sindical deberá renunciar al anterior, con excepción de los miembros del Consejo General de

Huelga local y Comisión Revisora.

Capítulo XI DE LA HUELGA

Artículo 78. La decisión de emplazar a un movimiento de huelga se tomará por voto afirmativo de la mayoría de los miembros del Congreso.

Artículo 79. Para emplazar a huelga se constituirá el Consejo General de Huelga que será nombrado por el Congreso, el cual durará en funciones hasta el levantamiento de la huelga.

Artículo 80. A partir del emplazamiento a huelga general y hasta el momento que se solucione el conflicto que le dio origen, mediante la firma de un convenio, la máxima autoridad sindical será el Consejo General de Huelga, suspendiéndose en consecuencia las Asambleas de la Asamblea general de Representantes. En cada delegación se integrará un Comité de Huelga local que contemple las comisiones necesarias. Los Delegados Sindicales formarán parte del mismo y coordinarán sus actividades.

Artículo 81. Previo análisis del CGH y de las asambleas sindicales en cada dependencia, la decisión de levantar un movimiento de huelga se tomará en el Congreso. Una vez realizado el cómputo de la votación la decisión mayoritaria se instrumentará.

Capítulo XII DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO

Artículo 82. El patrimonio del Sindicato se integra con:

- a) El dinero en efectivo que actualmente le pertenece por cualquier concepto, incluyendo crédito a su favor.
- b) Los donativos que se le otorguen.
- c) Las aportaciones de la Universidad pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- d) Los bienes e inmuebles que requiera para el cumplimiento de sus fines.
- e) Las aportaciones económicas de sus afiliados las cuales se

establecen en el siguiente Artículo.

Artículo 83. Cada uno de los afiliados al Sindicato está obligado a contribuir para incrementar el patrimonio y para cubrir los gastos que requiera su funcionamiento con las siguientes aportaciones.

- a) Cuotas ordinarias equivalentes al dos por ciento del salario.
- b) Cuotas extraordinarias: Las que decreta la Asamblea General de Representantes para fines especiales.

Artículo 84. Las cuotas establecidas en el inciso a) del Artículo precedente se aplicará para sufragar los gastos ordinarios que se requieran para el funcionamiento del Sindicato y las establecidas en el inciso b) del mismo se aplicarán a los fines especiales para lo que hubieran sido decretadas. Se integrará un fondo de resistencia con el 25 por ciento de las cuotas.

Artículo 85. Todos los afiliados al Sindicato, desde el momento que éste Estatuto ha sido aprobado otorgan su consentimiento para que la Universidad de Sonora les descuenta de su salario las cuotas establecidas en el Artículo 83 por lo que requerirá cada uno dé por escrito dicho consentimiento para que puedan practicarse los descuentos mencionados. Los afiliados de nuevo ingreso al protestar cumplir con las disposiciones del presente Estatuto, en forma escrita especial, darán su autorización para la práctica de los descuentos a que se refiere este Artículo.

Artículo 86. Todos los ingresos que por cualquier concepto tenga el Sindicato deberán ser recaudados por el Secretario de Finanzas y contabilizados de acuerdo con el sistema que establezca, los depósitos de los mismos se harán en la Institución de crédito que corresponda, de acuerdo con lo establecido en los Artículos que anteceden.

Artículo 87. La administración del patrimonio del sindicato estará a cargo del Comité Ejecutivo, de acuerdo con las atribuciones que le otorga este estatuto. El manejo de los fondos estará a cargo del Secretario de Finanzas pero para el retiro de fondos depositados en instituciones de crédito se requerirán en forma mancomunadas las firmas del Secretario General y el Secretario de Finanzas en funciones. Para los gastos menores se establecerá una caja chica con el monto que señale la Comisión de Hacienda.

Artículo 88. Al final de la gestión del Comité Ejecutivo tendrá que presentar al Congreso un informe completo el cual será publicado de manera más amplia y profunda posible.

Capítulo XIII

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION DEL SINDICATO

Artículo 89. El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, tendrá una duración por tiempo indefinido y solo podrá disolverse por la voluntad expresa y unánime de todos los miembros, reunidos en un Congreso Extraordinario.

Artículo 90. La Asamblea que acuerde la disolución deberá fijar la forma de liquidación de los bienes del Sindicato, designando para el efecto una Comisión de Liquidación y acordando el destino que se dará al producto resultante.

Capítulo XIV

DE LA REFORMA DEL ESTATUTO

Artículo 91. Este Estatuto podrá ser reformado o adicionado de acuerdo con el procedimiento establecido en éste capítulo.

Artículo 92. Cualesquiera de los órganos del Sindicato o un mínimo de 10 afiliados al mismo podrán proponer reformas o adiciones al presente estatuto, las que se formularán por escrito a la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia misma que de inmediato la someterá a la consideración del Congreso, los acuerdos se tomarán por las dos terceras partes de sus integrantes presentes.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

1. Por esta ocasión el actual Consejo General de Representantes se reunirá para convocar la elección de los delegados a la Asamblea General de Representantes, así mismo el Consejo podrá resolver cualquier problema que se presente en la instrumentación de las

reformas hasta antes de la integración de dicha asamblea.

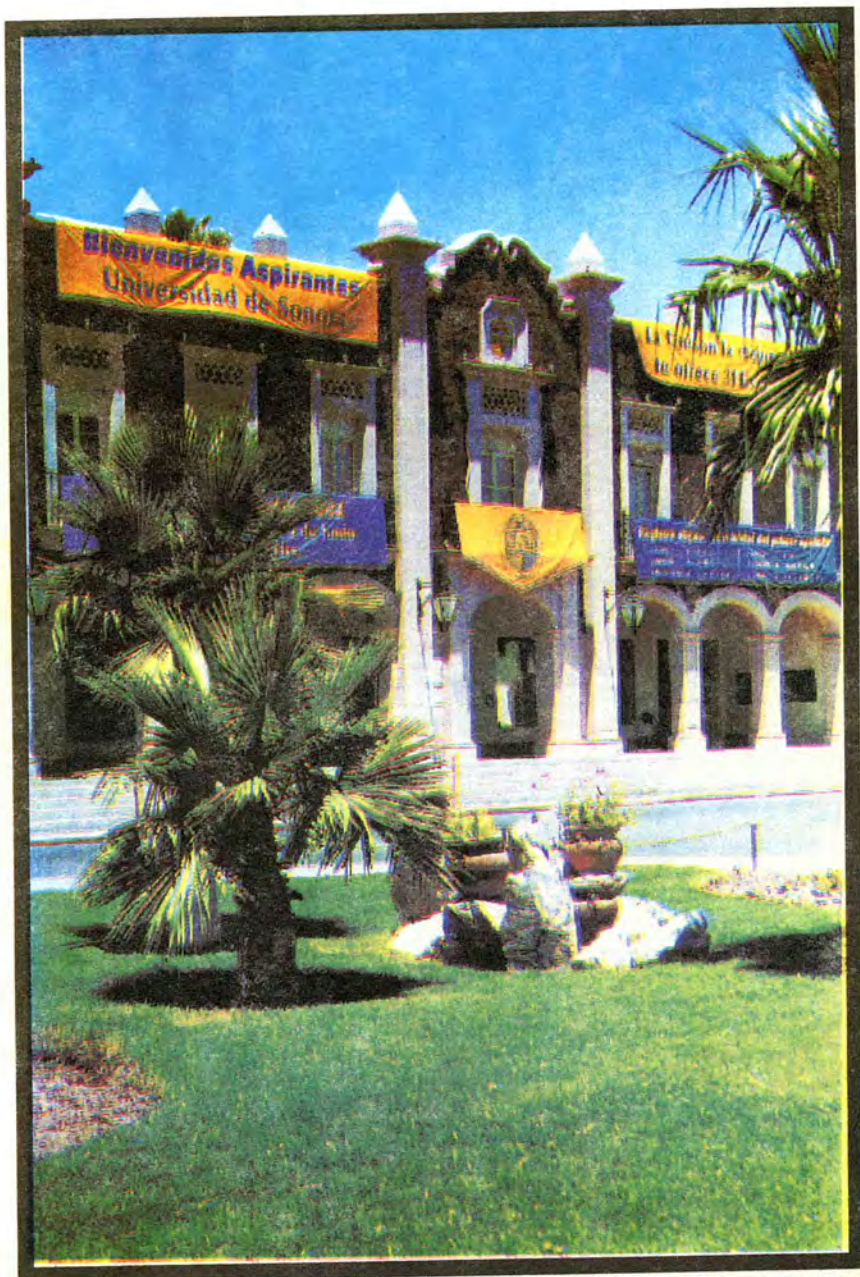
2. Las reformas estatutarias inician su vigencia a partir del momento de su aprobación, es decir el 6 de septiembre de 1996.

3. Las Secretarías de Asuntos Universitarios y la Secretaría Análisis y Estudios Estadísticos durará durante el tiempo que fueron designados sus actuales titulares. Así mismo los actuales delegados, los miembros de las comisiones Autónomas y Representantes ante las Comisiones contractuales, durarán en su cargo hasta concluir el período por el que fueron electos.

4. A partir de la reforma la Comisión Autónoma de Honor y Justicia se suprime por lo que los procedimientos de investigación pendientes de tramitación o conclusión, se efectuarán de acuerdo al nuevo procedimiento, por la Comisión Autónoma de Vigilancia, Honor y Justicia.

TABULADOR DEL PERSONAL SINDICALIZADO

MANUALES		ADMINISTRATIVO		TECNICOS Y PROFESIONALES				SUELDO TEC. Y PROFES.
NIVEL	MANTENIMIENTO	SERVICIO	SERIAL E INFORMI.	AUXILIAR ADMITIVO.	TECNICO ESPECIALIZADO	AGROPESCA	TECNICOS Y PROFESIONALES	
4,733.33					PT de Libreria grafica		ingeniero en sistemas ingeniero en informatica ingeniero en telecomunicaciones ingeniero en sistemas de informacion ingeniero en sistemas de administracion ingeniero en sistemas de seguridad ingeniero en sistemas de mantenimiento ingeniero en sistemas de control de calidad ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	C 5,684.29 B 5,268.20 A 4,970.00
4,232.26							ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	C 4,981.34 B 4,699.38 A 4,433.38
3,882.44							ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	C 4,560.42 B 4,321.16 A 4,076.57
3,732.14							ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	
3,386.37							ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	
3,286.56							ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	
3,042.98							ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	
2,851.49							ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	
2,875.44							ingeniero en sistemas de mantenimiento de equipos ingeniero en sistemas de mantenimiento de maquinaria ingeniero en sistemas de mantenimiento de instalaciones	



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2000 - 2002 del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, se terminó de imprimir en junio de 2001 en los Talleres Gráficos del STAU. Diseño e Impresión: Alejandro Zabaleta; bajo la supervisión de José Manuel López López, Secretario de Organización Sindical y de Gilberto Leal Nieblas, Secretario de Prensa y Propaganda. Se imprimieron 2000 ejemplares.