



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2022 - 2024



Contenido

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	7
CLÁUSULA 1. VIGENCIA.	7
CLÁUSULA 2. PERSONALIDAD JURÍDICA.	7
CLÁUSULA 3. TITULARIDAD.	7
CLÁUSULA 4. INSTANCIAS.	7
CLÁUSULA 5. OBLIGATORIEDAD.	8
CLÁUSULA 6. REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD.	8
CLÁUSULA 7. AUTONOMÍA SINDICAL.	8
CLÁUSULA 8. MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	9
CLÁUSULA 9. ASPECTOS ACADÉMICOS.	9
CLÁUSULA 10. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS.	9
CLÁUSULA 11. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA.	9
CLÁUSULA 12. DERECHOS MÍNIMOS.	10
CLÁUSULA 13. DEFINICIONES GENERALES.	10
CAPÍTULO II. REQUISITOS DE ADMISIÓN	13
CLÁUSULA 14. REQUISITOS DE ADMISIÓN.	13
CAPÍTULO III. NOMBRAMIENTOS	14
CLÁUSULA 15. NOMBRAMIENTOS.	14
CLÁUSULA 16. CLASIFICACIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.	15
CLÁUSULA 17. TRABAJADORES POR TIEMPO INDETERMINADO, PROMOCIONES Y HOMOLOGACIONES.	15
CLÁUSULA 18. TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO.	16
CLÁUSULA 19. TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA.	16
CLÁUSULA 20. PERSONAL DE CONFIANZA.	16
CLÁUSULA 21. TRABAJADORES DE BASE INDETERMINADO.	17
CLÁUSULA 22. NOTA DESFAVORABLE.	17
CLÁUSULA 23. TIPOS DE NOMBRAMIENTO.	17
CLÁUSULA 24. COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN.	18
CLÁUSULA 25. FUNCIONES DIRECTIVAS Y SINDICALES.	18
CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO	19
CLÁUSULA 26. JORNADA DE TRABAJO.	19
CLÁUSULA 27. TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.	19

CLÁUSULA 28. HORARIO DE LABORES.	19
CLÁUSULA 29. TRABAJO EXTRAORDINARIO Y POLÍTICA DE ALUMNOS POR AULA.	20
CLÁUSULA 30. REMUNERACIÓN DE TRABAJO EXTRAORDINARIO.	20
CLÁUSULA 31. CONTROL DE ASISTENCIA.	21
CLÁUSULA 32. BONO DE PUNTUALIDAD.	22
CLÁUSULA 33. ASIGNACIÓN DE CARGA DOCENTE.	23
CLÁUSULA 34. HORARIOS DE INVIERNO DE HIJOS DE TRABAJADORES.	25
CAPÍTULO V. DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS	25
CLÁUSULA 35. DÍAS DE DESCANSO.	25
CLÁUSULA 36. VACACIONES.	25
CLÁUSULA 37. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.	26
CLÁUSULA 38. VACACIONES ACADÉMICOS.	26
CLÁUSULA 39. PRIMA VACACIONAL.	27
CLÁUSULA 40. DÍAS ECONÓMICOS.	27
CLÁUSULA 41. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO.	30
CLÁUSULA 42. LICENCIAS MÉDICAS.	32
CLÁUSULA 43. LICENCIAS POR ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.	32
CLÁUSULA 44. LICENCIA POR JUBILACIÓN O PENSIÓN.	33
CLÁUSULA 45. LICENCIA POR MATERNIDAD.	33
CLÁUSULA 46. LICENCIAS SINDICALES.	34
CAPÍTULO VI. SALARIOS	35
CLÁUSULA 47. SALARIOS.	35
CLÁUSULA 48. SUELDO.	35
CLÁUSULA 49. PAGO DE SALARIO.	35
CLÁUSULA 50. CONDICIONES DEL SALARIO.	35
CLÁUSULA 51. NIVELACIÓN SUELDO.	36
CLÁUSULA 52. TABULADOR.	36
CLÁUSULA 53. RETENCIÓN AL SALARIO.	38
CLÁUSULA 54. TRABAJO EXTRAORDINARIO.	39
CLÁUSULA 55. VIÁTICOS.	39
CAPÍTULO VII. PRESTACIONES ECONÓMICAS	40
CLÁUSULA 56. RIESGO LABORAL.	40
CLÁUSULA 57. BONO POR PENSIÓN, JUBILACIÓN O ANTIGÜEDAD.	40

CLÁUSULA 58. EXENCIÓN DE PAGO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES. .	42
CLÁUSULA 59. APOYO A ESTUDIOS.....	43
CLÁUSULA 60. SEGURO DE CHOFERES Y APOYO POR DEFUNCIÓN.....	43
CLÁUSULA 61. PAGO DE MARCHA.	44
CLÁUSULA 62. BECA A LOS HIJOS POR DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR.	44
CLÁUSULA 63. APOYO POR MATRIMONIO.	45
CLÁUSULA 64. AGUINALDO.....	45
CLÁUSULA 65. ANTIGÜEDAD Y PAGO DE SOBRESUELDO.....	45
CLÁUSULA 66. APOYO POR NACIMIENTO.....	47
CLÁUSULA 67. APOYO PARA LENTES.....	47
CLÁUSULA 68. APOYO DENTAL.	49
CLÁUSULA 69. APOYO DE APARATOS ORTOPÉDICOS.	50
CLÁUSULA 70. APOYO JURÍDICO.	51
CLÁUSULA 71. DESPENSA.	51
CLÁUSULA 72. APOYO DE MATERIAL DIDÁCTICO Y ÚTILES ESCOLARES.	51
CLÁUSULA 73. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD Y QUINQUENIO.	52
CLÁUSULA 74. APOYO GUARDERÍA.....	52
CLÁUSULA 75. APOYO UNIFORMES.....	52
CLÁUSULA 76. BONO DEL PAVO Y APOYO ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.....	54
CLÁUSULA 77. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES.....	55
CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES.....	55
CLÁUSULA 78. SEGURO INSTITUCIONAL.	55
CLÁUSULA 79. GASTOS DE EMERGENCIA MÉDICA.	55
CLÁUSULA 80. APOYO PARA TESIS.	56
CLÁUSULA 81. APOYO PARA ESTUDIOS DE POSGRADO.....	56
CLÁUSULA 82. GARANTÍAS POR PARALIZACIÓN DE LABORES.....	57
CLÁUSULA 83. POLÍTICA DE POSGRADO.	57
CLÁUSULA 84. POSGRADO EN LA MUNICIPALIDAD.....	58
CLÁUSULA 85. EVIDENCIA DE POSGRADO.	58
CLÁUSULA 86. ESTÍMULOS A LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.	58
CLÁUSULA 87. BECAS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA O PARA CAPACIDADES ESPECIALES DE HIJOS DE TRABAJADORES.	58
CLÁUSULA 88. CUBÍCULOS DOCENTES.	59

CLÁUSULA 89. ESTÍMULOS POR RESULTADOS ACADÉMICOS.	59
CLÁUSULA 90. CURSOS DE CAPACITACIÓN.	60
CLÁUSULA 91. ESTACIONAMIENTO Y BOTIQUÍN MÉDICO.	60
CLÁUSULA 92. VEHÍCULO SINDICAL Y GASTOS DE COMBUSTIBLE.	60
CLÁUSULA 93. TERRENO PARA TRABAJADORES.	61
CLÁUSULA 94. INFONAVIT.	61
CLÁUSULA 95. SEGUIMIENTO DE EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	61
CLÁUSULA 96. DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DE PRESUPUESTO.	62
CLÁUSULA 97. PERMISOS A EVENTOS SINDICALES.	62
CLÁUSULA 98. AYUDA ECONÓMICA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES.	63
CLÁUSULA 99. USO DE INSTALACIONES UNIVERSITARIAS.	63
CLÁUSULA 100. APOYO A NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES.	63
CLÁUSULA 101. COMISIONES MIXTAS.	63
CLÁUSULA 102. IMPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	64
CLÁUSULA 103. BECAS DE MOVILIDAD.	64
CLÁUSULA 104. DESEMPEÑO DE PERSONAL DOCENTE.	64
CAPÍTULO IX. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.	64
CLÁUSULA 105. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.	64
CLÁUSULA 106. NIVELACIÓN SALARIAL POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.	65
CAPÍTULO X. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.	65
CLÁUSULA 107. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	65
CLÁUSULA 108. PLAZAS VACANTES.	68
CLÁUSULA 109. MODIFICACIÓN DE SITUACIÓN LABORAL.	68
CLÁUSULA 110. IGUALDAD SALARIAL.	68
CLÁUSULA 111. OBLIGACIONES.	68
CLÁUSULA 112. PROHIBICIONES.	70
CAPÍTULO XI. SANCIONES.	71
CLÁUSULA 113. SANCIONES A LOS TRABAJADORES.	71
CAPÍTULO XII. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.	73
CLÁUSULA 114. SUSPENSIÓN TEMPORAL.	73
CLÁUSULA 115. SUSPENSIÓN POR IRREGULARIDADES EN LA GESTIÓN.	73

CLÁUSULA 116. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE EFECTOS DE NOMBRAMIENTO.	74
CLÁUSULA 117. OBLIGACIONES DE "LA UNIVERSIDAD".....	75
CLÁUSULA 118. VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO.....	76
TRANSITORIOS.....	76
PRIMERO.....	76
SEGUNDO.....	76
TERCERO.....	77
CUARTO.....	77
QUINTO.....	77
SEXTO.....	77



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1. VIGENCIA.

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

CLÁUSULA 2. PERSONALIDAD JURÍDICA.

La Universidad Estatal de Sonora y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora se reconocen recíprocamente personalidad jurídica para la celebración de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 3. TITULARIDAD.

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

Los representantes de "La Universidad" atenderán a los representantes sindicales para tratar asuntos de interés de "El Sindicato", procurando dar trato y trámite prioritario con respecto a otros asuntos que estén por abordar.

CLÁUSULA 4. INSTANCIAS.

Los representantes de las delegaciones sindicales y/o el interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con los responsables de la dependencia, excepto en donde exista un procedimiento específico acordado por las partes. Todas las peticiones deberán ser formuladas por escrito y "La Universidad" responderá de la misma manera.

En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito a "El Sindicato", al delegado y al interesado, en un plazo de cinco (5) días hábiles, después de la fecha en la que recibieron la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado.

Cuando un asunto planteado por "El Sindicato" esté dentro de las facultades de la autoridad requerida, esta deberá responder en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, a partir de la fecha en que se recibió el escrito de "El Sindicato". En caso de que el jefe de carrera u otras instancias administrativas no den respuesta en tiempo y forma, el delegado y/o el Secretario de Conflictos del Trabajo, podrá presentar el caso a la coordinación de recursos humanos; dicha instancia citará a las partes involucradas en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles después de presentado el caso a fin de encontrar una solución al conflicto. Los plazos legales correrán a partir de la fecha de notificación de esta solución o su negativo al trabajador o a "El Sindicato".

CLÁUSULA 5. OBLIGATORIEDAD.

"La Universidad" se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, los reglamentos, convenios y estatutos que celebren las partes, aún en el caso de que el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora cambie su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Municipio, Estado o la Nación. De la misma manera se procederá en caso de que "La Universidad" modifique su denominación, demarcación jurisdiccional; o cuando abra nuevas "Unidades Administrativas" en cualquier parte del Estado o la Nación.

CLÁUSULA 6. REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD.

Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes, no contengan renuncia de derechos de los "Trabajadores" y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo. La Universidad Estatal de Sonora dará, en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles a dichos convenios y acuerdos, la difusión más amplia posible en todas las dependencias donde laboren trabajadores académicos, administrativos y de servicios.

Los acuerdos, convenios y estatutos serán invariablemente ejecutados en sus términos por los funcionarios facultados para ello. Las autoridades universitarias deberán comunicar de inmediato los alcances de esta cláusula a dichos funcionarios.

El incremento de sueldo y prestaciones acordadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en sus posteriores revisiones, se pagarán con efecto retroactivo a partir del 1º de enero de cada año, en forma permanente.

CLÁUSULA 7. AUTONOMÍA SINDICAL.

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

CLÁUSULA 8. MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los asuntos concernientes a las relaciones y condiciones laborales de los "Trabajadores" (personal por tiempo indeterminado, o por obra o tiempo determinado) de la Universidad Estatal de Sonora y la establecida entre la organización sindical y la Institución.

CLÁUSULA 9. ASPECTOS ACADÉMICOS.

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad Estatal de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción Séptima, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las demás disposiciones aplicables, en tanto no afecten los derechos de los "Trabajadores".

CLÁUSULA 10. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS.

Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a los "Trabajadores" son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en los reglamentos y convenios que firmen las partes, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Artículo 123, apartado "A" de nuestra Carta Magna, en la Ley Federal del Trabajo, en los tratados y convenios internacionales que tengan carácter obligatorio, los usos y costumbres establecidas que sean más favorables a los "Trabajadores" de la Universidad Estatal de Sonora.

CLÁUSULA 11. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA.

"La Universidad" respetará en todo momento el derecho de petición, las garantías de audiencia para el trabajador o representante acreditado, con apego a la Ley Federal del Trabajo, "EPA", "EPAS", estatutos y reglamentos, Contrato Colectivo de Trabajo, así como usos y costumbres, en todo trámite que realice el trabajador que contenga implicaciones en sus derechos laborales.

"La Universidad" se obliga a atender toda petición, respondiendo o canalizándola en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles a partir de la fecha en que el trabajador hizo la solicitud. En caso de no dar respuesta en el término citado, el interesado podrá presentar su solicitud ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución de Conflictos, la cual deberá responder en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles.

Los términos y plazos legales empezarán a correr en los términos establecidos en la Cláusula 4, segundo párrafo del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 12. DERECHOS MÍNIMOS.

En ningún caso, los derechos que, a favor de los trabajadores académicos, administrativos y de servicios se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán inferiores a los ya existentes en la Institución, a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los convenios y tratados internacionales, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables. Cualquier disposición en contrario es nula de pleno derecho.

CLÁUSULA 13. DEFINICIONES GENERALES.

Para los efectos del presente ordenamiento, los términos que se enlistan tendrán el significado que a cada uno se asigna:

- I. "La Universidad", la Universidad Estatal de Sonora.
 - II. "El Titular", el Rector de la Universidad Estatal de Sonora.
 - III. "El Sindicato", el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora.
 - IV. "La Ley", Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.
 - V. "La Ley Orgánica", Ley Orgánica 165 del Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora, reformada en su denominación a Universidad Estatal de Sonora mediante Decreto No. 172 publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora el 12 de mayo de 2012.
 - VI. "El ISSSTESON", el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
 - VII. "El Contrato", Contrato Colectivo de Trabajo, CCT.
 - VIII. "La Ley del ISSSTESON", la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
 - IX. "La Ley del INFONAVIT", la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- 

- X. Las "Unidades Administrativas", las Unidades Académicas y Rectoría, responsables de las funciones operativas que dependen directamente de la Universidad Estatal de Sonora.
- XI. "Trabajadores", mujeres y hombres al servicio de la Universidad Estatal de Sonora, que desempeñan labores académicas, administrativas o de servicios.
- XII. "Hora-semana-mes", una hora aula impartida una vez por semana, cada semana durante un mes.
- XIII. "Delegación Sindical", las constituidas o que constituya "El Sindicato" de acuerdo con los Estatutos Sindicales en las distintas "Unidades Administrativas" de "La Universidad".
- XIV. "Secretario General", el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora.
- XV. "Centro de Conciliación", el Centro de Conciliación Laboral Competente del Estado de Sonora.
- XVI. "Convenios", convenios bilaterales que se redactan y firman aprobados en común acuerdo por "La Universidad" y "El Sindicato".
- XVII. "Riesgo de Trabajo", son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los "Trabajadores" en ejercicio o con motivo del trabajo. Para este efecto se tomarán en cuenta en forma enunciativa, mas no limitativa, lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, los tratados y convenios internacionales aplicables, las normas oficiales mexicanas y las que las partes determinen.
- XVIII. "Accidente de Trabajo", es toda lesión física o psíquica que origine perturbación funcional permanente o transitoria inmediata o mediata, o la muerte, producida esta por la acción repentina de una causa externa que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de este o como consecuencia de este; de igual modo lo es toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo producido en las mismas circunstancias. Quedan incluidas las lesiones derivadas del incumplimiento por parte de "La Universidad" de las obligaciones impuestas en las normas oficiales mexicanas y en los tratados y convenios internacionales. También se incluyen en la definición anterior los accidentes que sufran los "Trabajadores" al trasladarse directamente de su domicilio, al lugar de trabajo o viceversa. La profesionalidad de los accidentes y enfermedades será calificada técnicamente por "El

ISSSTESON", siendo obligación de "La Universidad" entregar el aviso correspondiente dentro del término legal, una vez que sea reportado a "La Universidad" con el formato correspondiente por el trabajador o familiar; dicho formato es emitido por "El ISSSTESON" al momento del acceso o registro del trabajador a dicha dependencia, esto conforme a la disposición contenida en el manual de procedimiento de "El ISSSTESON". El incumplimiento de las obligaciones que corresponden a "La Universidad", en ningún caso redundará en perjuicio de los derechos de los "Trabajadores".

- XIX. "Comisiones Mixtas", organismos integrados paritariamente entre "La Universidad" y "El Sindicato" para plantear, analizar, discutir y resolver los asuntos laborales que correspondan a la aplicación y vigilancia del cumplimiento de los reglamentos y normatividad vigente; y de los reglamentos y convenios que acuerden las partes.
- XX. "Salario Tabular", es aquel que le corresponde al trabajador por su ubicación en la categoría o nivel correspondiente de tabulador de acuerdo con el tipo de plaza o tipo de nombramiento en que se encuentre contratado. En el salario tabular no se contemplan ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.
- XXI. "Tabulador", es el documento que resume los niveles y categorías que comprende los tipos de plazas y las remuneraciones asociadas a ellas.
- XXII. "Delegado Sindical", personal sindicalizado formalmente designado por el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de los Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora.
- XXIII. "Comité Ejecutivo" o el "Comité", el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora.
- XXIV. "Salario Integrado", es la composición de sueldo tabular, quinquenio, zona cara, bono de dispensa, material didáctico, posgrado y lo proporcional de un (1) mes de lo que corresponde a Aguinaldo, Bono Ajuste de Calendario y Bono Navideño, además de todas aquellas prestaciones que, conforme a "La Ley" y al presente Contrato Colectivo de Trabajo, perciba el trabajador en forma habitual o permanente.

El "Salario Integrado" será la base para calcular las percepciones a las que tiene derecho el trabajador cuando por cualquier causa se separen de "La Universidad",

tomando en cuenta los derechos que le consagran la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

XXV. "EPA", es el Estatuto del Personal Académico.

XXVI. "EPAS", es el Estatuto del Personal Administrativo y de Servicios.

XXVII. "Usos y Costumbres", prácticas reiteradas de una conducta de los "Trabajadores" en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando no signifiquen incumplimiento de sus obligaciones.

XXVIII. "Tribunal Laboral", el Tribunal Laboral competente del Poder Judicial del Estado de Sonora.

CAPÍTULO II. REQUISITOS DE ADMISIÓN

CLÁUSULA 14. REQUISITOS DE ADMISIÓN.

Para poder ingresar como trabajador a "La Universidad" se requerirá:

- I. Ser mayor de edad.
- II. Ser mexicano.
- III. No tener antecedentes penales por delitos intencionales, salvo que hayan transcurrido más de cinco (5) años, desde la fecha en que se compurgue o se tuvo por compurgada la sentencia.
- IV. No haber sido cesado como trabajador de "La Universidad" por alguna de las causas previstas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- V. Cumpla con la normatividad vigente de "El ISSSTESON" privilegiando en todo caso los derechos humanos del trabajador.
- VI. Tener la escolaridad, los conocimientos y aptitudes que requiera el puesto.
- VII. El personal docente deberá someterse al procedimiento que establece el "EPA" para estos efectos.

- VIII. El personal administrativo y de servicios deberá someterse al procedimiento que establece el "EPAS" para estos efectos.

"La Universidad", notificará por escrito a "El Sindicato", con al menos seis (6) días hábiles de anticipación de las plazas vacantes o de nueva creación que deban ser cubiertas a efecto de que "El Sindicato" esté en posibilidad de proponer candidatos, quienes tendrán preferencia respecto de cualquier otro interesado, siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto y se realice el proceso de ingreso completo. La falta de aviso por sí sola es causa de nulidad de la convocatoria o de la contratación que se realice.

- IX. Para formar parte del personal académico, administrativo y de servicios de "La Universidad", es necesario cubrir los requisitos que establecen los estatutos y reglamentos correspondientes.

- X. Para el caso de personal que fue contratado previamente por "La Universidad" como personal de confianza y que no ocupaba una plaza de base antes de su nombramiento, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto de base. En el caso de que exista interés de este para ello y plazas vacantes, deberá sujetarse a los procedimientos de ingreso señalados en las fracciones precedentes.

Los trabajadores de confianza que, habiendo sido trabajadores de base sindicalizados, pretendan regresar al puesto de base deberán tener a salvo sus derechos conforme al estatuto sindical, previo dictamen favorable de la Comisión de Honor y Justicia de "El Sindicato"; en caso contrario, el trabajador estará imposibilitado para ocupar el puesto, que deberá ser cubierto en definitiva por personal sindicalizado propuesto por "El Sindicato".

CAPÍTULO III. NOMBRAMIENTOS

CLÁUSULA 15. NOMBRAMIENTOS..

La relación y contrato de trabajo entre los "Trabajadores" y "La Universidad" se presumen desde el momento en que se realiza la prestación de un servicio personal subordinado, en tanto no contradiga los derechos y obligaciones establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Los nombramientos expedidos por "El Titular", deberán contener los datos necesarios para la identificación del puesto y de las condiciones a que se sujeta el servicio, las cuales deben ser acordes al presente Contrato Colectivo de Trabajo, al

estatuto de personal aplicable y a las normas jurídicas, tratados y convenios internacionales en materia de trabajo.

Una vez que el trabajador contratado aporte la documentación requerida, "La Universidad" deberá expedir el nombramiento correspondiente en un plazo no mayor de quince (15) días naturales para trabajadores de la Unidad Académica Hermosillo y Rectoría, y veinte (20) días naturales para las Unidades Académicas foráneas. La falta de expedición del nombramiento no excluye a "La Universidad" de cubrir el salario y demás derechos que correspondan al trabajador.

CLÁUSULA 16. CLASIFICACIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.

Los "Trabajadores" de "La Universidad" podrán ser:

1. De confianza.
2. De base.

Los trabajadores de base podrán ser:

1. Por tiempo indeterminado.
2. Por obra o tiempo determinado.

Los trabajadores de confianza serán todos los que ocupen alguno de los puestos definidos en la Cláusula 20 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores de base serán todos los que ocupen un puesto en los términos de la Cláusula 21 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 17. TRABAJADORES POR TIEMPO INDETERMINADO, PROMOCIONES Y HOMOLOGACIONES.

Los trabajadores de base por tiempo indeterminado son aquellos que realizan labores permanentes y cuya contratación es por tiempo indefinido. Para adquirir el carácter de trabajador por tiempo indeterminado, para promocionarse u homologarse, se requiere haber cubierto los requisitos establecidos en la normatividad vigente o a través de los acuerdos bilaterales establecidos entre "La Universidad" y "El Sindicato".

En las promociones de categoría o nivel por productividad, por antigüedad, por ocupar cargo directivo, o por ocupar cargo sindical, estas no serán vinculantes entre sí, de tal forma que la obtención de alguna de estas promociones por parte de los trabajadores, no será impedimento para la obtención de otra promoción, independientemente del tiempo transcurrido entre una y otra promoción.

Asimismo, "La Universidad" deberá especificar la forma de determinar y garantizar la existencia de un número idóneo de bases académicas por programa educativo. Cualquier modificación a los programas educativos deberá tratarse con "El Sindicato" con el fin de salvaguardar los derechos de sus afiliados y la falta de este requisito traerá como consecuencia la nulidad de las determinaciones que afecten los derechos de los trabajadores.

CLÁUSULA 18. TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO.

Los trabajadores por tiempo determinado, son:

- I. Los que suplen ausencias de los trabajadores que gocen de licencia, estén incapacitados, en año sabático o en conflicto laboral.
- II. El personal académico, administrativo y de servicios que ingrese en los casos contemplados en las regulaciones del "EPA" y del "EPAS".
- III. Los que dependen de necesidades temporales de "La Universidad". En caso de las actividades no académicas la Institución deberá justificar la naturaleza temporal de la necesidad y especificar el tiempo, pactando con "El Sindicato" el convenio correspondiente, sin el cual, los trabajadores sindicalizados que sean contratados en estos términos serán considerados como personal de plaza indeterminada y deberán ser indemnizados en caso de remoción. Los trabajadores no sindicalizados que se encuentren en el mismo supuesto no serán considerados trabajadores indeterminados y "La Universidad" deberá cubrir el salario y prestaciones correspondientes a la plaza a aquel trabajador sindicalizado que, reuniendo los requisitos, aplique o haya aplicado para la contratación.

CLÁUSULA 19. TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA.

Los trabajadores académicos, administrativos y de servicios por obra determinada son los contratados para realizar un trabajo específico y que no sea posible determinar el tiempo que requiere para llevarlo a cabo. "La Universidad" deberá convenir previamente con "El Sindicato" en cada caso, justificando la necesidad de la contratación bajo esta modalidad.

CLÁUSULA 20. PERSONAL DE CONFIANZA.

Son trabajadores de confianza el Rector, Secretario General Académico, Secretario General Administrativo, Secretario Técnico, Secretario General de Planeación, Coordinador, Titular del Órgano Interno de Control, Auditor Interno, Director de Unidad, Secretario Académico de Unidad, Secretario Administrativo de Unidad, Jefes de Carrera, Jefes de Departamento, Jefe de Área, Encargados de Despacho, Encargado de

Biblioteca, Jefe de Campo y Jefe de Área de Control Escolar, Auditor Auxiliar, Jefe de Área de Promotor Deportivo, Analista Investigador y el personal que realice funciones directivas afines a las labores de confianza en términos de la legislación laboral.

CLÁUSULA 21. TRABAJADORES DE BASE INDETERMINADO.

Son trabajadores de base indeterminado los no incluidos en el párrafo anterior y que, por ello, no podrán ser cesados de "La Universidad" sin causa justificada.

No adquirirán la calidad de trabajadores de base indeterminada, los interinos, provisionales y los que sean contratados por obra determinada o por tiempo determinado, siempre y cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar.

En los puestos existentes o de nueva creación donde exista desacuerdo entre "El Sindicato" y autoridades para definir su carácter de base o de confianza, se acudirán al "Centro de Conciliación", en etapa conciliatoria, y en caso de no llegar a un acuerdo se turnará al "Tribunal Laboral" para su resolución.

CLÁUSULA 22. NOTA DESFAVORABLE.

Se considera nota desfavorable el hecho de que los "Trabajadores" incurran en la comisión de cualquiera de los hechos expresamente prohibidos en "El Contrato" o en los reglamentos vigentes, o dejen de cumplir por dos (2) ocasiones cualesquiera de las obligaciones que a cargo de los "Trabajadores" establece "El Contrato".

"La Universidad" notificará por escrito al trabajador con copia a "El Sindicato" cada nota desfavorable que se le imponga y el trabajador tendrá derecho a solicitar en forma fundamentada y razonada la reconsideración y revocación de la nota ante "El Titular". Se otorgará nota de mérito a los trabajadores que se destaquen en el desempeño de su trabajo o en el cumplimiento de las comisiones que se les encomienden.

CLÁUSULA 23. TIPOS DE NOMBRAMIENTO.

Los tipos de nombramiento del personal que existirán en "La Universidad", serán los siguientes:

I. Definitivo o Indeterminado:

Se otorgarán a los trabajadores que se encuentren laborando al servicio de "La Universidad" que hubieren cubierto los requisitos establecidos para su ingreso y los cuales adquieren con este tipo de nombramiento un carácter permanente en "La Universidad".

II. Por Obra Determinada o Tiempo Determinado:

Este tipo de nombramiento se extenderá a los trabajadores que son contratados para ejecutar un trabajo temporal requerido por "La Universidad", y en este caso "La Universidad" deberá justificar la naturaleza temporal de la necesidad y especificar el tiempo. Si en la fecha programada para terminación de la obra contratada, la misma subsiste, el contrato se extenderá hasta la fecha en que perdure la obra contratada.

"El Titular" se obliga a respetar los nombramientos de base existentes y los que surjan con motivo de nueva creación, según su condición de obra determinada o indeterminada.

CLÁUSULA 24. COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN.

Se formará una comisión mixta de escalafón, integrada en igual número de representantes de "El Titular" y de "El Sindicato", quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, se acudirá al "Centro de Conciliación", en etapa conciliatoria, y en caso de persistir el desacuerdo se turnará al "Tribunal Laboral" para la designación correspondiente, en un término que no exceda de diez (10) días y de una lista de tres (3) candidatos propuestos por cada una de las partes en conflicto, tal como lo marca "La Ley".

CLÁUSULA 25. FUNCIONES DIRECTIVAS Y SINDICALES.

Al personal sindicalizado con nombramiento indeterminado que desempeñe funciones directivas dentro de "La Universidad" y aquellos que formen o hayan formado parte de la directiva sindical con comisión de tiempo completo, tendrán derecho a ser promovidos una categoría cuando se trate de trabajadores administrativos o de servicios, o de un nivel o categoría, según corresponda, cuando se trate de trabajadores docentes, por cuatro (4) años acumulados de antigüedad en la gestión debidamente comprobada, obteniendo este beneficio por única ocasión.

Para ser acreedor al beneficio de la cláusula el solicitante deberá tener nombramiento de base indeterminada en el lapso establecido en el párrafo anterior.

En el caso de personal directivo el beneficio se acreditará una vez terminada su función y regrese a su nombramiento indeterminado, para tales efectos los trabajadores deberán solicitar por escrito y deberán anexar evidencia, para que surta efecto la quincena posterior a su petición.

CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 26. JORNADA DE TRABAJO.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los "Trabajadores" están al servicio de "La Universidad"; la jornada ordinaria de trabajo no podrá ser en ningún caso mayor de ocho (8) horas diarias y los casos de jornada acumulada será de treinta y cinco (35) horas a la semana; la jornada acumulada será aquella en la que se laboren siete (7) horas diarias en horario continuo o hasta ocho (8) horas diarias en horario discontinuo.

CLÁUSULA 27. TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

Es jornada diurna la comprendida entre las 7:00 y las 20:00 horas, y la nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 7:00 horas; jornada mixta es la que comprende períodos de la jornada diurna y la jornada nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en el caso contrario, se computará como jornada nocturna. Todos los "Trabajadores" disfrutarán de una (1) hora para tomar sus alimentos cuando se trate de jornadas discontinuas.

"La Universidad" proporcionará a los trabajadores sindicalizados, administrativos y de servicios cuya hora de entrada sea anterior a las 7:00 horas, o bien la hora de entrada o salida sea posterior a las 20:00 horas, una compensación de \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) quincenales.

CLÁUSULA 28. HORARIO DE LABORES.

El horario de labores será establecido según las necesidades de servicio de cada Unidad Administrativa. Queda establecida la jornada continua obligatoria para los trabajadores administrativos y de servicios de "La Universidad", bajo horarios alternados o distintos para cada trabajador en su caso, con el fin de que no se desatiendan las necesidades de "La Universidad", queda establecido que el personal de intendencia, mantenimiento y jardinería preste sus servicios en un horario de 6:00 a 13:00 horas, en el turno matutino y de 13:00 a 20:00 horas, en el turno vespertino, según las necesidades del servicio. La facultad de señalar los horarios de labores de las "Unidades Administrativas" de "La Universidad" corresponderá a "El Titular" considerando la opinión de "El Sindicato".

"La Universidad" comunicará el horario al personal docente al menos con veinte (20) días hábiles antes de iniciar el semestre excepto en casos de reprogramación. La asignación de horarios es facultad de "El Titular" considerando la opinión de "El Sindicato", y para el caso del personal administrativo y de servicios generalmente se comunicará en igual término, excepto en casos de alguna emergencia que así lo requiera.

En todo caso y en ese orden de prioridad se procurará favorecer la jornada continua para el personal académico.

Cuando se determine cambio de horario a algún trabajador, la determinación deberá ser justificada previamente y "El Titular" deberá comunicárselo con toda oportunidad, notificando a "El Sindicato". La falta de tales requisitos implica la nulidad de la determinación.

CLÁUSULA 29. TRABAJO EXTRAORDINARIO Y POLÍTICA DE ALUMNOS POR AULA.

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse horas a la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres (3) horas diarias ni de tres (3) veces en una semana. El pago del trabajo extraordinario se hará a la siguiente quincena.

En el caso de los trabajadores académicos el número máximo de alumnos por grupo dependerá de la modalidad en que el profesor imparta su clase. Para la modalidad 2012, que incluye horas aula y horas plataforma electrónica, el número máximo será de treinta y cinco (35) alumnos por grupo y en la modalidad con sólo horas aula será de cuarenta (40) alumnos por grupo. Si llegara a rebasarse, el profesor no podrá negarse a prestar el servicio, pero tendrá derecho a percibir una (1) hora-semana-mes, por cada tres (3) alumnos que rebasen el número máximo en los grupos asignados en el semestre, en la modalidad 2012, este derecho es irrenunciable.

En la modalidad con solo horas aula, el profesor tendrá derecho a percibir una (1) hora-semana-mes por cada tres (3) a cinco (5) alumnos que rebase dicho máximo. En todo caso no podrá exceder de treinta y ocho (38) y cuarenta y cinco (45) alumnos por grupo, respectivamente, este derecho es irrenunciable.

CLÁUSULA 30. REMUNERACIÓN DE TRABAJO EXTRAORDINARIO.

Cuando a solicitud de "La Universidad" un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal, o días de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario, deberán recibir un salario doble, o sea el 200% (Doscientos por ciento) del salario ordinario por el servicio prestado. En estos casos, la orden deberá darse por escrito al trabajador, enviando copia a "El Sindicato". Si por alguna circunstancia "La Universidad" y el trabajador acuerdan efectuar otro tipo de canje de horas y días de trabajo se deberá privilegiar el derecho de los trabajadores contenido en la presente cláusula a recibir el correspondiente pago doble, de tal forma que si elige no recibir el pago se compensará con el 200% (Doscientos por ciento) de las horas o de los días de

descanso laborados, debiendo especificarse la fecha probable para su disfrute y notificando sobre este acuerdo a "El Sindicato".

Los trabajadores sindicalizados serán preferidos en igualdad de circunstancias para realizar aquellos trabajos especializados que se requieran dentro de "La Universidad" o aquellos que sean necesarios a consecuencia del establecimiento de convenios entre "La Universidad" y otras instituciones o empresas, percibiendo las remuneraciones que se convengan previamente por escrito a través de "El Sindicato". Se establece la prohibición de contratar sin que previamente se satisfaga el requisito de que sea notificado "El Sindicato" para los efectos de que proponga al personal que deba ocupar la plaza.

Se establece la prohibición de contratar bajo el sistema de outsourcing las labores prioritarias incluyendo las relacionadas con el aseo, vigilancia y eventos especiales. Cuando se trate de inmuebles e instalaciones que no pertenezcan a "La Universidad", se podrán contratar servicios con el consentimiento de "El Sindicato".

CLÁUSULA 31. CONTROL DE ASISTENCIA.

El control de asistencia del personal de "La Universidad", se llevará a cabo por medio de tarjetas, lector de huellas digitales o cualquier medio adecuado para el buen funcionamiento de "La Universidad". Para este efecto, "La Universidad" y "El Sindicato" se pondrán de acuerdo acerca del medio que deba utilizarse para el control de asistencia.

Los "Trabajadores" deberán registrar diariamente sus horas de entrada y salida de labores utilizando el medio dispuesto por "La Universidad" como método de control de asistencia, otorgándose un bono de puntualidad y asistencia en los términos del segundo párrafo de la Cláusula 32 de "El Contrato".

La omisión de registro de entrada o salida, así como la anticipación del registro en la salida se considerará como inasistencia, salvo justificación ante el jefe inmediato. La justificación deberá entregarla el trabajador a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado el descuento respectivo. Declarada procedente la justificación, se reembolsará al trabajador el importe que se le hubiere descontado, en el siguiente pago.

Es obligación de "La Universidad" proporcionar los materiales y los aparatos relacionados con el control de la asistencia, así como su debido funcionamiento. Para tal efecto deberá hacerse del conocimiento de "El Sindicato" y de los "Trabajadores" la forma que se vaya a adoptar para el registro y control de asistencias, y los lugares en que estarán ubicados, los cuales deberán ser suficientes y de fácil acceso con el objeto de

permitir el cumplimiento de este ordenamiento. En caso de que "La Universidad" no cumpla con las obligaciones relacionadas con este apartado, no podrá aplicarse ninguna determinación en contra de los "Trabajadores".

CLÁUSULA 32. BONO DE PUNTUALIDAD.

El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento concediéndosele quince (15) minutos de tolerancia; después de este lapso se computará como retardo, tres (3) retardos acumulados en una quincena significan media inasistencia. Si el retardo es mayor a treinta (30) minutos, incluidos los de tolerancia, se computará como inasistencia para todo efecto legal. Lo anterior queda sin efecto si el retardo es justificado por el trabajador ante su jefe inmediato.

Asimismo, "La Universidad" cubrirá quincenalmente un bono por puntualidad y asistencia a los trabajadores que registren su asistencia en el medio acordado como método de control de asistencia en los siguientes términos: se cubrirán \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.) quincenales, o la parte proporcional, a los trabajadores contratados para una jornada de trabajo menor al tiempo completo de cuarenta (40) horas, siempre que en el sistema de control correspondiente aparezca registrada la entrada y salida de todos los días hábiles sin que existan tolerancia ni retardos injustificados. Las inasistencias por cualquier causa injustificada harán que se pierda este derecho en la quincena correspondiente; este bono no se perderá por inasistencias ocasionadas por licencias médicas o por permisos otorgados de conformidad con la Cláusula 40 de "El Contrato". El pago de esta prestación se hará en la quincena siguiente a aquella en la que se hubiere hecho el estudio de incidencias respectivo.

"La Universidad" se compromete a extender el beneficio del bono de puntualidad referido en esta misma cláusula a los trabajadores con licencia sindical de tiempo completo. Asimismo, se exenta de la obligación de registrar su asistencia a sus labores mientras la licencia no pierda su vigencia.

Los trabajadores sindicalizados que acrediten ante la coordinación de recursos humanos de Rectoría o Dirección de Unidad Académica de "La Universidad" tener uno (1) o más hijos inscritos en estancia infantil, o institución de educación preescolar, o de educación primaria hasta culminar el tercer grado, tendrán una tolerancia para registrar su asistencia de media hora más a la hora normal de entrada o salida a sus labores; en el caso de la entrada sin pérdida del bono de puntualidad. En caso de matrimonio o concubinato de "Trabajadores" de "La Universidad", la tolerancia se asignará a sólo uno de ellos.

CLÁUSULA 33. ASIGNACIÓN DE CARGA DOCENTE.

Para asignar a los trabajadores docentes carga académica o cursos de un área de conocimiento diferente para la que fueron contratados, deberá haber previo acuerdo entre los trabajadores docentes y "La Universidad", con notificación por escrito a "El Sindicato". Este acuerdo, deberá establecerse, con al menos veinte (20) días hábiles de anticipación al inicio del curso.

La asignación de carga académica al personal docente se hará con el siguiente orden preferencial:

PRIMERO	A los profesores de tiempo completo con nombramiento definitivo;
SEGUNDO	A los profesores de medio tiempo con nombramiento definitivo;
TERCERO	A los profesores por asignatura con nombramiento definitivo, y
CUARTO	A los profesores con otro tipo de nombramiento. Para estos efectos, la Secretaría General Académica tomará en cuenta el perfil profesional, el historial académico y demás circunstancias que aseguren la excelencia y la obtención de los estándares de calidad que demandan los planes de educación vigentes.

Para la asignación de cargas académicas, tendrán prioridad aquellos profesores con mayor antigüedad en la Institución y que cumplan con los requisitos que se describen en la misma disposición.

"La Universidad" y "El Sindicato", se comprometen a que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, señalada en la Cláusula 101, elabore y mantenga actualizados los perfiles de los profesores. El perfil del profesor deberá especificar un máximo de seis (6) materias a impartir por periodo escolar que el profesor se encuentre en aptitud de impartir, acorde a dicho perfil profesional, en los programas educativos de licenciatura y posgrado de su Unidad de adscripción; así como la carga académica ideal de horas frente a grupo, tutorías, gestión e investigación de cada profesor, con el acuerdo del interesado.

Por otra parte, la carga académica del personal se establecerá de acuerdo con las actividades a desarrollar y deberán ser aprobadas por la Secretaría General Académica, a propuesta de los directores de Unidad Académica.

En el entendido que la carga académica de un profesor se compone de: horas frente a grupo, tutoría, gestión e investigación, el número máximo de horas frente a grupo será el siguiente:

- I. Para profesores de tiempo completo, veinte (20) horas.
- II. Para profesores de medio tiempo, quince (15) horas.
- III. Para profesores por asignatura, veintiséis (26) horas.

A los profesores de tiempo completo se les asignarán un máximo de tres (3) materias distintas y hasta cinco (5) grupos por periodo escolar.

Cuando un profesor de tiempo completo pertenezca a un cuerpo académico en consolidación, podrá solicitar una carga académica de dieciséis (16) horas semanales frente a grupo, en caso de pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores podrá solicitar una carga académica de doce (12) horas semanales frente a grupo, y en caso de pertenecer a un cuerpo académico consolidado podrá solicitar una carga académica de diez (10) horas semanales frente a grupo; cargas que les serán autorizadas tan pronto validen las evidencias documentales.

"La Universidad" aplicará descarga académica de cursos en los periodos intersemestrales al personal académico que tengan distinción de Perfil Deseable PRODEP, pertenezca al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y/o a cuerpos académicos, siempre que tengan proyecto de investigación registrado en la Institución o proyecto con recursos externos, entregue el plan de trabajo a realizar, así como las evidencias comprometidas, cinco (5) días hábiles de terminado el periodo intersemestral. En caso de que el docente incumpla con el entregable se le negará el derecho a descarga académica para el periodo intersemestral del año siguiente.

"La Universidad" presentará a "El Sindicato" y al personal docente la programación del periodo escolar de su carga académica al menos veinte (20) días hábiles antes del inicio del periodo escolar. En el mismo término "La Universidad" también deberá publicarla en las Jefaturas de Carrera, para que sea consultada por los profesores sindicalizados, y en caso de haber desacuerdo por incumplimiento del "Contrato" y/o Estatuto del Personal Académico, el docente solicitará a su Jefe de Carrera con copia a "El Sindicato", la revisión y en su caso, modificación de la carga en los términos establecidos para ello. De persistir la controversia por las materias asignadas a algún profesor "El Sindicato" presentará a "La Universidad" una alternativa que resuelva la diferencia.

CLÁUSULA 34. HORARIOS DE INVIERNO DE HIJOS DE TRABAJADORES.

Tratándose de los hijos de los trabajadores administrativos que cursen la educación primaria en una escuela de gobierno y en cuya institución, la Secretaría de Educación y Cultura (SEC) modifique su horario, "La Universidad" otorgará las facilidades para que los trabajadores administrativos modifiquen su horario de labores por un lapso de treinta (30) minutos, sin afectar el servicio de sus áreas de adscripción.

Para ello, se deberá presentar la constancia de la escuela en la que se indique el cambio de horario, este beneficio sólo aplicará a un trabajador para el caso de que ambos sean empleados de "La Universidad", se deberá reponer ese tiempo al final de su jornada diaria y el cambio de horario aplica por el periodo que establezca la constancia presentada (horario de invierno). Este beneficio aplica únicamente en el horario matutino.

CAPÍTULO V. DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS

CLÁUSULA 35. DÍAS DE DESCANSO.

Por cada cinco (5) días de labores, los "Trabajadores" disfrutarán de dos (2) días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de salario.

Cuando los "Trabajadores" presten sus servicios en sábado y/o domingo y sus días de descanso sean cualesquiera otros de la semana, tendrán derecho a que se les remunere con un 50% (Cincuenta por ciento) adicional sobre el salario diario ordinario. Cuando por necesidades del servicio los "Trabajadores" no puedan tomar su descanso en esos días, lo harán en los días que "La Universidad" señale, de manera que sean continuos.

CLÁUSULA 36. VACACIONES.

Los "Trabajadores" de "La Universidad" que tengan cuando menos un (1) año efectivo de labores tendrán derecho a veinte (20) días hábiles continuos de vacaciones al año, distribuidos entre los meses de julio y agosto, procurando que coincidan con el calendario escolar establecido por la Secretaría de Educación y Cultura. Los "Trabajadores" que no tengan un (1) año de servicios continuos disfrutarán sus vacaciones de acuerdo con el tiempo proporcional que tengan trabajando. Las vacaciones se disfrutarán tomando en consideración el calendario escolar de "La Universidad".

Asimismo, para todos aquellos trabajadores que conforme a su antigüedad sean acreedores a más días de vacaciones de los mencionados en el párrafo que antecede, derivados de los límites establecidos en "La Ley", estos se disfrutarán conforme a los periodos que se establezcan en el calendario escolar o en otros periodos que "La

Universidad" le presente al trabajador para su elección. A solicitud del trabajador, "La Universidad" tendrá la obligación de informarle de los días adicionales que le corresponden como vacaciones, a fin de que este los pueda programar con antelación y que obligatoriamente deberá disfrutar.

Los trabajadores adscritos al área de registro y control escolar y el área administrativa de cajas, por la naturaleza de sus funciones, podrán tomar su periodo anual de vacaciones distribuidos al 50% (Cincuenta por ciento) de los días en el mes de julio y el resto durante los meses de febrero, marzo, abril, septiembre, octubre y noviembre del mismo año lectivo; para lo cual el responsable del área elaborará la propuesta de programación de vacaciones del personal a su cargo, misma que será autorizada por el Director de la Unidad Académica correspondiente, considerando que las oficinas permanezcan abiertas durante este periodo con al menos la mitad del personal disponible para atención y servicio.

Igualmente, los "Trabajadores" de "La Universidad", disfrutarán con goce íntegro de salario, de un período de descanso de Semana Mayor o Semana Santa de diez (10) días hábiles continuos, incluyendo jueves y viernes santo, y de un período de descanso navideño de dos (2) semanas continuas, excluyendo de este los días 25 de diciembre y 1° de enero. Para tal efecto, con la finalidad de descansar los días: lunes, martes y miércoles de la Semana Mayor, los "Trabajadores" se comprometen a laborar los días 17 de julio, 12 de octubre y 2 de noviembre de cada año.

CLÁUSULA 37. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

Serán días de descanso obligatorio con goce íntegro de salario, además de los señalados en la Cláusula 35, el 1° de enero, 15 de mayo, 1 de octubre de cada seis (6) años por cambio de presidente de la República Mexicana y los que señale el calendario escolar (este será establecido por "El Titular" considerando la opinión de "El Sindicato" y sin afectar los derechos de los "Trabajadores"), así como los que precisa la Ley Federal del Trabajo; asimismo, las madres trabajadoras disfrutarán el día 10 de mayo.

En el período de descanso navideño, los trabajadores de servicio disfrutarán en forma alternada de dos (2) lapsos de descanso señalados, de tal forma que en cada lapso "La Universidad" disponga de los servicios de la mitad de dicho personal.

CLÁUSULA 38. VACACIONES ACADÉMICOS.

A los trabajadores académicos, que se les solicite por escrito laborar en el período de vacaciones por necesidades del servicio, si los interesados están de acuerdo, podrán hacerlo y las vacaciones les serán repuestas en un período que acuerden los interesados y el Director de la Unidad Académica correspondiente.

Con la autorización por escrito de "La Universidad", los profesores podrán modificar su periodo vacacional para cubrir actividades de los proyectos de investigación autorizados por "La Universidad" teniendo en cuenta no afectar en sus labores a otros "Trabajadores" de su Unidad Académica.

Cuando por la continuidad de las actividades académicas, administrativas o de servicios no sea posible reprogramar las vacaciones dentro de los seis (6) meses siguientes al periodo que le corresponda, "La Universidad" deberá pagar estas con un 200% (Doscientos por ciento) más del que corresponda por los días no disfrutados, además de la prima vacacional correspondiente.

CLÁUSULA 39. PRIMA VACACIONAL.

Los "Trabajadores" disfrutarán de sus vacaciones con pago de su sueldo íntegro, asimismo tendrán derecho a prima vacacional equivalente al 80% (Ochenta por ciento) de la remuneración correspondiente de un (1) mes de salario integrado por los siguientes conceptos: sueldo tabular, quinquenio, posgrado, zona cara, dispensa, material didáctico y lo proporcional de un mes de lo que corresponde a aguinaldo, bono navideño y ajuste de calendario, y todas aquellas prestaciones que reciban los "Trabajadores" de manera habitual y permanente por sus servicios.

Los "Trabajadores" que tengan menos de un (1) año de antigüedad de servicios en "La Universidad", recibirán la parte proporcional de vacaciones que les corresponde, más el pago del 80% (Ochenta por ciento) como prima vacacional sobre el importe que les resulte a pagar por concepto de vacaciones.

CLÁUSULA 40. DÍAS ECONÓMICOS.

"La Universidad" concederá permisos (licencias extraordinarias) con goce íntegro de sueldo hasta por quince (15) días hábiles en el periodo de enero a diciembre de cada año para faltar a sus labores a los "Trabajadores" que lo soliciten, sin importar su antigüedad en "La Universidad", por las siguientes causas:

- I. Cuando sean requeridos para una diligencia por autoridad judicial o administrativa, o por motivos personales.
- II. Por fallecimiento, o privación de la libertad de los padres, cónyuge, hijos o hermanos consanguíneos del trabajador.
- III. Por intervenciones quirúrgicas de esas mismas personas.

- IV. Para proveer atenciones o estar presente en caso de enfermedad grave de esas mismas personas.
- V. Por nacimiento de los hijos del trabajador masculino.
- VI. Por matrimonio de los hijos del trabajador.
- VII. Cuando el domicilio del trabajador se hubiere incendiado, inundado o dañado en general por cualquier caso fortuito.
- VIII. A los "Trabajadores" que tengan niños menores de doce (12) años, se les podrá conceder hasta veinte (20) días al año de permiso para atender al menor por motivos de enfermedad o cuidados maternos o paternos, siempre y cuando se presente el dictamen emitido por "El ISSSTESON". En caso de matrimonio o concubinato de "Trabajadores" de "La Universidad", los permisos se otorgarán a solo uno de ellos y no serán acumulables. En caso de emergencia o de hospitalización se podrá aceptar como comprobante dictamen de médico particular.
- IX. Al trabajador que contraiga matrimonio se le concederá siete (7) días naturales.
- X. Al trabajador que vaya a presentar su examen de grado de cualquier carrera de educación superior o postgrado.
- XI. Al trabajador con hijos o padres que padezcan enfermedad en fase terminal y requieran atenderlos, se le podrá conceder hasta diez (10) días adicionales para que los atiendan, presentando el dictamen de "El ISSSTESON" o de cualquier otra institución de sector salud (ISSSTE, IMSS, particular, etc.).

Cuando el permiso esté fundamentado en alguna de las fracciones I, II, III, IV, VII, X y XI podrá extenderse hasta por cinco (5) días más al año cuando el trabajador deba trasladarse fuera de la municipalidad, y hasta por ocho (8) días cuando deba trasladarse fuera de la entidad para asistir a dicha emergencia comprobándolo oportunamente. Además de las consideraciones anteriores el número de permisos se extenderá hasta en tres (3) días más al año para los veladores.

Dichos permisos deberán ser solicitados por escrito por el trabajador directamente a la Unidad Académica de su adscripción, por conducto del Director de Unidad o del Secretario de Unidad correspondiente, cuando menos con un (1) día de anticipación, salvo casos impredecibles cuando lo podrá solicitar verbalmente el mismo día que deba

atender la emergencia y siendo necesario, en este último caso, que el trabajador firme la solicitud a más tardar el día siguiente de su regreso al trabajo.

Los permisos no podrán exceder de más de tres (3) días consecutivos, excepto aquellos que por su naturaleza sean necesarios o en los casos que acuerde la autoridad con el interesado; los permisos podrán abarcar los días lunes y viernes.

Con el objetivo de estimular la asistencia del personal administrativo y de servicios "La Universidad" otorgará por cada día de las licencias contempladas en esta cláusula que no se disfruten la cantidad de \$300.00 (Trescientos pesos M.N.). La prestación se hará efectiva en el mes de diciembre de cada año fiscal.

CLÁUSULA 40 BIS. PERMISOS POR HORAS.

"La Universidad" concederá permisos por horas a los trabajadores sindicalizados durante la jornada laboral bajo los siguientes criterios:

- I. Dos (2) permisos de hasta dos (2) horas por quincena, con un máximo de doce (12) permisos por año.
- II. No serán acumulables, canjeables ni reembolsables.
- III. La validez del permiso estará sujeta a la comprobación documental del asunto que se trate, de carácter médico, legal o administrativo impostergable durante la jornada laboral (en caso de no estar debidamente sustentado, el trabajador podrá utilizar sus días económicos para evitar sanciones). Esta evidencia será entregada inmediatamente al departamento de recursos humanos.
- IV. Se deberá registrar la entrada y salida en el registro electrónico de asistencia. En caso de que el regreso de la solicitud de permiso económico por horas coincida con la hora de salida del horario de permanencia del trabajador en la Institución, este no tendrá la obligación de regresar a registrar su hora de salida.
- V. Los permisos de hasta dos (2) horas establecidos en la Fracción I, podrán ser extendidos hasta por tres (3) horas por el jefe inmediato superior, siempre y cuando se acredite que el permiso es para atender situación médica o legal, dando aviso a la coordinación de recursos humanos, con la entrega del soporte correspondiente.
- VI. Ante cualquier controversia que se suscite con la comprobación documental del motivo del permiso, el departamento de recursos humanos registrará una (1) falta

injustificada y el trabajador deberá acreditar la documentación en los plazos establecidos en la propia normatividad.

CLÁUSULA 41. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO.

"La Universidad" concederá a sus "Trabajadores" licencia sin goce de salario, en los casos siguientes:

- I. Para el desempeño de un cargo de elección popular. El solicitante deberá presentar evidencia de continuidad en el cargo de elección popular de forma anual.
- II. Para ocupar puestos de confianza en "La Universidad".
- III. Por motivos personales, los trabajadores con plaza de carácter definitivo que tengan más de seis (6) meses de servicios prestados a "La Universidad" y que se encuentren en servicio activo, tienen derecho a que se les concedan licencias para ausentarse del servicio, de conformidad con las siguientes reglas:
 - a) Hasta sesenta (60) días, a quienes tengan más de seis (6) meses y hasta un (1) año de servicio;
 - b) Hasta seis (6) meses, a quienes tengan más de un (1) año y hasta tres (3) años de servicio; y
 - c) Hasta doce (12) meses, a quienes tengan más de tres (3) años de servicio.

Los permisos referidos en el Inciso "c" de esta cláusula, podrán prorrogarse en dos (2) ocasiones por el mismo periodo de tiempo; esto para los trabajadores que tengan más de cinco (5) años de servicio, una vez transcurridos los periodos autorizados, el trabajador deberá prestar sus servicios cuando menos un (1) semestre para volver a disfrutar este beneficio.

- IV. Para el desempeño de un empleo, cargo o comisión en la administración pública federal, estatal o municipal. El solicitante deberá presentar evidencia de continuidad en el cargo de forma anual.
- V. Se podrán autorizar licencias sin goce de sueldo por tiempo parcial a los profesores de tiempo completo, quienes recibirán el sueldo equivalente a las horas laboradas, estas últimas deberán ser estipuladas en las licencias autorizadas.

Las licencias para el personal administrativo y de servicios deberán ser tramitadas ante "El Titular" con quince (15) días hábiles de anticipación a la fecha en que se desea hacer uso de esta; en el caso de personal docente se hará con quince (15) días hábiles de anticipación del fin de curso anterior de aquel en el que vaya a disfrutar de la licencia, dando aviso a "El Sindicato".

El personal que solicite licencia sin goce de sueldo por más de un (1) mes deberá presentar junto con su solicitud, la carta de no adeudo que se solicitará en el área de recursos humanos de cada Unidad Académica y Rectoría, y cuando aplique, la carta de liberación de no adeudo de "El Sindicato", y la carta de no adeudo del Fondo para el Retiro de los Trabajadores Sindicalizados del CESUES, A.C. (FPR).

La autorización de las licencias por treinta (30) días continuos o más se notificará al trabajador con al menos cinco (5) días antes de la fecha de inicio de estas, siempre que la petición se hubiera hecho con quince (15) días de anticipación.

Las licencias concedidas serán irrenunciables, salvo que no se haya nombrado trabajador interino en la plaza correspondiente. En tal caso, quien obtuvo la licencia podrá reanudar sus labores antes de su vencimiento, solicitándolo por escrito a "La Universidad" y autorización de "El Titular".

Las licencias sin goce de sueldo podrán prorrogarse si el trabajador formula la solicitud correspondiente cuando menos veinte (20) días hábiles antes de que venzan aquellas y "La Universidad", de acuerdo con sus necesidades, decida autorizarlo. Si no se concede la prórroga, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores al término de la licencia, pues de no hacerlo, las inasistencias se computarán como injustificadas. "La Universidad" notificará al trabajador de los motivos justificados por los cuales no pueda prorrogarse la licencia.

"La Universidad" y "El Sindicato" acuerdan que al concluir la licencia sin goce de sueldo y el trabajador se reintegre a sus labores, "La Universidad" le reinstalará respetando su puesto y nivel tabular adquirido, asimismo se reinstalará en un área similar a la desempeñada en su momento respetando los derechos laborales adquiridos que tenía antes del inicio de dicha licencia.

Lo anterior no es aplicable ante una solicitud de reanudación a sus labores antes del vencimiento de la licencia, por lo que "La Universidad" de acuerdo a la planeación realizada tomará la decisión para su reincorporación.

CLÁUSULA 42. LICENCIAS MÉDICAS.

Las licencias médicas con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo se otorgarán en los términos que fije "La Ley del ISSSTESON" y de acuerdo con lo siguiente:

Los "Trabajadores" tendrán derecho a recibir el total de su salario integrado durante cincuenta y dos (52) semanas de incapacidad. Transcurridos los plazos señalados, el afectado disfrutará de los beneficios que le concede "La Ley del ISSSTESON".

Cuando un trabajador sea hospitalizado por cualquier causa y lo acredite por medio de una constancia de "El ISSSTESON" y que los días de hospitalización coincidan con los días en que se encuentre de vacaciones, de descanso navideño o descanso de Semana Santa, se prorrogará automáticamente las mismas o el descanso, en el número máximo de cinco (5) días que dure la hospitalización. El trabajador deberá entregar la constancia a su jefe inmediato a más tardar el primer día hábil posterior a las vacaciones o el descanso.

CLÁUSULA 43. LICENCIAS POR ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.

Los "Trabajadores" que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les conceda licencia, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

- I. A los empleados que tengan menos de un (1) año de servicio se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta tres (3) meses con goce de salario íntegro y hasta tres (3) meses más con medio salario.
- II. A los que tengan de un (1) año a cinco (5) años de servicio, hasta seis (6) meses con goce de salario íntegro y hasta seis (6) meses más con medio sueldo.
- III. A los que tengan más de cinco (5) y menos de diez (10) años de servicio, hasta ocho (8) meses con goce de salario íntegro y hasta cuatro (4) meses más con medio sueldo.
- IV. A los que tengan de diez (10) años de servicio en adelante, doce (12) meses con goce de salario íntegro.

En los casos previstos de las fracciones anteriores si, al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo, continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos (52) semanas de acuerdo con "La Ley del ISSSTESON".

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cálculos deberán hacerse por servicios continuos, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis (6) meses.

CLÁUSULA 44. LICENCIA POR JUBILACIÓN O PENSIÓN.

Cuando el trabajador tenga necesidad de iniciar gestiones para obtener su jubilación o pensión de acuerdo con "La Ley del ISSSTESON", "La Universidad" le concederá una licencia hasta por tres (3) meses con goce de salario integrado, para que pueda atender debidamente los trámites correspondientes. "La Universidad" apoyará al trabajador en sus trámites ante "El ISSSTESON". Tratándose de "Trabajadores" de las "Unidades Administrativas" foráneas la licencia podrá ampliarse hasta por un (1) mes más.

El finiquito por jubilación o pensión se pagará en los quince (15) días hábiles posteriores al recibir la baja en la coordinación de recursos humanos debidamente procesada por "El ISSSTESON".

CLÁUSULA 45. LICENCIA POR MATERNIDAD.

Las mujeres trabajadoras disfrutarán de treinta (30) días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de sesenta (60) días después del mismo, percibiendo su salario íntegro.

Este período de descanso se prorrogará hasta por tres (3) meses más, disfrutando del 100% (Cien por ciento) del salario, en el caso de que por prescripción médica debidamente verificada por "El ISSSTESON", se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. Si después de concluidos los tres (3) meses todavía subsiste la incapacidad, se prorrogará la licencia para que deje de asistir a sus labores ya sin goce de salario. En todo caso las licencias por motivo del embarazo o del parto no podrán exceder de un (1) año, a partir de la fecha en que tenga lugar el parto.

En caso de que el parto se adelante, la trabajadora tendrá derecho a que se le sume el período postnatal el tiempo que ha debido disfrutar en situación normal.

En el período de lactancia, las trabajadoras tendrán dos (2) descansos extraordinarios de media hora cada uno por día, dentro de la jornada de trabajo para amamantar a su hijo. Este descanso será computado como tiempo efectivo laborado hasta que el hijo cumpla seis (6) meses de edad. A petición de la trabajadora podrá concederse uno de estos períodos al inicio de la jornada y otro al término de esta o bien conjuntar ambos períodos en una sola, al inicio o término de la jornada.

Cuando las trabajadoras obtengan licencia médica por maternidad y la licencia coincida con sus días de vacaciones, descanso navideño o descanso de Semana Santa, y siempre que presente la licencia médica expedida por "El ISSSTESON", se le prorrogarán en los siguientes términos:

- I. En el periodo vacacional de verano se le prorrogarán diez (10) días naturales.
- II. En el periodo de descanso navideño o descanso de Semana Santa se le prorrogarán cinco (5) días naturales.

La trabajadora podrá solicitar el beneficio estipulado en el párrafo que antecede o el que señala en el "DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL ESTADO DE SONORA", publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, el 24 de octubre del 2022, en lo aplicable relativo al parto y hasta en tanto no sea derogado o modificado.

CLÁUSULA 46. LICENCIAS SINDICALES.

"La Universidad" otorgará dieciocho (18) licencias de tiempo completo con goce íntegro de salario, mismas que serán designadas por el "Comité Ejecutivo", para distribuirse en las diferentes "Unidades Administrativas" de "La Universidad", según las necesidades de "El Sindicato"; para Secretarios, Delegados y Personal de Apoyo; queda a decisión de "El Sindicato", en caso de no requerirse otorgar licencias de Tiempo Completo a cualquiera de sus integrantes, se podrán utilizar como Medio Tiempo, sin embargo, no se podrá exceder de dos (2) licencias de tiempo completo convertidas a medio tiempo, es decir, no podrán exceder de cuatro (4) licencias de medio tiempo derivado de dicha conversión. Tanto en la solicitud de la licencia como en el cambio de la persona que disfrutará de la misma, deberá comunicarse a "La Universidad" treinta (30) días antes de su inicio.

Al concluir la licencia sindical y el trabajador tenga que reintegrarse a sus labores, "La Universidad" le reinstalará respetando su puesto y nivel tabular adquirido, asimismo se reinstalará en la misma área o en un área similar a la desempeñada en su momento respetando los derechos laborales adquiridos que tenía del inicio de dicha licencia.

"La Universidad" otorgará permiso hasta a seis (6) miembros de la comisión negociadora que se integre para la revisión de "El Contrato", durante los días en que deban celebrar pláticas conciliatorias y tres (3) días para la preparación del documento, los cuales fijará "El Sindicato". Las personas a quienes se concederá este permiso serán designadas por el "Comité Ejecutivo".

También otorgará licencias con goce íntegro de salario, por cinco (5) días al semestre a un (1) delegado por "Unidad Administrativa", que designará "El Sindicato", para que asista a las reuniones ordinarias que convoque el "Comité", previa notificación a las autoridades correspondientes con diez (10) días naturales antes de la reunión.

CAPÍTULO VI. SALARIOS

CLÁUSULA 47. SALARIOS.

Sueldo o salario es la retribución que "La Universidad" debe pagar a los "Trabajadores" por sus servicios; su monto será fijado en el presupuesto anual de "La Universidad".

CLÁUSULA 48. SUELDO.

En ningún caso el salario que pague "La Universidad" será inferior al salario mínimo legal.

CLÁUSULA 49. PAGO DE SALARIO.

El salario se pagará antes de las 12:00 horas hábiles, procurando sea el penúltimo día hábil de la quincena en las "Unidades Administrativas" de "La Universidad" en que presten sus servicios los "Trabajadores". Los descuentos que corresponda hacer por inasistencia o retardo se harán a la siguiente quincena, en caso de no ser así ya no procederá el descuento.

En el caso de los períodos de vacaciones, de descanso de Semana Santa y descanso navideño, los salarios se pagarán anticipadamente, precisamente el último día hábil antes del inicio de estos períodos.

CLÁUSULA 50. CONDICIONES DEL SALARIO.

El salario será uniforme para cada uno de los puestos o categorías de los "Trabajadores" y siempre se observará el principio de que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, preparación académica, condiciones de eficiencia y calidad, corresponderá salario igual. El salario será fijado en el tabulador vigente de "La Universidad".

"La Universidad" continuará otorgando a los "Trabajadores" un 8.54% (Ocho punto cincuenta y cuatro por ciento) sobre los sueldos tabulares más el quinquenio por concepto de zona de vida cara en todas sus "Unidades Administrativas", en los mismos términos firmes y pactados en convenios anteriores.

CLÁUSULA 51. NIVELACIÓN SUELDO.

Al trabajador de "La Universidad" promovido a un puesto, categoría o nivel superior del que venía desempeñando, se le deberá nivelar su salario de acuerdo con el tabulador a más tardar la segunda quincena siguiente a la fecha en que el trabajador haya iniciado sus nuevas funciones, siendo retroactivo a la fecha de su autorización.

CLÁUSULA 52. TABULADOR.

El tabulador salarial que regirá "La Universidad" será para los trabajadores docentes, administrativos y de servicios:

TABULADOR DE SUELDOS Y CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS.								
INCREMENTO SALARIAL DEL 4.00 % A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024								
CLAVE	NIVEL	PUESTO	CAT. I	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. E
030517	2	VELADOR	8,155.03	8,766.65	9,424.14	10,130.96	10,890.79	11,707.59
030519	2	JARDINERO	8,155.03	8,766.65	9,424.14	10,130.96	10,890.79	11,707.59
040414	3	CAPTURISTA	8,205.95	8,821.39	9,483.01	10,194.20	10,958.78	11,780.69
030518	4	AUX. DE INTENDENCIA	8,308.44	8,931.60	9,601.46	10,321.55	11,095.70	11,927.87
030516	4	CHOFER	8,308.44	8,931.60	9,601.46	10,321.55	11,095.70	11,927.87
040413	5	SECRETARIA	8,433.19	9,065.69	9,745.59	10,476.53	11,262.27	12,106.94
040416	6	AUX. DE MANTENIMIENTO Y S.G.	8,559.63	9,201.56	9,891.71	10,633.57	11,431.11	12,288.44
040412	7	SECRETARIA DE JEFE DE CARRERA	9,065.62	9,745.57	10,476.48	11,262.19	12,106.87	13,014.86
050203	8	PROMOTOR CULTURAL M.T.	9,089.41	9,771.11	10,503.91	11,291.73	12,138.58	13,048.99
050204	8	PROMOTOR DEPORTIVO M. T.	9,089.41	9,771.11	10,503.91	11,291.73	12,138.58	13,048.99
050322	8	AUX. DE CONTROL ESCOLAR	9,089.41	9,771.11	10,503.91	11,291.73	12,138.58	13,048.99
050310	9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9,121.05	9,805.12	10,540.48	11,331.05	12,180.87	13,094.43
060426	10	SECRETARIA DE SECRETARIO	9,489.74	10,201.44	10,966.58	11,789.05	12,673.23	13,623.74
030515	11	ALMACENISTA	9,900.31	10,642.84	11,441.03	12,299.11	13,221.55	14,213.18
050207	12	AUXILIAR DE PROMOCION CULTURAL	9,960.76	10,707.80	11,510.93	12,374.23	13,302.32	14,299.97
060425	13	SECRETARIA DE DIRECCION	10,340.02	11,115.53	11,949.23	12,845.40	13,808.80	14,844.46
050206	14	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	10,344.14	11,119.93	11,953.94	12,850.49	13,814.27	14,850.35
060527	15	ASISTENTE DE REC. MAT. Y S.G.	10,440.10	11,223.11	12,064.86	12,969.72	13,942.43	14,988.11
060322	16	AUXILIAR CONTABLE	10,588.30	11,382.44	12,236.10	13,153.79	14,140.37	15,200.88
050209	17	TECNICO DE CAMPO	10,772.09	11,580.00	12,448.47	13,382.10	14,385.79	15,464.71
060329	18	AUDITOR AUXILIAR	11,275.92	12,121.61	13,030.77	14,008.07	15,058.64	16,188.05
060330	18	ASISTENTE DE CONTROL ESCOLAR	11,275.92	12,121.61	13,030.77	14,008.07	15,058.64	16,188.05
060424	18	SECRETARIA DE SRIO. GRAL.	11,500.21	12,362.70	13,289.94	14,286.69	15,358.18	16,510.06
050202	19	AUXILIAR DE LABORATORIO	13,215.74	14,206.92	15,272.44	16,417.90	17,649.24	18,972.91
050201	20	AUXILIAR DE LABORATORIO M.T.	6,607.85	7,103.45	7,636.21	8,208.94	8,824.60	9,486.47

TABULADOR DE SUELDOS Y CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS. INCREMENTO SALARIAL DEL 4.00 % A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024								
CLAVE	NIVEL	PUESTO	CAT. I	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. E
060328	21	PROGRAMADOR DE SISTEMAS	13,787.99	14,822.09	15,933.75	17,128.77	18,413.47	19,794.48
060321	22	JEFE DE SECCION	13,977.10	15,025.41	16,152.32	17,363.73	18,666.02	20,065.97
060423	22	SECRETARIA DE RECTORIA	13,977.10	15,025.41	16,152.32	17,363.73	18,666.02	20,065.97
050210	23	TECNICO ACADEMICO	14,107.86	15,165.94	16,303.37	17,526.13	18,840.59	20,253.64
060218	24	ENCARGADO DE BIBLIOTECA	16,405.38	17,635.83	18,958.47	20,380.38	21,908.87	23,552.05
050101	25	ASISTENTE TECNICO	16,559.06	17,801.01	19,136.06	20,571.30	22,114.16	23,772.74
060112	25	ASISTENTE EJECUTIVO	16,559.06	17,801.01	19,136.06	20,571.30	22,114.16	23,772.74
050102	25	PSICOLOGO DE UNIDAD ACADEMICA	16,559.06	17,801.01	19,136.06	20,571.30	22,114.16	23,772.74
050103	25	MEDICO DE UNIDAD ACADEMICA	16,559.06	17,801.01	19,136.06	20,571.30	22,114.16	23,772.74
060320	26	ANALISTA DE PROGRAMAS	17,632.61	18,955.06	20,376.70	21,904.93	23,547.81	25,313.89
060319	26	AUDITOR INTERNO	17,632.61	18,955.06	20,376.70	21,904.93	23,547.81	25,313.89
060216	26	JEFE DE CAMPO	17,632.61	18,955.06	20,376.70	21,904.93	23,547.81	25,313.89
050215	27	PROMOTOR CULTURAL	18,177.04	19,540.30	21,005.84	22,581.28	24,274.86	26,095.48
050211	27	PROMOTOR DEPORTIVO	18,177.04	19,540.30	21,005.84	22,581.28	24,274.86	26,095.48
060215	28	JEFE DEL AREA DE PROM. DEPORT.	19,775.64	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
060217	29	JEFE DEL AREA DE CONTROL ESC.	21,464.56	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
060214	29	ANALISTA INVESTIGADOR	21,464.56	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TABULADOR DE SUELDOS Y CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL DOCENTE. INCREMENTO SALARIAL DEL 4.00 % A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024					
CLAVE DEL PUESTO	CATEGORÍA		NIVEL	SUELDO TABULAR ACUMULADO	% BASE DE CALCULO DE QUINQUENIO Y ZONA CARA
020613	PASIGN	ASIGNATURA	1	435.66	100%
020612	PASIGN	ASIGNATURA	2	501.00	97.40
020611	PASIGN	ASIGNATURA	3	653.49	93.34%
020610	PTC	ADJUNTO	1	16,322.27	100%
020609	PTC	ADJUNTO	2	18,136.05	100%
020608	PTC	ASOCIADO	1	19,873.66	100%
020607	PTC	ASOCIADO	2	22,082.42	100%
020606	PTC	ASOCIADO	3	25,394.70	97.40%
020605	PTC	ASOCIADO	4	27,941.79	100%
020604	PTC	TITULAR	1	32,134.39	97.40%
020603	PTC	TITULAR	2	34,539.77	93.34%

TABULADOR DE SUELDOS Y CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL DOCENTE. INCREMENTO SALARIAL DEL 4.00 % A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024					
CLAVE DEL PUESTO	CATEGORÍA		NIVEL	SUELDO TABULAR ACUMULADO	% BASE DE CALCULO DE QUINQUENIO Y ZONA CARA
020602	PTC	TITULAR	3	37,517.27	94.10%
020601	PTC	TITULAR	4	41,913.57	93.34%
020600	PTC	TITULAR	5	45,057.10	100%

CLÁUSULA 53. RETENCIÓN AL SALARIO.

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los "Trabajadores" por:

- I. Deudas u obligaciones contraídas con "La Universidad" por concepto de anticipo de salario, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.
- II. Cobro de cuotas sindicales o de aportaciones de fondo para la contribución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores hubieran manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad. Tratándose de cuotas sindicales extraordinarias y ordinarias, bastará una comunicación. En cada caso se deberá entregar a "La Universidad" la autorización correspondiente, señalando la cantidad y las quincenas que comprenderá el descuento.
- III. Descuentos ordenados por "El ISSSTESON", "FONACOT" e "INFONAVIT", con motivo de las obligaciones con estos contraídas, o para disfrutar de los servicios que proporcionan.
- IV. Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.
- V. Obligaciones a cargo del trabajador derivados del uso o de la adquisición de habitaciones legalmente consideradas como económicas, siempre que el trabajador manifieste previamente, por escrito, su conformidad.
- VI. Retenciones de impuestos a cargo de los "Trabajadores".
- VII. Descuentos por faltas de asistencia injustificadas.
- VIII. Descuentos o retenciones por concepto de ahorro del trabajador.

- IX. Los demás previstos en la legislación aplicable. El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% (Treinta por ciento) del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones I, III, IV, V, VII y VIII, así como el fondo para el retiro de los trabajadores sindicalizados y todos aquellos ordenados por "El Sindicato" que correspondan a préstamos del fondo de ahorro y de retiro y contratación de servicios y adquisición de bienes que el trabajador obtenga mediante convenios establecidos por "El Sindicato" y las diversas casas comerciales. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un (1) mes.

CLÁUSULA 54. TRABAJO EXTRAORDINARIO.

El trabajo extraordinario se pagará a razón de un 200% (Doscientos por ciento) más del salario ordinario. El trabajo extraordinario se notificará por oficio al trabajador en el momento o previo a la tarea encomendada por la Institución.

CLÁUSULA 55. VIÁTICOS.

Cuando los "Trabajadores" deban realizar actividades fuera de la ciudad de adscripción tendrán derecho a:

- I. Recibir notificación por escrito.
- II. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
- III. Recibir los viáticos diarios o gastos de camino estipulados en las tarifas vigentes más un apoyo sindical extraordinario de \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.) por noche en localidades del Estado de Sonora y de \$400.00 (Cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) por noche en localidades fuera del Estado de Sonora. Para este efecto, "La Universidad" y "El Sindicato" acuerdan establecer un fondo económico de \$1,200,000.00 (Un millón doscientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales que se entregará a los "Trabajadores" junto con los viáticos diarios.
- IV. En cualquier caso, que el trabajador por motivos del servicio deba ser trasladado fuera de la ciudad donde labora, salvo que por razones de su cargo académico o administrativo esté obligado a hacerlo, deberá recabarse su consentimiento y se pagarán con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas como mínimo a la fecha del traslado del trabajador los gastos de viaje y los viáticos de acuerdo a las tarifas establecidas más el apoyo sindical extraordinario descrito en la Fracción III de la presente Cláusula.

- V. Se asignarán gastos de camino a los "Trabajadores" que realicen actividades fuera de su área de adscripción y que la comisión requiera para su traslado y retorno más de ocho (8) horas.
- VI. Las tarifas de viáticos que se menciona en la Fracción III será actualizada cuando se justifique por modificaciones que sufran las circunstancias económicas.

"La Universidad" notificará a "El Sindicato" anualmente la tarifa de viáticos y gastos de camino.

CAPÍTULO VII. PRESTACIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA 56. RIESGO LABORAL.

Los "Trabajadores" que presten sus servicios en laboratorios donde se desarrollen labores expuestas a radiaciones y al manejo de sustancias tóxicas, corrosivas, explosivas, inflamables o con organismos patógenos percibirán además de los salarios autorizados una compensación equivalente al 15% (Quince por ciento) del salario tabular.

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal de la UES revisará, a propuesta de "La Universidad" y/o de "El Sindicato", aquellas áreas de trabajo que consideren de riesgo para la salud de los "Trabajadores", emitiendo su resolución, que podrá ser impugnada ante la autoridad correspondiente.

Corresponde a "La Universidad" proporcionar los equipos de protección a cada trabajador que preste sus servicios en áreas de riesgo. De la misma forma, le corresponde reponer los equipos dañados o caducos en un plazo no mayor a tres (3) días.

"La Universidad" y "El Sindicato" se comprometen a elaborar un reglamento para la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal de la UES en un plazo no mayor a tres (3) meses a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 57. BONO POR PENSIÓN, JUBILACIÓN O ANTIGÜEDAD.

"La Universidad" cubrirá a todos los "Trabajadores" que se jubilen o pensionen, independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE SALARIO INTEGRADO
5	150
6	164
7	178
8	192
9	206
10	220
11	234
12	248
13	262
14	276
15	290
16	304
17	318
18	332
19	346
20	360
21	374
22	388
23 y más	402

“La Universidad” cubrirá a los trabajadores con plaza definitiva que hayan prestado sus servicios ininterrumpidamente durante seis (6) meses y que renuncien voluntariamente, independientemente de cualquier otra prestación a que tengan derecho, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	DÍAS DE GRATIFICACIÓN
6 meses y hasta un año	30
Más de un año y hasta tres años	40
Más de tres años y hasta cinco años	75
Más de cinco años y hasta diez años	105
Más de diez años	135

La gratificación se pagará tomando en cuenta el sueldo que el trabajador esté devengando al momento de que presente la renuncia, siempre que este sea mayor al sueldo de la plaza definitiva; en caso contrario, la gratificación se calculará y pagará con base en su plaza definitiva.

A los trabajadores que no ocupen una plaza de tiempo completo, la gratificación se pagará en la proporción al tiempo que se especifique en el nombramiento que formalizó su contratación, es decir, se tomará como referencia para el pago según corresponda al medio tiempo o al tiempo parcial que se indique.

"La Universidad" se compromete a hacer efectiva la gratificación por renuncia incluida en esta cláusula a más tardar a la siguiente quincena de concluida la relación laboral de los trabajadores con "La Universidad".

Adicionalmente, con el propósito de apoyar a los trabajadores de mayor antigüedad y producción, "La Universidad" se compromete a lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan o hayan cumplido veintisiete (27) y veinticinco (25) años de antigüedad, respectivamente, tendrán derecho a ser promovidos escalafonariamente. El personal administrativo y de servicios será promovido una (1) categoría, siempre y cuando hayan obtenido una calificación promedio de ochenta (80) puntos de sus últimas tres (3) evaluaciones anuales del "EPAS". El personal docente será promovido un (1) nivel siempre y cuando hayan sido distinguidos con Perfil Deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior (PRODEP) o hayan sido miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y hayan pertenecido a un cuerpo académico en consolidación o consolidado, en todos los casos por al menos tres (3) años; el profesor deberá entregar junto con su solicitud las evidencias documentales correspondientes.

En caso de que los trabajadores y trabajadoras se encuentren en la última categoría o nivel del tabulador, tendrán derecho a que se les promueva salarialmente lo correspondiente a una (1) categoría o un (1) nivel, según sea el caso, sin modificar su nombramiento.

CLÁUSULA 58. EXENCIÓN DE PAGO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES.

"La Universidad" exentará al trabajador con nombramiento definitivo, a su cónyuge, concubino (a), hijos y hermanos, de las cuotas que cobre por los servicios que preste "La Universidad", en los términos del reglamento que formule de común acuerdo con "El Sindicato" a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

"La Universidad" proporcionará un descuento del 100% (Cien por ciento) a los "Trabajadores" en todos los eventos culturales, deportivos y científicos organizados o patrocinados por la Institución. Además, los exentará de pago por el uso de las instalaciones deportivas, comprometiéndose los "Trabajadores" a respetar los

reglamentos respectivos de dichas instalaciones. En caso de que "La Universidad" sea copatrocinadora de un evento, el personal tendrá derecho a un descuento del 75% (Setenta y cinco por ciento). Para el cabal cumplimiento de esta Cláusula "La Universidad" se obliga a firmar dicho compromiso en los convenios que con respecto a organización de eventos se realicen. Bastará que los "Trabajadores" de "La Universidad" se identifiquen como tal para hacer uso de este derecho.

Por otra parte, los "Trabajadores" tendrán derecho a que sus hijos sean seleccionados en el proceso normal de admisión a "La Universidad", siempre y cuando presenten un promedio de preparatoria mínimo de ochenta (80) y realicen todo el procedimiento de registro, examen de ingreso e inscripción.

Esta prestación mantendrá su vigencia aun cuando el trabajador se haya pensionado, jubilado o fallecido estando en funciones en "La Universidad".

CLÁUSULA 59. APOYO A ESTUDIOS.

"La Universidad" otorgará hasta treinta (30) apoyos cada semestre de \$2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) cada uno, a los trabajadores administrativos y de servicios que por superación personal se encuentren realizando cursos o estudios de capacitación para el trabajo, estudios de primaria o de secundaria; asimismo, se otorgarán hasta treinta (30) apoyos en cada semestre de \$2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) por cada uno de los trabajadores que por superación personal se encuentren realizando estudios de preparatoria, licenciatura o posgrado. En caso de que no sean utilizados el total de los apoyos de uno de los rubros, esos podrán ser traspasados al de mayor demanda.

Para gozar de esta prestación se requiere que los trabajadores tengan al menos un (1) año de servicios en "La Universidad" y que acrediten ante "El Titular" el buen desarrollo de sus estudios, con una calificación promedio general mínima de ochenta (80). Estos apoyos se asignarán de acuerdo al procedimiento que determine "El Sindicato".

CLÁUSULA 60. SEGURO DE CHOFERES Y APOYO POR DEFUNCIÓN.

Ambas partes convienen en contratar un seguro para gastos funerarios que se registrará y revisará de acuerdo con el contenido del convenio respectivo; asimismo, "La Universidad" se compromete a contratar un seguro de vida para cada uno de los choferes, con una cobertura de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.).

"La Universidad" proporcionará en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles la cantidad de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de gastos de defunción a los beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge, concubino (a), descendientes o ascendientes directos, siempre y cuando el trabajador tenga una

antigüedad de al menos un (1) año de prestar sus servicios en "La Universidad"; en el caso de que el trabajador tenga menos de un (1) año de servicios, recibirá la cantidad proporcional a lo estipulado. Esta prestación se pagará una sola vez por persona fallecida, será única independientemente del número de trabajadores familiares que haya tenido laborando en "La Universidad".

CLÁUSULA 61. PAGO DE MARCHA.

En caso de defunción del trabajador, "La Universidad" entregará a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda, un pago de marcha en los siguientes términos:

AÑOS DE SERVICIOS	DÍAS
5	150
6	164
7	178
8	192
9	206
10	220
11	234
12	248
13	262
14	276
15	290
16	304
17	318
18	332
19	346
20 y más	360

Sólo en caso de que existan dudas o discrepancias en relación al derecho a la reclamación del pago de marcha, se usará la resolución de las autoridades competentes para el cumplimiento de este.

CLÁUSULA 62. BECA A LOS HIJOS POR DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR.

"La Universidad" proporcionará a los hijos que hubieran dependido económicamente del trabajador sindicalizado que falleciere, una ayuda mensual equivalente al importe de 3.5 (Tres punto cinco) Unidades de Medida y Actualización (UMAS) por el tiempo que duren sus estudios en cualquier universidad y que mantengan un promedio mínimo de ochenta (80), a cada uno de los hijos que se encuentren en estudios universitarios al momento que el trabajador sindicalizado falleciera.

CLÁUSULA 63. APOYO POR MATRIMONIO.

"La Universidad" entregará a los "Trabajadores" que contraigan matrimonio por concepto de dote matrimonial la cantidad de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) por única ocasión, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles después de la presentación del acta de matrimonio, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de un (1) año al servicio de "La Universidad". Para el trabajador que no tenga un (1) año de servicio, esta prestación le será cubierta de manera proporcional al tiempo laborado. En ambos casos se tendrán noventa (90) días naturales para hacer efectiva dicha prestación, a partir de la fecha en que se contrajo nupcias.

En caso de que los beneficiarios sean "Trabajadores" de "La Universidad", ambos recibirán individualmente el beneficio de esta prestación.

CLÁUSULA 64. AGUINALDO.

"La Universidad" gratificará a los "Trabajadores" con cincuenta (50) días de salario como aguinaldo, cinco (5) días de bono navideño y cinco (5) días más como bono de compensación por los meses que tienen treinta y un (31) días o seis (6) días cuando sea año bisiesto, entregando el 100% (Cien por ciento) de estas prestaciones en la primera quincena del mes de diciembre. Quienes tengan una antigüedad menor de un (1) año de servicios continuos, recibirán estas prestaciones en forma proporcional al tiempo que tengan trabajando. Para esta prestación se considerará como base de cálculo el salario integrado.

CLÁUSULA 65. ANTIGÜEDAD Y PAGO DE SOBRESUELDO.

El salario establecido en el tabulador se incrementará con una compensación por antigüedad en "La Universidad" de la siguiente forma: A los que tengan cinco (5) años de servicios, el 07% (Siete por ciento). Por cada año más de servicio el 01% (Uno por ciento), en el entendido de que dicho pago se efectuará en la quincena próxima siguiente al cumplimiento del aniversario de servicio. Al personal femenino que cumpla dieciséis (16) años de servicio dentro de la Institución se le incrementará con una compensación del 3.5% (Tres punto cinco por ciento), cuando cumpla los diecisiete (17) años de servicio se le incrementará un 2.5% (Dos punto cinco por ciento), aplicándose este mismo porcentaje por cada año subsiguiente hasta cumplir los veintisiete (27) años de servicio, cuando cumpla veintiocho (28) años de servicio se le incrementará un 02% (Dos por ciento), a partir del año veintinueve (29) de servicios se le incrementará en 01% (Uno por ciento) hasta el año treinta y tres (33) de servicio, siendo este el último año de incremento. Por otra parte, al personal masculino que cumpla dieciocho (18) años de servicio se le incrementará con una compensación del 2.5% (Dos punto cinco por ciento) por cada año subsiguiente hasta cumplir los veintinueve (29) años de servicio; a partir

del año treinta (30) y hasta el año treinta y cinco (35) de servicios se le incrementará con 01% (Uno por ciento), siendo este el último año de incremento conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIOS	HOMBRES	MUJERES
5	7	7
6	8	8
7	9	9
8	10	10
9	11	11
10	12	12
11	13	13
12	14	14
13	15	15
14	16	16
15	17	17
16	18	20.5
17	19	23
18	21.5	25.5
19	24	28
20	26.5	30.5
21	29	33
22	31.5	35.5
23	34	38
24	36.5	40.5
25	39	43
26	41.5	45.5
27	44	48
28	46.5	50
29	49	51
30	50	52
31	51	53
32	52	54
33	53	55
34	54	55
35	55	55

“La Universidad” se compromete a respetar los acuerdos alcanzados con “El Sindicato” en relación a otorgar un pago adicional del 15% (Quince por ciento) sobre el sueldo que perciban los profesores que alcancen el grado de Maestría y 35% (Treinta y cinco por

ciento) a los profesores que obtengan grado de doctor; en el caso de los profesores que hayan obtenido el grado de doctor directamente, sin haber obtenido el grado de maestría se le aplicará el 50% (Cincuenta por ciento); siempre y cuando el profesor obtenga la autorización de "La Universidad" antes de iniciar los estudios. Dicha autorización tomará en cuenta la pertinencia académica de los estudios a realizar por el interesado con relación al perfil del profesor, programa educativo de adscripción y trayectoria laboral.

A partir del inicio de la vigencia del "EPA", sólo se reconocerán los estudios de posgrado (maestría o doctorado) que hayan sido apoyados económicamente por "La Universidad", cursados previa autorización o validación formal por "La Universidad".

Se establece un pago adicional máximo del 15% (Quince por ciento) sobre el tabulador que perciban los trabajadores administrativos que hayan cursado estudios de posgrado (maestría o doctorado) autorizados conforme a los criterios, políticas y normas establecidas por "La Universidad".

Para que sea aplicable el beneficio anteriormente mencionado, únicamente bastará la presentación del título o acta de examen de grado en original para ser acreedor a esta prestación.

El pago del incremento por habilitación de posgrado que aplique, debidamente autorizado por "La Universidad", se pagará en la quincena siguiente posterior a aquella de la presentación documental y será retroactivo a la fecha de obtención del grado académico.

CLÁUSULA 66. APOYO POR NACIMIENTO.

"La Universidad" entregará a los trabajadores cuyas esposas den a luz, o a la trabajadora que dé a luz, la cantidad de \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.), en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles de la presentación del acta de nacimiento, como ayuda para gastos del parto, siempre y cuando tenga al menos seis (6) meses de prestar sus servicios en "La Universidad".

En caso de que los beneficiarios sean trabajadores de "La Universidad", ambos recibirán individualmente el beneficio de esta prestación; en ambos casos, tendrán sesenta (60) días naturales para hacer efectiva dicha prestación, a partir de la fecha del parto.

CLÁUSULA 67. APOYO PARA LENTES.

"La Universidad" otorgará apoyos en la adaptación de lentes entregando un apoyo anual de \$4,500.00 (Cuatro mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a los "Trabajadores" como máximo.

La prestación se utilizará de la siguiente manera:

- I. Los "Trabajadores" podrán utilizar hasta \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la compra de un (1) par de lentes y hasta \$2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) más para la compra de otro par de lentes cuando esto se requiera para algún miembro de la familia referido en la Fracción III.
- II. Se deberá presentar dictamen de médico especialista oftalmólogo de "El ISSSTESON", con vigencia máxima de tres (3) meses cuando se va a solicitar la prestación por primera vez. El dictamen deberá describir si el uso de lentes será continuo.
- III. Tendrán derecho a la prestación el cónyuge o concubina del trabajador, quienes al igual que él, deberán presentar dictamen médico especialista oftalmólogo de "El ISSSTESON"; en el caso del esposo o concubino varón, deberá presentar dictamen médico de un especialista oftalmólogo.
- IV. Los hijos de los "Trabajadores" tendrán derecho a la prestación hasta los veinticuatro (24) años de edad siempre y cuando acrediten que están estudiando; para hijos con discapacidad se deberán presentar dictamen del DIF Estatal.
- V. En caso de que el beneficiado requiera lentes cuyo costo se eleve a más de la cantidad señalada, por las características del cristal o de la mica, deberá presentar el dictamen del médico especialista oftalmólogo en el cual fundamente las razones que motivan la prescripción para uso de lentes especiales.
- VI. Los "Trabajadores" podrán elegir la óptica de su conveniencia, deberán solicitar factura a su nombre y deberán solicitar que en la factura describan la compra, así como para quien fue el lente comprado. La factura deberá ser emitida en el año en que se efectuó la compra y se ejercerá la prestación.
- VII. Para el caso de esta prestación se establece un tope presupuestal de \$988,500.00 (Novecientos ochenta y ocho mil quinientos pesos 00/100 M.N.) anuales.
- VIII. Esta prestación aplica para los "Trabajadores" con al menos un (1) año de servicio en "La Universidad".

- IX. En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario por más de seis (6) meses, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un (1) año cotizando a "El Sindicato".
- X. En caso de ser trabajadores sindicalizados con nombramiento por tiempo u obra determinada, el otorgamiento de la prestación se realizará de acuerdo con la siguiente tabla:

MESES DE ANTIGÜEDAD ACUMULADA	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	MONTO ANUAL APLICABLE	<i>Para un par de lentes</i>	<i>Para un segundo par de lentes</i>
De 0 a 12	0%	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Más de 12 y hasta 24	25%	\$1,125.00	\$1,125.00	\$0.00
Más de 24 y hasta 36	50%	\$2,250.00	\$2,250.00	\$0.00
Más de 36 y hasta 48	75%	\$3,375.00	\$2,500.00	\$875.00
Más de 48	100%	\$4,500.00	\$2,500.00	\$2,000.00

CLÁUSULA 68. APOYO DENTAL.

"La Universidad" otorgará apoyo dental en referencia a endodoncias y cirujano dentista. El apoyo de cirujano dentista cubre lo siguiente: incrustación, postes, coronas, placas totales y parciales, arco de Hawley, pivote, puente, ortodoncia, curetaje, cirugía maxilofacial y ortopedia dental.

La prestación se utilizará de la siguiente manera:

- I. Los "Trabajadores" podrán utilizar hasta \$12,500.00 (Doce mil quinientos pesos 00/100 M.N.) anuales.
- II. Se deberá presentar dictamen de médico especialista de "El ISSSTESON", así como el presupuesto.
- III. Tendrán derecho a la prestación el cónyuge o concubina del trabajador, quienes al igual que él, deberán presentar dictamen médico especialista de "El ISSSTESON", en el caso del esposo o concubino varón, se deberá presentar dictamen médico de un especialista particular.
- IV. Los hijos de los "Trabajadores" tendrán derecho a la prestación hasta los veinticuatro (24) años siempre y cuando acrediten que están estudiando. Los hijos

que presenten capacidades diferentes deberán presentar dictamen del DIF Estatal.

- V. Toda factura deberá ser emitida a nombre de los "Trabajadores" y en el año en que se ejercerá la prestación. En todo caso las facturas deberán describir el concepto.
- VI. Para el caso de esta prestación se establece un tope presupuestal de \$969,000.00 (Novecientos sesenta y nueve mil pesos 00/100 M.N.) anuales.
- VII. Esta prestación aplica para los "Trabajadores" con al menos un (1) año de servicio en "La Universidad".
- VIII. En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario por más de seis (6) meses, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un (1) año cotizando a "El Sindicato".
- IX. En caso de ser trabajador sindicalizado con nombramiento por tiempo u obra determinada, el otorgamiento de la prestación se realizará de acuerdo con la siguiente tabla:

MESES DE ANTIGÜEDAD ACUMULADA	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	MONTO TOTAL ANUAL APLICABLE
De 0 a 12	0%	\$0.00
Más de 12 y hasta 24	25%	\$3,125.00
Más de 24 y hasta 36	50%	\$6,250.00
Más de 36 y hasta 48	75%	\$9,375.00
Más de 48	100%	\$12,500.00

CLÁUSULA 69. APOYO DE APARATOS ORTOPÉDICOS.

"La Universidad" proporcionará una ayuda de hasta \$15,000.00 (Quince mil pesos 00/100 M.N.) anuales a aquellos "Trabajadores" que requieran implementos o aparatos ortopédicos, prótesis, aparatos auditivos y/o sillas de ruedas, previa prescripción médica, la cual se reembolsará a los "Trabajadores" en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación de la factura. Esta prestación se hace extensiva únicamente al cónyuge, concubina o concubino e hijos de los "Trabajadores". Los "Trabajadores" tendrán noventa (90) días para hacer efectiva esta prestación.

Esta prestación aplica para los "Trabajadores" con al menos un (1) año de servicio en "La Universidad".

En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario por más de seis (6) meses, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un (1) año cotizando a "El Sindicato".

Para el caso de implementos, aparatos o dispositivos que requieran de uso continuo en años sucesivos, el dictamen médico correspondiente deberá prescribirlo así y este se presentará sólo la primera vez que se solicite la prestación.

CLÁUSULA 70. APOYO JURÍDICO.

"La Universidad" defenderá, sin costo alguno para los "Trabajadores" y mediante sus abogados, en los casos de accidente de los "Trabajadores" que manejen vehículos de "La Universidad", siempre que al ocurrir el accidente el vehículo se esté utilizando en labores propias de "La Universidad", o que suceda en el trayecto del domicilio del trabajador a "La Universidad" o viceversa y que el conductor no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de enervantes, narcóticos o psicotrópicos, salvo que medie prescripción médica y que el trabajador haya comunicado esta circunstancia a "La Universidad". Esta defensa incluirá el pago de prima correspondiente a la fianza que sea necesaria para que el trabajador obtenga su libertad condicional.

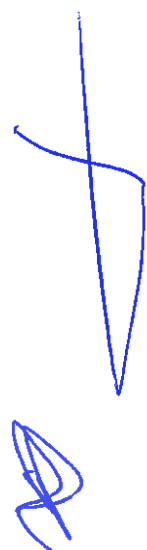
En caso de que "La Universidad" no proporcione la asesoría legal y el importe de la prima correspondiente a la fianza, estará obligada a reintegrar los gastos que el trabajador haya hecho por ambos conceptos, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha en que se realice la gestión de cobro correspondiente ante la Secretaría General Administrativa.

CLÁUSULA 71. DESPENSA.

"La Universidad" otorgará a los "Trabajadores" la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales por concepto de despensa o la parte proporcional a la jornada de trabajo contratada.

CLÁUSULA 72. APOYO DE MATERIAL DIDÁCTICO Y ÚTILES ESCOLARES.

"La Universidad" otorgará al personal académico de tiempo completo la cantidad de \$700.00 (Setecientos pesos 00/100 M.N.) mensuales por concepto de ayuda para material didáctico o la parte proporcional a la jornada contratada. Para el caso del personal administrativo y de servicios "La Universidad" entregará la cantidad de \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M.N.) en el mes de agosto y \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M.N.) en el mes de enero o la parte proporcional a la jornada contratada, por concepto de apoyo para útiles escolares.



CLÁUSULA 73. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD Y QUINQUENIO.

Cada año "La Universidad" otorgará a los "Trabajadores", diplomas por el cumplimiento de años de servicios, además de un bono por antigüedad en los siguientes términos:

- I. A los "Trabajadores" que cumplan diez (10) años de servicios en "La Universidad", cinco (5) días de salario.
- II. A los "Trabajadores" que cumplan quince (15) años de servicios en "La Universidad", diez (10) días de salario.
- III. A los "Trabajadores" que cumplan veinte (20) años de servicios en "La Universidad", quince (15) días de salario.
- IV. A los "Trabajadores" que cumplan veinticinco (25) años de servicios en "La Universidad", veinte (20) días de salario.
- V. A la mujer trabajadora que cumpla veintiocho (28) años de servicios en "La Universidad", treinta (30) días de salario.
- VI. Al trabajador varón que cumpla treinta (30) años de servicio en "La Universidad", treinta (30) días de salario.
- VII. A la mujer trabajadora que cumpla o haya cumplido treinta y tres (33) años de servicios en "La Universidad", treinta y cinco (35) días de salario.
- VIII. Al trabajador varón que cumpla o haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicios en "La Universidad", treinta y cinco (35) días de salario.

CLÁUSULA 74. APOYO GUARDERÍA.

"La Universidad" apoyará a sus "Trabajadores" de base sindicalizados con hijos hasta de seis (6) años que requieran ser atendidos en guardería, con una ayuda económica de \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales. Otorgándose hasta cien (100) casos que "El Sindicato" distribuirá de acuerdo con el procedimiento que considere conveniente; en caso de que dos "Trabajadores" sean un matrimonio o concubinato, el beneficio será otorgado a uno de los dos.

CLÁUSULA 75. APOYO UNIFORMES.

"La Universidad" proporcionará a "El Sindicato" en el mes de junio de cada año la cantidad de \$1,700,000.00 (Un millón setecientos mil pesos 00/100 M.N.), para dotar de uniformes a sus trabajadores sindicalizados en los siguientes términos:

- I. El personal de servicios recibirá en el mes de agosto cinco (5) camisolas, tres (3) pantalones y tres (3) pares de zapatos y en el mes de octubre una (1) chamarra.
- II. El personal administrativo recibirá dos (2) camisolas y dos (2) pantalones durante el mes de agosto.
- III. El personal académico recibirá una (1) camisola y un (1) pantalón durante el mes de agosto.
- IV. El personal docente que haga uso de laboratorios donde se desarrollen labores expuestas a radiaciones y al manejo de sustancias tóxicas, corrosivas, explosivas, inflamables o con organismos patógenos, se hará acreedor a una (1) bata de trabajo o laboratorio.
- V. Esta prestación aplica para los trabajadores con al menos un (1) año de servicio en "La Universidad".
- VI. En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario por más de seis (6) meses, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un (1) año cotizando a "El Sindicato".
- VII. En caso de ser trabajador sindicalizado con nombramiento por tiempo u obra determinada, el otorgamiento de la prestación se realizará de acuerdo con la siguiente tabla:

MESES DE ANTIGÜEDAD ACUMULADA	TIPO DE PERSONAL		
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
De 0 a 12	No aplica	No aplica	No aplica
Más de 12 y hasta 24	Una (1) camisola	Una (1) camisola	Una (1) camisola Un (1) pantalón Un (1) par de zapatos Una (1) chamarra
MESES DE ANTIGÜEDAD ACUMULADA	TIPO DE PERSONAL		
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
Más de 24 y hasta 36	Una (1) camisola	Una (1) camisola Un (1) pantalón	Tres (3) camisolas Dos (2) pantalones Dos (2) par de zapatos

			Una (1) chamarra
Más de 36	Una (1) camiseta Un (1) pantalón Una (1) bata*	Dos (2) camisetas Dos (2) pantalones	Cinco (5) camisetas Tres (3) pantalones Tres (3) par de zapatos Una (1) chamarra

*En caso de aplicar según requerimiento de actividades.

La cantidad señalada podrá ser aumentada anualmente en la misma proporción que se incremente el índice de precios al consumidor.

CLÁUSULA 76. BONO DEL PAVO Y APOYO ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.

"La Universidad" y "El Sindicato", aportarán anualmente la cantidad de \$1,200,000.00 (Un millón doscientos mil pesos 00/100 M.N.), en el mes de noviembre, correspondiéndole de este monto a "El Sindicato", la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) y a "La Universidad", la cantidad de \$1,100,000.00 (Un millón cien mil pesos 00/100 M.N.); estas aportaciones serán para conformar una bolsa de recursos económicos que se aplicarán en beneficio de los trabajadores, dividido en partes iguales entre el número de agremiados adheridos a "El Sindicato" con al menos un (1) año cotizando en el mismo.

En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario por más de seis (6) meses, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un (1) año cotizando a "El Sindicato". "La Universidad" ministrará el recurso a "El Sindicato" a más tardar en el mes de octubre de cada año.

"La Universidad" entregará a "El Sindicato" la cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales por concepto de ayuda para actividades deportivas, culturales y sociales que programe y que lleve a cabo "El Sindicato". La cantidad convenida se entregará en dos (2) ministraciones semestrales de \$250,000.00 (Dieciséis mil pesos 00/100 M.N.) cada una en los meses de abril y agosto.

"La Universidad" se compromete a entregar a "El Sindicato" una bolsa económica por única vez de \$170,000.00 (Ciento setenta mil pesos 00/100 M.N.) para los fines que el propio sindicato acuerde, que se distribuirá en las delegaciones sindicales en la siguiente manera:

- I. Delegación San Luis Río Colorado, \$90,000.00 (Noventa mil pesos 00/100 M.N.).
- II. Delegaciones Navojoa y Benito Juárez, \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.).

III. Delegación Magdalena, \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 77. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES.

"La Universidad" incorporará al personal académico, administrativo y de servicios de base por tiempo indeterminado y que pertenezcan a "El Sindicato" a una póliza grupal de gastos médicos mayores que se obliga a contratar anualmente, cuidando especialmente que los términos o condiciones de dicha póliza reflejen por lo menos un nivel de cobertura en hospitales de categoría similares a Cima, San José o equivalentes en el país, dicha póliza, tendrá una vigencia anual a partir del 30 de junio de 2016.

CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES

CLÁUSULA 78. SEGURO INSTITUCIONAL.

"La Universidad" se compromete a poner en funcionamiento el plan de previsión social a beneficio de los "Trabajadores" de base y confianza a partir del 1º de octubre de 1987, cuyas características y beneficios se detallan en el folleto informativo que se anexa al final del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El Plan de Previsión Social tendrá carácter perpetuo a menos que la legislación que lo sostenga sea revocada.

CLÁUSULA 79. GASTOS DE EMERGENCIA MÉDICA.

En caso de emergencia donde no existan los servicios médicos de "El ISSSTESON" en la localidad o no puedan ser proporcionados por el Instituto por no contar con la capacidad técnica o instalada, los "Trabajadores" podrán ser hospitalizados en un centro médico privado, para lo cual se reembolsará el costo, presentando solicitud a "El Titular" explicando lo sucedido y con evidencia médica, así como facturas a nombre del trabajador.

Si existen los servicios médicos de "El ISSSTESON" en la localidad, pero la gravedad de la situación médica requiere una intervención en un centro médico particular, "La Universidad", autorizará el reembolso de los gastos médicos mediante solicitud explicando lo sucedido y con evidencia médica, así como facturas a nombre del trabajador.

Para el caso de la prestación se establece un tope presupuestal de \$325,000.00 (Trescientos veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales, haciéndose extensiva la

prestación a cónyuge e hijos del trabajador, teniendo estos últimos un tope global de hasta \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 80. APOYO PARA TITULACIÓN DE POSGRADO.

"La Universidad" otorgará a los trabajadores sindicalizados indeterminados, que obtengan su grado de maestría o doctorado un apoyo económico equivalente a la comprobación de gastos presentada, considerando un tope máximo de \$6,000.00 (Seis mil pesos 00/100 M.N.) para gastos del trámite de titulación presentando el acta de grado y las facturas correspondientes para su reembolso. Para el caso de esta prestación se establece un tope presupuestal de \$60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales.

Esta prestación se deberá solicitar a la coordinación de posgrado de la Secretaría General Académica.

CLÁUSULA 81. APOYO PARA ESTUDIOS DE POSGRADO.

En caso de estudios de posgrado autorizados por "La Universidad", el trabajador recibirá el sueldo completo vigente correspondiente a su nivel o categoría, asimismo tendrá derecho a percibir todos los incrementos salariales y las prestaciones que obtenga "El Sindicato" en beneficio de los "Trabajadores", con la excepción del bono de puntualidad y asistencia y de la disposición descrita en la Cláusula 56 en el caso que el riesgo laboral no persista en sus actividades o estudios de posgrado, siempre y cuando lo acredite la institución receptora. El beneficio de su salario deberá recibirlo con independencia del beneficio de la beca o becas que el trabajador obtenga mediante las gestiones propias o de "La Universidad" ante otras instituciones nacionales o extranjeras.

El trabajador académico para aspirar a esta prestación requiere tener, cuando menos, un (1) año de antigüedad ininterrumpida con nombramiento y funciones de profesor de tiempo completo en "La Universidad", ser sindicalizado, haber cumplido cabal y eficientemente las funciones asignadas por el Secretario Académico de su Unidad Académica durante su permanencia, y que la especialización pretendida sea acorde con las materias que imparte en "La Universidad" y con las prioridades de desarrollo académico de "La Universidad"; asimismo se requiere cumplir con la normatividad establecida por "La Universidad" al respecto.

Los apoyos para realizar estudios de posgrado se asignarán considerando la opinión de "El Sindicato" y serán asignados, en igualdad de circunstancias, al solicitante que tenga mayor antigüedad en "La Universidad".

"La Universidad" se compromete a publicar una convocatoria anual invitando a los profesores a ejercer este beneficio, en los términos y condiciones que "La Universidad" establezca.

Durante el período de estudios de posgrado los trabajadores no perderán sus derechos ni su antigüedad en "La Universidad".

CLÁUSULA 82. GARANTÍAS POR PARALIZACIÓN DE LABORES.

En caso de paralización de labores por cualquier causa, "La Universidad" se obliga a no afectar en la percepción de su salario al trabajador académico que se encuentre realizando estudios de posgrado autorizados por "La Universidad", efectuando para ello las acciones pertinentes para que el trabajador académico no se vea afectado en este derecho.

CLÁUSULA 83. POLÍTICA DE POSGRADO.

Al término de sus estudios el trabajador deberá incorporarse a trabajar en "La Universidad" por un tiempo mínimo igual al que se disfrutó de la prestación ya señalada; en caso de que no cumpla con esta obligación, el trabajador deberá reintegrar a "La Universidad" el monto total recibido, así como los intereses generados en este período.

Cuando "La Universidad" le otorgue al trabajador una licencia sin goce de sueldo, en los términos de la Cláusula 41, Fracción IV, la obligación referida en el primer párrafo de esta cláusula quedará interrumpida, salvo que el trabajador se separe de "La Universidad" sin responsabilidad para la Institución; situación en la que el trabajador estará obligado a reintegrar el monto total recibido, así como los intereses generados en el período que cursó los estudios.

El trabajador que haya recibido apoyos económicos o permisos con goce de sueldo para la realización de estudios de posgrado y que no presente evidencia de la obtención del grado correspondiente deberá reintegrar a "La Universidad" la totalidad de los apoyos recibidos, así como lo que corresponda a los sueldos devengados en la licencia referida. Para estos efectos, "La Universidad" acordará con el trabajador, contando con la participación de "El Sindicato", los términos para el cumplimiento de esta obligación.

El trabajador que haya disfrutado de apoyo para estudios no podrá disfrutar de otro apoyo para posgrado, en tanto no haya cumplido previamente con lo establecido en esta Cláusula, salvo autorización de "La Universidad".

CLÁUSULA 84. POSGRADO EN LA MUNICIPALIDAD.

En el caso de estudios de posgrado que el trabajador académico pretenda realizar dentro de la municipalidad, "La Universidad" se compromete y obliga a proporcionar carga académica y disponibilidad de horario de acuerdo a la necesidad del solicitante con relación al posgrado, pudiendo ser incluso hasta de tiempo completo, en los términos especificados en la convocatoria, siempre y cuando no se afecte la labor académica a cargo del interesado, en función de las prioridades del desarrollo académico de "La Universidad" y que previamente se haya informado a "El Titular" con treinta (30) días hábiles de anticipación al inicio del semestre de "La Universidad".

CLÁUSULA 85. EVIDENCIA DE POSGRADO.

En todos los casos, el trabajador académico deberá justificar la ayuda recibida por "La Universidad" mediante la presentación de calificaciones obtenidas en sus estudios. En caso de que sin causa justificada el trabajador no demuestre éxito en sus estudios, será decisión de "La Universidad" prorrogar esta prestación sin responsabilidad para "La Universidad".

CLÁUSULA 86. ESTÍMULOS A LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

"El Titular" se obliga a realizar gestiones ante la Secretaría de Educación Pública, para formalizar el otorgamiento de becas al desempeño académico (BEDA) para su personal académico. "La Universidad", se compromete a establecer reglamentos, bases o criterios de asignación de becas a la productividad laboral de los docentes de la Institución, creando las partidas presupuestales necesarias para impulsar la productividad docente y de investigación, recursos que serán asignados conforme a los términos y condiciones que "La Universidad" establezca previamente en conjunto con "El Sindicato".

La "Universidad" se compromete a crear una partida presupuestal de \$360,000.00 (Trescientos sesenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales como monto mínimo que serán asignados al personal administrativo y de servicios conforme a los reglamentos, bases o criterios de asignación de becas a la productividad laboral definidos por "La Universidad" en común acuerdo con "El Sindicato".

CLÁUSULA 87. BECAS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA O PARA CAPACIDADES ESPECIALES DE HIJOS DE TRABAJADORES.

"La Universidad" otorgará a través de "El Sindicato", hasta 165 (Ciento sesenta y cinco) becas anuales de \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.) cada una para hijos de trabajadores sindicalizados que demuestren un rendimiento escolar de 9.6 (Nueve punto seis) o más en su educación básica y media superior o para hijos con capacidades especiales. Para el caso de becas de excelencia académica, los trabajadores presentarán la boleta o certificado oficiales con la cual "El Sindicato" entregará el importe

correspondiente a los ganadores de la beca. Para el caso de becas por capacidades especiales, los trabajadores entregarán dictamen médico de especialista que describa la capacidad especial del menor.

CLÁUSULA 88. CUBÍCULOS DOCENTES.

"La Universidad" se compromete a proporcionar a cada profesor de tiempo completo un cubículo en buenas condiciones, aire acondicionado y mobiliario en buen estado, que podrá ser para uno (1) o hasta dos (2) académicos, que sea funcional y propio a las actividades académicas.

La asignación de los cubículos atenderá el siguiente orden de prioridad:

- I. Antigüedad.
- II. Categoría.
- III. Nivel.

De haber más espacios disponibles, estos se asignarán entre los profesores de medio tiempo y asignatura.

CLÁUSULA 89. ESTÍMULOS POR RESULTADOS ACADÉMICOS.

"La Universidad" otorgará estímulos económicos de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a los profesores de tiempo completo, de medio tiempo y de asignatura según los resultados que se obtengan en cada aplicación de los exámenes generales de egreso elaborado y aplicado por instancias externas a "La Universidad" o por esta misma, bajo los siguientes términos:

- I. Cuando seis (6) o más estudiantes del programa educativo presenten el examen y al menos el 60% (Sesenta por ciento) de los sustentantes hayan obtenido testimonio de desempeño satisfactorio o sobresaliente.
- II. El estímulo se entregará a cada uno de los profesores adscritos al programa educativo que haya obtenido el porcentaje señalado en la Fracción I y que hayan impartido cuando menos dos (2) materias o a dos (2) grupos correspondientes a la generación escolar de mayor presencia en la aplicación del examen.
- III. Habiendo alcanzado el porcentaje señalado en la Fracción I y cuando entre los sustentantes del examen se obtenga uno (1) o más resultados de excelencia el estímulo económico se incrementará en \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.) más para cada profesor.

CLÁUSULA 90. CURSOS DE CAPACITACIÓN.

"El Titular" se obliga a proporcionar cursos de actualización y capacitación para los "Trabajadores" a fin de mejorar sus aptitudes y actitudes para el desempeño de las labores que se le tienen encomendadas, comunicándole a "El Sindicato" la programación de los cursos. El trabajador no podrá negarse a asistir a los cursos y desempeñar las actividades que se le asignen, siempre y cuando se realicen dentro de su horario de trabajo.

CLÁUSULA 91. ESTACIONAMIENTO Y BOTIQUÍN MÉDICO.

"La Universidad" acondicionará, según sus posibilidades, un local con los elementos necesarios de funcionalidad e higiene para que los "Trabajadores" tomen sus alimentos. Además, se compromete a destinar un área de estacionamiento exclusivo para los "Trabajadores" en cada una de las "Unidades Administrativas" de "La Universidad".

"La Universidad" dotará de botiquines básicos y de primeros auxilios incluyendo sueros hidratantes a cada unidad de transporte y "Unidades Administrativas".

CLÁUSULA 92. VEHÍCULO SINDICAL Y GASTOS DE COMBUSTIBLE.

"La Universidad" le entregará a "El Sindicato" un monto económico para la adquisición de un vehículo que será propiedad de "El Sindicato", y será utilizado para las diligencias y traslados necesarios que este requiera, el cumplimiento de la presente cláusula se dará siempre y cuando "La Universidad" cuente con suficiencia presupuestal en el ejercicio fiscal.

En tanto "La Universidad" cumpla con la obligación a que se refiere el párrafo anterior, entregará en resguardo un vehículo de su propiedad para la ejecución de actividades inherentes al mismo, cubriendo "El Sindicato" los gastos correspondientes. Asimismo "La Universidad" entregará al "Comité Ejecutivo", la cantidad en dinero equivalente a trescientos (300) litros de combustible mensuales por concepto de gastos de combustible, además "La Universidad" entregará el equivalente a ochenta (80) litros de combustible mensuales para las delegaciones sindicales de Hermosillo y San Luis Rio Colorado y el equivalente a sesenta y cinco (65) litros de combustible para las delegaciones sindicales de Magdalena, Navojoa, Benito Juárez y Rectoría.

"La Universidad" otorgará, a "El Sindicato" un apoyo económico mensual de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) para sufragar los gastos de renta o adquisición de una casa habitación, así como la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) anuales para los servicios de electricidad, agua, teléfono e internet que se generen en dicho inmueble, el cual deberá localizarse en una zona estratégica de la ciudad de Hermosillo, con el objeto de proveer estancia a los trabajadores foráneos que requieran

realizar alguna diligencia personal, académica o de atención médica. El monto de este apoyo otorgado por "La Universidad", podrá ser modificado anualmente conforme al incremento anual que registre el índice de precios al consumidor.

CLÁUSULA 93. TERRENO PARA TRABAJADORES.

"La Universidad" se compromete a gestionar una superficie de terreno equivalente a tres (3) hectáreas en las ciudades de Hermosillo, San Luis Río Colorado, Navjoa, Magdalena y Benito Juárez, para que se utilicen con el propósito de satisfacer necesidades de vivienda de los trabajadores sindicalizados. La urbanización correrá a cargo de los beneficiarios de dicho terreno y "La Universidad" se pone a disposición de "El Sindicato" para realizar gestiones conjuntas que permitan la elaboración de un proyecto para su utilización.

La asignación de los lotes se hará de común acuerdo entre "El Sindicato" y "La Universidad".

Asimismo, "La Universidad" se compromete a gestionar una superficie de terreno para la construcción de un centro recreativo al servicio de los "Trabajadores" en cada una de sus "Unidades Administrativas".

CLÁUSULA 94. INFONAVIT.

"La Universidad" se compromete a dar cumplimiento a la obligación de proporcionar a los "Trabajadores" de la Institución casas habitación, cómodas e higiénicas cubriendo, para tales efectos, la cuota del 5% (Cinco por ciento) del "INFONAVIT" para el fondo de vivienda de forma permanente y segura, apegándose estrictamente y en todo momento a la normatividad vigente del "INFONAVIT" y de la Ley Federal del Trabajo.

En ese mismo sentido, "La Universidad" permitirá a "El Sindicato" fungir como observador y coadyuvante en el proceso de inscripción de "La Universidad" al programa de vivienda del "INFONAVIT" y administración de pagos o cobertura de cuotas requeridas.

CLÁUSULA 95. SEGUIMIENTO DE EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

"El Sindicato" podrá consultar en línea un reporte sobre el avance del ejercicio económico de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que se actualizará trimestralmente, conforme a las disposiciones gubernamentales de contabilidad correspondiente.

El remanente de todas aquellas cláusulas económicas y sociales del Contrato Colectivo de Trabajo que resulte a partir del reporte de avance del ejercicio económico trimestral será entregado a "El Sindicato" en un término no mayor de quince (15) días.

CLÁUSULA 96. DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DE PRESUPUESTO.

"La Universidad" escuchará la opinión de "El Sindicato" sobre la formulación de su anteproyecto de presupuesto anual antes de presentarlo al Consejo Directivo de "La Universidad". Asimismo, reconoce el derecho de "El Sindicato" de solicitar por escrito información sobre el ejercicio presupuestal atribuible a sueldos, salarios y prestaciones de los trabajadores sindicalizados. La información solicitada a la Secretaría General Administrativa sobre el ejercicio presupuestal deberá entregarse a "El Sindicato", siempre y cuando lo permitan las disposiciones legales correspondientes, en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en el entendido que la información presupuestal del año corriente, sólo podrá entregarse en períodos trimestrales según esté disponible.

CLÁUSULA 97. PERMISOS A EVENTOS SINDICALES.

"La Universidad" dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, foros, congresos y demás actividades que celebre "El Sindicato" con previo aviso a la Institución siempre y cuando no se lesionen gravemente las actividades académicas, calendarizado en los meses de mayo o noviembre. Para este fin, se autorizan dos (2) días de permiso, y dos (2) días más adicionales para cubrir el traslado de las sedes de mayor distancia al lugar del evento, es decir, que cuando la sede sea en Navojoa o Benito Juárez, el personal de San Luis Río Colorado contará con dos (2) días adicionales para cubrir el traslado, y cuando la sede sea en San Luis Río Colorado, el personal de Navojoa y Benito Juárez contará con dos (2) días adicionales para cubrir el traslado, lo anterior siempre y cuando no se suspendan actividades académicas.

Para la realización de asambleas generales ordinarias y extraordinarias, se otorgarán las facilidades correspondientes siempre y cuando se notifique a la autoridad a través de la Secretaría Técnica de Rectoría de "La Universidad" cuando menos con cinco (5) días naturales de anticipación a la celebración de las mismas.

Para los efectos de la aplicación de esta cláusula, los representantes sindicales notificarán previamente, por escrito, a las instancias administrativas correspondientes sobre la realización de actividades sindicales y como consecuencia las inasistencias al trabajo que resulten serán consideradas justificadas para cualquier efecto.

CLÁUSULA 98. AYUDA ECONÓMICA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES.

"La Universidad" se obliga a pagar los gastos de viaje, a dos (2) miembros de "El Sindicato", dos (2) veces al año, para que asistan a eventos nacionales o regionales que organicen los trabajadores universitarios, como tales o agrupados en sus sindicatos. Estos viajes se ajustarán a las tarifas que maneja "La Universidad" y a comprobación de gastos.

CLÁUSULA 99. USO DE INSTALACIONES UNIVERSITARIAS.

"La Universidad" dará facilidades a "El Sindicato" para que haga uso de las instalaciones con que cuenta para la realización de actividades sindicales, académicas, culturales y deportivas, formulando por escrito la solicitud correspondiente con la debida anticipación, a fin de no interferir con los programas de la Institución. A través de las dependencias universitarias que guardan relación con las actividades anteriores, "La Universidad" coadyuvará en su organización a solicitud de "El Sindicato".

CLÁUSULA 100. APOYO A NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES.

"La Universidad" apoyará a "El Sindicato" hasta por la cantidad de \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para gastos ocasionados por la integración y funcionamiento de la comisión negociadora sindical, encargada de acordar con "La Universidad" las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo e incremento salarial anual.

CLÁUSULA 101. COMISIONES MIXTAS.

Se integrarán entre "La Universidad" y "El Sindicato" las siguientes comisiones mixtas generales:

- I. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución de Conflictos (CMGCRC).
- II. Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal de la Universidad Estatal de Sonora (CMGHSPUES).
- III. Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal de la Universidad Estatal de Sonora (CMGFSPUES).
- IV. Comisión Mixta General del Tabulador del Personal de la Universidad Estatal de Sonora (CMGTPUES).
- V. Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS).
- VI. Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA).

VII. Comisión Mixta de Productividad.

VIII. Las demás comisiones mixtas generales, de "Unidades Administrativas" y especiales que acuerden "La Universidad" y "El Sindicato".

CLÁUSULA 102. IMPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

"La Universidad" se compromete a entregar a "El Sindicato", cada dos (2) años, mil cuatrocientos (1,400) ejemplares encuadernados del Contrato Colectivo de Trabajo. Esta entrega se efectuará a más tardar un (1) mes después del depósito del documento en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

CLÁUSULA 103. BECAS DE MOVILIDAD.

"La Universidad" se compromete a otorgar cinco (5) becas de movilidad internacional de 2,500 (Dos mil quinientos) dólares estadounidenses cada una a hijos de trabajadores sindicalizados, en los términos y condiciones que "La Universidad" otorga sus becas de movilidad a estudiantes y empleados, con el objeto de mejorar las competencias comunicativas del idioma inglés. Los criterios para su asignación serán los siguientes:

- I. Ser mayor de edad, con pasaporte mexicano y visa vigente de ingreso a Estados Unidos de América o Canadá.
- II. Ser alumno regular con un promedio de estudios universitarios de 8.5 (Ocho punto cinco).
- III. No serán acumulables, canjeables ni reembolsables.

CLÁUSULA 104. DESEMPEÑO DE PERSONAL DOCENTE.

"La Universidad" otorgará apoyos económicos directos como estímulos de desempeño a los profesores de tiempo completo con Perfil Deseable PRODEP y a los profesores integrantes del Sistema Nacional de Investigadores que cumplan con los criterios de calidad y productividad que "La Universidad" establezca de común acuerdo con "El Sindicato". Los montos de los apoyos a otorgar no podrán ser menores a los que actualmente "La Universidad" otorga a los profesores con Perfil Deseable PRODEP a los profesores integrantes del Sistema Nacional de Investigadores.

CAPÍTULO IX. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN

CLÁUSULA 105. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.

En caso de que "La Universidad" considere que existe exceso de personal en cualquiera de sus "Unidades Administrativas", o bien que modifique o suprima la materia de trabajo, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le reubique en alguna equivalente o afín,

notificándole por escrito con al menos treinta (30) días de anticipación. En caso de que no exista equivalente, o bien que el trabajador no acepte su nueva adscripción, tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de cuatro (4) meses de salario integrado, más veinte (20) días por cada año de servicios prestados en "La Universidad", la prima de antigüedad y además las prestaciones legales y contractuales ya generadas a su favor y a que tengan derecho en ese momento el trabajador.

CLÁUSULA 106. NIVELACIÓN SALARIAL POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.

En caso de que el trabajador sea trasladado, transitoria o definitivamente, a una Unidad Administrativa o plantel que esté ubicado en zona económica o nivel de vida superior a la del lugar de su adscripción original, "La Universidad" se compromete a nivelar su salario y demás prestaciones con las del lugar respectivo, así como pagar el menaje de casa que este origine y los gastos que se requieran para el traslado de su cónyuge e hijos o personas dependientes del trabajador. Los gastos a que se refiere esta cláusula serán cubiertos en forma anticipada.

CAPÍTULO X. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 107. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Los "Trabajadores" de "La Universidad" tendrán los derechos siguientes:

- I. Percibir el salario que le asigne el presupuesto vigente a la plaza que ocupe.
- II. Recibir el pago de las horas extraordinarias que labore conforme a este Contrato Colectivo de Trabajo.
- III. Conservar su empleo y su dependencia de adscripción al lugar donde desempeñan su trabajo, salvo que existan necesidades del servicio que haga necesario su cambio a otro lugar de trabajo dentro de la misma ciudad, y solo en tanto subsista la necesidad que originó el traslado. En todo caso, "La Universidad" deberá evitar que se afecte innecesariamente los intereses del trabajador.
- IV. Disfrutar de descansos, vacaciones y licencias, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- V. Recibir los estímulos y recompensas que señale la legislación aplicable y el reconocimiento por escrito de "La Universidad" por el desempeño satisfactorio de la comisión que se les haya encomendado.

- VI. Recibir instrucción y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo.
- VII. Ocupar el puesto que desempeñaban, en los casos en que se reintegren al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad u otro tipo de licencia.
- VIII. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, derivadas de riesgos profesionales.
- IX. Recibir trato cortés y respetuoso de las autoridades de "La Universidad".
- X. Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas, adecuadas a su edad y condiciones psicofísicas, que organicen "La Universidad" y "El Sindicato", sin perjuicio del desarrollo normal de las labores de "La Universidad".
- XI. Contar con las condiciones materiales y pedagógicas adecuadas que los planes y programas académicos demanden, tomando en cuenta los recursos disponibles de "La Universidad".
- XII. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación sujetándose a los planes y programas de estudios de "La Universidad".
- XIII. Obtener permiso para asistir a las asambleas o actos sindicales, previo acuerdo entre "La Universidad" y "El Sindicato".
- XIV. El personal docente de tiempo completo podrá solicitar cada seis (6) años, a partir del 1° de mayo de 1994, el goce de un año sabático de acuerdo con el reglamento correspondiente.
- XV. No ser separados de su trabajo cuando se estén ejerciendo funciones de dirección o sindicales, siempre que no se incurra en hechos ilícitos.
- XVI. A que "La Universidad" notifique oportunamente a "El ISSSTESON" de los accidentes ocurridos durante el desempeño de su trabajo.
- XVII. Recibir los uniformes referidos en la Cláusula 75 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

- XVIII. Recibir los créditos y percibir las regalías por trabajos realizados al servicio de "La Universidad", por concepto de derecho de autor, de propiedad intelectual y de patente de ley.
- XIX. Recibir las compensaciones y prestaciones complementarias por el desempeño de funciones académicas, administrativas o de servicios adicionales a las funciones propias de su nombramiento.
- XX. Contar con los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en buen estado y de buena calidad.
- XXI. Percibir por concepto de aguinaldo cincuenta (50) días de salario y cinco (5) días de bono navideño, cinco (5) o seis (6) días, según corresponda, por ajuste de calendario cuando tenga más de un (1) año de servicio continuo o su parte proporcional en caso de que haya laborado un lapso menor; esta prestación se recibirá durante la primera quincena del mes de diciembre y con el último sueldo que esté percibiendo.
- XXII. Recibir el reconocimiento correspondiente por su participación en cursos y otras actividades que "La Universidad" determine.
- XXIII. El personal académico podrá sugerir sobre las necesidades de cursos de actualización del profesorado.
- XXIV. Ser reinstalados en la plaza de la cual hubiesen sido separados o, en su caso, ser indemnizados cuando proceda y recibir el pago de los salarios caídos en los términos que señale la sentencia definitiva del "Tribunal Laboral" en una sola exhibición.
- XXV. Desempeñar únicamente las funciones propias de su encargo y labores conexas.
- XXVI. Gozar de la defensa legal referida en la Cláusula 70 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- XXVII. Obtener jubilación, pensión por vejez, pensión por invalidez o pensión por muerte de conformidad con las leyes aplicables.
- XXVIII. Se otorgará nota de mérito al trabajador que destaque en el desempeño de su trabajo o en el cumplimiento de las comisiones que se le encomienden, otorgándosele puntuación por cada nota favorable a fin de que sea tomado en

cuenta dentro del concurso de méritos junto con los demás elementos a evaluar de acuerdo con el tabulador.

XXIX. Las demás que establezca la legislación aplicable.

CLÁUSULA 108. PLAZAS VACANTES.

En atención a su antigüedad, el trabajador sindicalizado tendrá prioridad sobre cualquier solicitante, en plazas de base vacantes o de nueva creación que se generen en cualquier Unidad Administrativa de "La Universidad", siempre y cuando se cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en el Estatuto del Personal Académico, en caso de los trabajadores académicos. En el caso de los trabajadores administrativos y de servicios, la selección se efectuará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del Personal Administrativo y de Servicios.

CLÁUSULA 109. MODIFICACIÓN DE SITUACIÓN LABORAL.

Toda acción o resolución de "La Universidad", que modifique la situación laboral de los trabajadores sindicalizados, deberá ser justificada y para tal efecto se procederá considerando la opinión de "El Sindicato".

CLÁUSULA 110. IGUALDAD SALARIAL.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual sin que pueda ser modificado por razón de edad, sexo o nacionalidad. Dichos salarios estarán establecidos en el tabulador.

No será violatorio del principio de igualdad salarial la fijación de salarios distintos para trabajo igual si este corresponde a diferentes categorías escalafonarias.

CLÁUSULA 111. OBLIGACIONES.

Son obligaciones de los "Trabajadores":

- I. Asistir puntualmente a sus labores, salvo causa de fuerza mayor, registrando la asistencia mediante el sistema de control establecido por "La Universidad".
- II. Desempeñar su trabajo con eficiencia, intensidad, cuidado y esmero, apropiados y bajo la dirección, supervisión y control de las autoridades de "La Universidad".
- III. Cumplir su horario de trabajo en la dependencia que les haya sido asignada, salvo autorización en contrario de su jefe inmediato.
- IV. Observar buenas costumbres durante la jornada y en "La Universidad".

- V. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores, y compañeros de trabajo.
- VI. Informar a las autoridades de "La Universidad", sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando sean requeridos.
- VII. Cuidar de la conservación de los inmuebles, mobiliario, equipo, máquinas, y útiles, independientemente del deterioro que origine su uso normal.
- VIII. Hacer entrega a las autoridades de "La Universidad", cuando así lo requieran estas, de los valores, fondos, instrumentos, herramientas y demás útiles y bienes que con motivo de trabajo se encuentren en su poder. "La Universidad" deberá entregar por escrito el motivo justificado que haya tomado en cuenta para requerir la entrega, y al momento de realizarse, entregará el recibo liberatorio correspondiente.
- IX. Guardar reserva de los asuntos que tengan conocimiento con motivo de su trabajo, cuando su divulgación pueda causar perjuicio a "La Universidad"; esta obligación persistirá aún después de que el trabajador se separe del servicio.
- X. Dar aviso inmediato a "La Universidad" de las causas justificadas que les impidan acudir a su trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- XI. Dar aviso inmediato a "La Universidad" de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad y de cualquier otra calidad o circunstancia personal o familiar que deba conocer "La Universidad" para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo.
- XII. Poner en conocimiento a las autoridades de "La Universidad" las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas.
- XIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligre la vida de sus compañeros o los intereses de "La Universidad", siempre que con ello no implique grave peligro para el trabajador.
- XIV. Comunicar a las autoridades de "La Universidad" las deficiencias, los desperfectos, accidentes, delitos e infracciones de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.

- XV. Los "Trabajadores" deberán comprobar, en los términos establecidos por "La Universidad", los viáticos que se les otorguen, una vez que termine la diligencia encomendada.
- XVI. Las demás obligaciones derivadas del cumplimiento de su función, así como las disposiciones legales vigentes aplicables al caso.

CLÁUSULA 112. PROHIBICIONES.

Queda prohibido a los "Trabajadores":

- I. Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo.
- II. Registrar la asistencia de otro compañero de trabajo, o permitir que un tercero registre la propia.
- III. Presentarse al desempeño de sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por el médico de "El ISSSTESON", notificada previamente a la iniciación del servicio.
- IV. Consumir bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o en el lugar de trabajo, salvo que exista prescripción médica en los términos de la fracción anterior.
- V. Ingerir alimentos dentro de su horario de labores, salvo acuerdo con las autoridades en caso de horario continuo.
- VI. Usar los teléfonos de "La Universidad" para usos particulares, salvo en caso de urgencia o enfermedad de sus familiares, debidamente comprobados.
- VII. Realizar rifas, colectas o ventas durante la jornada o en "La Universidad".
- VIII. Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo.
- IX. Ofender en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
- X. Sustraer de los planteles, oficinas, talleres y demás "Unidades Administrativas" de "La Universidad" documentos, útiles o pertenencias de "La Universidad", sin permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes.

- XI. Permitir, sin la autorización correspondiente que otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.
- XII. Portar armas de cualquier tipo durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija.
- XIII. Suspende las labores sin autorización de "El Titular".
- XIV. Queda prohibido el acceso a páginas de internet con cualquier contenido que no esté relacionado con las funciones y actividades académicas o administrativas de los "Trabajadores".
- XV. Los demás que establezcan los ordenamientos de "La Universidad".

CAPÍTULO XI. SANCIONES

CLÁUSULA 113. SANCIONES A LOS TRABAJADORES.

Para la aplicación de las sanciones a los "Trabajadores" a que se refiere el presente Contrato Colectivo de Trabajo, deberán tomarse las siguientes prevenciones:

- I. El extrañamiento escrito se impondrá a los "Trabajadores" por violar las disposiciones contenidas en las cláusulas 111 y 112 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- II. La suspensión temporal se impondrá hasta por un máximo de ocho (8) días de conformidad con las siguientes reglas:
 - a) Cuando el trabajador se dedique a juegos de azar o a los prohibidos por "La Ley" en las "Unidades Administrativas" de "La Universidad".
 - b) Por violar lo establecido en la Cláusula 111, fracciones IX, XII y XIII de "El Contrato".

Para determinar el número de días de suspensión, se tomarán en cuenta las circunstancias propias del caso, los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta, las consecuencias que esta haya tenido y la reincidencia. Los antecedentes positivos y negativos se evaluarán desde que el trabajador haya iniciado la prestación de sus servicios en "La Universidad".

III. Cualquier sanción o despido, no podrá decretarse sin que previamente se realice una investigación administrativa en la que se justifique plenamente por "La Universidad" la necesidad y la procedencia de la medida, ajustándose al siguiente procedimiento:

- a) "La Universidad" no podrá decretar la aplicación de sanción alguna si no ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente, so pena de nulidad. El plazo para iniciar dicha investigación no deberá ser mayor de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que "La Universidad" conozca los hechos motivadores de la sanción por conducto de cualquiera de los funcionarios a que se refiere la Cláusula 20 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) Para llevar a cabo la investigación administrativa se realizará una audiencia a la cual deberá citarse al interesado por escrito, y a "El Sindicato" en caso de ser trabajador sindicalizado, con veinticuatro (24) horas de anticipación cuando menos. El trabajador y/o "El Sindicato" podrán hacerse acompañar de testigos de descargo, cuyas intervenciones formarán parte del escrito de constancia de la investigación. La audiencia deberá realizarse preferentemente en la coordinación de recursos humanos, salvo que por razones de imposibilidad material deba llevarse a cabo en otro lugar, en cuyo caso el citatorio deberá indicar con precisión el lugar de referencia, así como el nombre y el cargo de la autoridad responsable en llevar a cabo la diligencia.
- c) En el citatorio para esta audiencia de investigación administrativa deberán especificarse los hechos relacionados con la causal que se le impute al trabajador, así como las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo y los fundamentos legales que establezcan la procedencia de la sanción que se pretenda realizar. La investigación solo se ocupará de los hechos que consten en el citatorio, sin poderse investigar hechos nuevos o distintos. Además, tampoco formarán parte de la resolución aquellos hechos que no consten en el citatorio, aun cuando aparezcan probados durante el transcurso de la investigación.
- d) El resultado de la investigación deberá hacerse constar por escrito firmándolo quienes hayan intervenido, ante la fe de dos testigos de asistencia. En caso de que no asista el trabajador a dicha audiencia, la investigación no se suspenderá a menos de que el interesado haya notificado previamente su imposibilidad para asistir y haya solicitado el cambio de fecha de audiencia.

- e) El resultado de la investigación deberá notificarse personalmente al trabajador, y será a partir de dicha notificación cuando le empiecen a transcurrir los términos legales.
- f) En caso de no estar conforme el trabajador con los resultados de la investigación, podrá acudir ante el "Centro de Conciliación" en etapa conciliatoria, y en caso de no llegar a un acuerdo podrá acudir al "Tribunal Laboral" para que resuelva lo que conforme a derecho sea procedente.
- g) La acción de "La Universidad" para suspender, cesar o disciplinar a sus "Trabajadores" prescribirá en un (1) mes, contados desde que se conozcan las causas por cualquier representante patronal a los que se refiere el Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO XII. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

CLÁUSULA 114. SUSPENSIÓN TEMPORAL.

Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, previo dictamen médico.
- II. La prisión preventiva del trabajador, cuando esta no concluya con sentencia condenatoria.
- III. El arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa.

CLÁUSULA 115. SUSPENSIÓN POR IRREGULARIDADES EN LA GESTIÓN.

Los "Trabajadores" que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos de sus funciones hasta por treinta (30) días por "El Titular", cuando apreciase alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación o se resuelve sobre su cese.

Para los efectos a que se refiere el párrafo anterior, el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al sustituto que designe o a los visitadores, inspectores o auditores que practiquen las investigaciones, y quedará obligado a concurrir normalmente a sus

labores para hacer las aclaraciones o explicaciones que exija la investigación, sin que se prive de la percepción de su salario y emolumentos.

Si transcurrido el término de treinta (30) días naturales no se hace denuncia de hechos delictuosos atribuibles al trabajador, se le reinstalará en el ejercicio de sus funciones.

Cuando se utilice esta cláusula de manera dolosa por cualquiera de los representantes patronales, al término de esta, deberá cubrirse al trabajador el importe de cinco (5) meses de trabajo integrado a título de reparación moral.

CLÁUSULA 116. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE EFECTOS DE NOMBRAMIENTO.

Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por causa justificada. Los nombramientos o designaciones de los "Trabajadores" sólo dejarán de surtir efectos, sin responsabilidad para "La Universidad" por las siguientes causas:

- I. Por renuncia o mutuo consentimiento.
- II. Por conclusión del término o de la obra determinante de la designación.
- III. Por muerte del trabajador.
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.
- V. Por rescisión justificada, previa investigación administrativa, en los casos siguientes:
 - a. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros dentro de las horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
 - b. Incurrir el trabajador en cualesquiera de las faltas a que se refiere el inciso anterior, fuera del servicio, en contra de sus jefes o en contra de los familiares de estos, de tal manera graves, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.
 - c. Por más de tres (3) inasistencias a sus labores sin causa justificada en un lapso de treinta (30) días. En el caso de los profesores de asignatura, se

estimarán que han incurrido en esta causa cuando dejen de impartir más del 17% (Diecisiete por ciento) de las horas aula de clases que les corresponden en el mencionado lapso de treinta (30) días.

- d. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.
- e. Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- f. Por revelar los asuntos secretos y reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo, en perjuicio de "La Universidad".
- g. Por comprometer con sus imprudencias, descuido o negligencia inexcusable la seguridad del laboratorio, taller, oficina o Unidad Administrativa de "La Universidad" donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.
- h. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, siempre que se trate del trabajo contratado.
- i. Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica y sea notificado a "La Universidad" antes de iniciar las labores.
- j. Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria que impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

En los casos a que se refieren los incisos anteriores, "El Titular" deberá notificar personalmente al trabajador la resolución de la investigación administrativa y solo podrá hacerlo por conducto del "Tribunal Laboral" cuando demuestre que previamente intentó hacerlo en forma personal y por escrito.

CLÁUSULA 117. OBLIGACIONES DE "LA UNIVERSIDAD".

"La Universidad" se obliga para con el trabajador, una vez que se dicte resolución definitiva por el "Tribunal Laboral", a lo siguiente:

- I. Si se trata de reinstalación, a cubrirle de inmediato los salarios caídos y prestaciones a que tenga derecho junto con sus incrementos a partir de la fecha en que se separe del trabajo hasta que se cumpla la resolución definitiva.

- II. Si se trata de indemnización, "La Universidad" cubrirá al trabajador los salarios caídos y demás prestaciones desde el momento de su separación del trabajo hasta que se cumpla la resolución, además le liquidará lo establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo.
- III. Si se trata del pago de prestaciones o del cumplimiento de obligaciones por parte de "La Universidad", se llevará a cabo su cumplimiento inmediato, a partir de que se conozca la resolución definitiva del "Tribunal Laboral".
- IV. En caso de que el trabajador haya sido asesorado por un abogado particular, deberá reembolsarle los gastos y honorarios que se hubieran ocasionado con motivo del juicio, siempre y cuando así lo resuelva la autoridad laboral correspondiente.

CLÁUSULA 118. VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se firma por tiempo indeterminado y será revisable cada año en lo que toca al tabulador y las cláusulas de monto fijo; y cada dos (2) años, en lo que toca a la totalidad del clausulado. Para los efectos anteriores se fija de común acuerdo por las partes como fecha límite de vigencia del clausulado el día 15 de abril de cada año.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO

"La Universidad" y "El Sindicato" de común acuerdo deciden realizar la integración del presente documento, mismo que consiste en la modificación y/o ampliación del Contrato Colectivo de Trabajo 2018 firmado el 13 de abril de 2018, adicionando al mismo lo que procede del convenio de revisión salarial UES-SUTUES 2019, del convenio de revisión salarial y contractual UES-SUTUES 2020, del convenio de revisión salarial UES-SUTUES 2021, del convenio de revisión salarial y contractual UES-SUTUES 2022, del convenio de revisión salarial UES-SUTUES 2023, así como del convenio salarial y contractual 2024 de fecha 03 de diciembre de 2024 celebrado por "La Universidad" y "El Sindicato", por lo que única y exclusivamente se adicionan las modificaciones y/o ampliaciones al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo 2018 derivadas de los convenios mencionados en el presente transitorio, por lo que una vez integrado y sancionado el mismo por la autoridad competente, el presente documento será el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

SEGUNDO

Cuando de la revisión de "El Contrato" así como de la inclusión de diferentes convenios resultare una reestructuración del mismo, cualquier omisión, alteración o modificación que aparezca sin previo acuerdo entre las partes, y/o que lesione los derechos o prestaciones de los "Trabajadores", será nula jurídicamente; en tal caso "La Universidad" y "El Sindicato" se estarán a lo originalmente convenio.

TERCERO

Para el caso de los "Trabajadores" que por motivos de edad no puedan ser incorporados al seguro de gastos médicos mayores estipulado en la cláusula 77, por consideración se les dará prioridad en la prestación de apoyo para lentes (Cláusula 67) y apoyo dental (Cláusula 68), incluyendo ortodoncias. Lo anterior, pudiendo participar en las convocatorias de cada año y sujeto a tope presupuestal vigente establecido en la cláusula.

LA UNIVERSIDAD ESTATAL
DE SONORA

DRA. MARTHA PATRICIA PATIÑO
FIERRO

EL SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA

DR. JESÚS MARÍA MARTÍN TERÁN
GASTÉLUM

