

Cto. 1791/13



UES

Universidad Estatal de Sonora
La Fuerza del Saber Estimulará mi Espíritu

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

Alma
20 NOV. 2018

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2018



SUTUES

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA

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.....	9
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.....	15
CLÁUSULA 19. TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA.....	16
CLÁUSULA 20. PERSONAL DE CONFIANZA.....	16
CLÁUSULA 21. TRABAJADORES DE BASE INDETERMINADO.....	16
CLÁUSULA 22. NOTA DESFAVORABLE.....	17
CLÁUSULA 23. TIPOS DE NOMBRAMIENTO.....	17
CLÁUSULA 24. COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN.....	17
CLÁUSULA 25. FUNCIONES DIRECTIVAS Y SINDICALES.....	18
CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO	18
CLÁUSULA 26. JORNADA DE TRABAJO.....	18
CLÁUSULA 27. TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.....	18

200-400
 M-400
 18

CLÁUSULA 28. HORARIO DE LABORES.	18
CLÁUSULA 29. TRABAJO EXTRAORDINARIO Y POLÍTICA DE ALUMNOS POR AULA.	19
CLÁUSULA 30. REMUNERACIÓN TRABAJO EXTRORDINARIO.	20
CLÁUSULA 31. CONTROL DE ASISTENCIA.	20
CLÁUSULA 32. BONO DE PUNTUALIDAD.	21
CLÁUSULA 33. ASIGNACIÓN DE CARGA DOCENTE.	22
CLÁUSULA 34. HORARIOS DE INVIERNO HIJOS DE TRABAJADORES.	23
CAPÍTULO V. DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS	23
CLÁUSULA 35. DÍAS DE DESCANSO.	23
CLÁUSULA 36. VACACIONES.	24
CLÁUSULA 37. DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO.	24
CLÁUSULA 38. VACACIONES ACADÉMICOS.	25
CLÁUSULA 39. PRIMA VACACIONAL.	25
CLÁUSULA 40. DÍAS ECONÓMICOS.	25
CLÁUSULA 41. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO.	28
CLÁUSULA 42. LICENCIAS MÉDICAS.	29
CLÁUSULA 43. LICENCIAS POR ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.	30
CLÁUSULA 44. LICENCIA POR JUBILACIÓN.	31
CLÁUSULA 45. LICENCIA POR MATERNIDAD.	31
CLÁUSULA 46. LICENCIAS SINDICALES.	31
CAPÍTULO VI. SALARIOS	32
CLÁUSULA 47. SALARIOS.	32
CLÁUSULA 48. SUELDO.	32
CLÁUSULA 49. PAGO DE SALARIO.	32
CLÁUSULA 50. CONDICIONES DEL SALARIO.	33
CLÁUSULA 51. NIVELACIÓN SUELDO.	34
CLÁUSULA 52. TABULADOR.	34
CLÁUSULA 53. RETENCIÓN AL SALARIO.	36
CLÁUSULA 54. TRABAJO EXTRAORDINARIO.	37
CLÁUSULA 55. VIÁTICOS.	37
CAPÍTULO VII. PRESTACIONES ECONÓMICAS	38
CLÁUSULA 56. RIESGO LABORAL.	38
CLÁUSULA 57. BONO POR PENSIÓN, JUBILACIÓN O ANTIGÜEDAD.	38

CLÁUSULA 58. EXENCIÓN DE PAGO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES.	40
CLÁUSULA 59. APOYO A ESTUDIOS.....	40
CLÁUSULA 60. SEGURO DE CHOFERES Y APOYO POR DEFUNCIÓN.....	41
CLÁUSULA 61. PAGO DE MARCHA.....	41
CLÁUSULA 62. BECA A LOS HIJOS POR DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR.....	42
CLÁUSULA 63. APOYO POR MATRIMONIO.....	42
CLÁUSULA 64. AGUINALDO.....	42
CLÁUSULA 65. QUINQUENIO Y PAGO DE SOBRESUELDO.....	43
CLÁUSULA 66. APOYO POR NACIMIENTO.....	44
CLÁUSULA 67. APOYO PARA LENTES.....	45
CLÁUSULA 68. APOYO DENTAL.....	46
CLÁUSULA 69. APOYO DE APARATOS ORTOPÉDICOS.....	47
CLÁUSULA 70. APOYO JURÍDICO.....	48
CLÁUSULA 71. DESPENSA.....	48
CLÁUSULA 72. APOYO DE MATERIAL DIDÁCTICO Y ÚTILES ESCOLARES.....	48
CLÁUSULA 73. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD.....	48
CLÁUSULA 74. APOYO GUARDERÍA.....	49
CLÁUSULA 75. APOYO UNIFORMES.....	49
CLÁUSULA 76. BONO DEL PAVO Y APOYO ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.....	50
CLÁUSULA 77. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES.....	51
CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES.....	51
CLÁUSULA 78. SEGURO INSTITUCIONAL.....	51
CLÁUSULA 79. GASTOS DE EMERGENCIA MÉDICA.....	51
CLÁUSULA 80. APOYO PARA TESIS.....	52
CLÁUSULA 81. APOYO PARA ESTUDIOS DE POSGRADO.....	52
CLÁUSULA 82. GARANTÍAS POR PARALIZACIÓN DE LABORES.....	53
CLÁUSULA 83. POLÍTICA DE POSGRADO.....	53
CLÁUSULA 84. POSGRADO EN LA MUNICIPALIDAD.....	54
CLÁUSULA 85. EVIDENCIA DE POSGRADO.....	54
CLÁUSULA 86. ESTÍMULOS A LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.....	54
CLÁUSULA 87. ESTÍMULOS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA PARA HIJOS DE TRABAJADORES.....	54
CLÁUSULA 88. CUBÍCULOS DOCENTES.....	55

2014
 M
 N
 OX

CLÁUSULA 89. ESTÍMULOS POR RESULTADOS ACADÉMICOS.	55
CLÁUSULA 90. CURSOS DE CAPACITACIÓN.	55
CLÁUSULA 91. ESTACIONAMIENTO Y BOTIQUÍN MÉDICO.	56
CLÁUSULA 92. VEHÍCULO SINDICAL Y GASTOS DE COMBUSTIBLE.	56
CLÁUSULA 93. TERRENO PARA TRABAJADORES.	56
CLÁUSULA 94. INFONAVIT.	57
CLÁUSULA 95. SEGUIMIENTO DE EJERCICIO ECONÓMICO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	57
CLÁUSULA 96. DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DE PRESUPUESTO.	57
CLÁUSULA 97. PERMISOS A EVENTOS SINDICALES.	58
CLÁUSULA 98. AYUDA ECONÓMICA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES.	58
CLÁUSULA 99. USO DE INSTALACIONES UNIVERSITARIAS.	58
CLÁUSULA 100. APOYO A NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES.	58
CLÁUSULA 101. COMISIONES MIXTAS.	59
CLÁUSULA 102. IMPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	59
CLÁUSULA 103. BECAS DE MOVILIDAD.	59
CLÁUSULA 104. DESEMPEÑO DE PERSONAL DOCENTE.	60
CAPÍTULO IX. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.	60
CLÁUSULA 105. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.	60
CLÁUSULA 106. NIVELACIÓN SALARIAL POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.	60
CAPÍTULO X. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.	60
CLÁUSULA 107. DERECHOS DE TRABAJADORES.	60
CLÁUSULA 108. PLAZAS VACANTES.	63
CLÁUSULA 109. MODIFICACIÓN DE SITUACIÓN LABORAL.	63
CLÁUSULA 110. IGUALDAD SALARIAL.	63
CLÁUSULA 111. OBLIGACIONES.	64
CLÁUSULA 112. PROHIBICIONES.	65
CAPÍTULO XI. SANCIONES.	66
CLÁUSULA 113. SANCIONES A LOS TRABAJADORES.	66
CAPÍTULO XII. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.	68
CLÁUSULA 114. SUSPENSIÓN TEMPORAL.	68
CLÁUSULA 115. SUSPENSIÓN POR IRREGULARIDADES EN LA GESTIÓN.	68

M-406

N

✗

CLÁUSULA 116. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE EFECTOS DE NOMBRAMIENTO.....69

CLÁUSULA 117. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD.....70

CLÁUSULA 118. VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO.....71

TRANSITORIOS.....71

PRIMERO.....71

SEGUNDO.....71

TERCERO.....72

Handwritten notes on the right side of the page, including a vertical line with the number 400, a checkmark, and a signature.

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.

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 éste, 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 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, ésta deberá responder en un plazo máximo de cinco 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 del trabajo y de conflictos, podrá presentar el caso a la coordinación de recursos humanos; dicha instancia citará a las partes involucradas en un plazo no mayor a cinco 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 académicas o 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 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.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature and some illegible text.

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 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 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, la cual deberá responder en un plazo no mayor a diez días hábiles.

Los términos y plazos legales empezarán a correr en los términos establecidos en la cláusula 4, segundo párrafo.

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

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a vertical line with a checkmark and a signature.

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 de 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 el 12 de mayo de 2012.
- VI. "El ISSSTESON", el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio 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 al Servicio del Estado de Sonora.
- IX. "La Ley del INFONAVIT", la Ley del Instituto Nacional de Fomento a la Vivienda de 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 a los Estatutos Sindicales en las distintas "Unidades Administrativas" y Rectoría de "La Universidad".
- XIV. "Secretario General", el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora.
- XV. "La Junta", La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado con sede en la Ciudad de Hermosillo, 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 de 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 sufra "El Trabajador" 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 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 al 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 UES.
- 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 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, 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 separe 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 de Personal Académico.
- XXVI. "EPAS" es el Estatuto de Personal Administrativo y de Servicios.

Handwritten notes on the right margin: "406" at the top, a horizontal line with "2" below it, and a circled "X" at the bottom.

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.

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 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".
- VI. Cumpla con la normatividad vigente de "El ISSSTESON" privilegiando en todo caso los derechos humanos del trabajador.
- VII. Tener la escolaridad, los conocimientos y aptitudes que requiera el puesto.
- VIII. El personal docente deberá someterse al procedimiento que establece el "EPA" para estos efectos.
- IX. 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 cinco 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 realice el proceso de ingreso completo. La falta de aviso por si sola es causa de nulidad de la convocatoria o de la contratación que se realice.

- X. 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.
- XI. 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, 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; 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 "El Trabajador" 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. 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 15 días naturales para "Trabajadores" de la unidad académica Hermosillo y 20 días naturales para las "Unidades Administrativas" 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 algunos de los puestos definidos en la cláusula 20 de este "Contrato".

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 los "Trabajadores" 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".

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.

Son los "Trabajadores" por tiempo determinado:

- 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 de Rectoría, 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.

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 turnará a "La Junta" para su resolución.

CLÁUSULA 22. NOTA DESFAVORABLE.

Se considera nota desfavorable el hecho de que "El Trabajador" incurra en la comisión de cualquiera de los hechos expresamente prohibidos en "El Contrato" o en los reglamentos vigentes, o deje de cumplir por dos 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 al trabajador que se destaque en el desempeño de su trabajo o en el cumplimiento de las comisiones que se le 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, la designación la hará "La Junta", en término que no exceda de 10 días y de una lista de tres candidatos propuestos por cada una de las partes en conflicto, tal como lo marca la "Ley Federal del Trabajo".

CLÁUSULA 25. FUNCIONES DIRECTIVAS Y SINDICALES.

Al personal sindicalizado con nombramiento indeterminado que desempeñe funciones directivas dentro de "La Universidad" y aquellos que formen parte del comité ejecutivo del sindicato con comisión de tiempo completo, tendrán derecho a ser promovidos una categoría por 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 terminado su función y regrese a su nombramiento indeterminado, para tales efectos el trabajador deberá solicitar por escrito y deberá 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 8 horas diarias y los casos de jornada acumulada será de 35 horas a la semana; la jornada acumulada será aquella en la que se laboren 7 horas diarias en horario continuo o hasta 8 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 comprende 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 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 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, 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 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 horas diarias ni de tres 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 35 alumnos por grupo y en la modalidad con sólo horas aula será de 40. Si llegara a rebasarse, el profesor no podrá negarse a prestar el servicio, pero tendrá derecho a percibir una hora-semana-mes, por cada tres alumnos que rebasen el número máximo en los grupos asignados en el semestre, en la modalidad 2012.

En la modalidad con solo horas aula, el profesor tendrá derecho a percibir una hora-semana-mes por cada tres a cinco alumnos que rebase dicho máximo. En todo caso no podrá exceder de 38 y 45 alumnos por grupo respectivamente.

CLÁUSULA 30. REMUNERACIÓN 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, deberá recibir un salario doble, o sea el 200% 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" acuerden efectuar otro tipo de canje de horas y días de trabajo se deberá privilegiar el derecho de "El Trabajador" contenido en la presente cláusula.

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.

"El Trabajador" deberá 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 del "Contrato Colectivo de Trabajo".

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 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado el descuento respectivo. Declarada procedente la justificación, se reembolsará a "El Trabajador" el importe que se le hubiere descontado, en el siguiente pago.

M-406
N

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 15 minutos de tolerancia; después de este lapso se computará como retardo, tres retardos acumulados en una quincena significan media inasistencia. Si el retardo es mayor a 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.

Así mismo, "La Universidad" cubrirá quincenalmente un bono por puntualidad y asistencia a los "Trabajadores" docentes, administrativos y de servicios que registren su asistencia en el medio acordado como método de control de asistencia en los siguientes términos: se cubrirán \$250.00 quincenales, o la parte proporcional, a los "Trabajadores" contratados para una jornada de trabajo menor al tiempo completo de cuarenta 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 justificada o 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 este "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 por el monto de \$250.00 quincenales a los "Trabajadores" con licencia sindical de tiempo completo que prestan servicio en el comité ejecutivo o en delegaciones sindicales.

Las trabajadoras sindicalizadas que acrediten ante la coordinación de recursos humanos de rectoría o dirección de unidad académica de "La Universidad" tener uno o más hijos de hasta seis años de edad inscritos en estancia infantil o institución de educación preescolar, 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.

CLÁUSULA 33. ASIGNACIÓN DE CARGA DOCENTE.

Para asignar al trabajador docente carga académica o cursos de un área de conocimiento diferente para la que fue contratado, deberá haber previo acuerdo entre "El Trabajador" y "La Universidad", con notificación por escrito a "El Sindicato". Este acuerdo, deberá establecerse, con al menos veinte 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 demanda 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 100, elabore y mantenga actualizados los perfiles de los profesores. El perfil del profesor deberá especificar un máximo de 6 materias a impartir por periodo escolar que el profesor se encuentre en aptitud de impartir en cualquier programa educativo 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 a las actividades a desarrollar y deberán ser aprobadas por la Secretaría General Académica, a propuesta de los directores de unidad.

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:

M-406

- I. Para profesores de tiempo completo, 20 horas.
- II. Para profesores de medio tiempo, 15 horas.
- III. Para profesores por asignatura, 26 horas.

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

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

"La Universidad" presentará a "El Sindicato" y al personal docente la programación del periodo escolar de su carga académica al menos 20 días hábiles antes del inicio del periodo escolar. En el supuesto de 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 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 Secretaria de Educación y Cultura (SEC) modifique su horario, "La Universidad" otorgará las facilidades para que los "Trabajadores" modifiquen su horario de labores por un lapso de 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 días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de salario.

Cuando el trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo y sus días de descanso sean cualesquiera otros de la semana, tendrá derecho a que se le remunere con un 50% adicional sobre el salario diario ordinario. Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda tomar su descanso en esos días, lo hará 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 año efectivo de labores tendrán derecho a 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 año de servicios continuos disfrutarán sus vacaciones de acuerdo al tiempo proporcional que tengan trabajando. Las vacaciones se disfrutarán tomando en consideración el calendario escolar de "La Universidad".

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% 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 elaborara la propuesta de programación de vacaciones del personal a su cargo, misma que será autorizado por el director de unidad, 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 de cinco días hábiles continuos, incluyendo jueves y viernes santo, y de un período de descanso navideño de dos 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. DÍA 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 y 25 de diciembre, 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"), los que precisa la "Ley Federal del Trabajo" excepto los días 17 de julio, 12 de octubre y el 2 de noviembre; así mismo, 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 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 "El Trabajador" académico, que se le solicite por escrito laborar en el período de vacaciones por necesidades del servicio, si el interesado está de acuerdo, podrá hacerlo y las vacaciones le serán repuestas en un período que acuerden el interesado y el director de unidad respectivo.

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 meses siguientes al período que le corresponda, "La Universidad" deberá pagar éstas con un 200% 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, así mismo tendrán derecho a prima vacacional equivalente al 80% de la remuneración correspondiente de un mes de salario integrado por los siguientes conceptos: sueldo tabular, quinquenio, posgrado, zona cara, despensa, 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 reciba "El Trabajador" de manera habitual y permanente por sus servicios.

"El Trabajador" que tenga menos de un año de antigüedad de servicios en "La Universidad", recibirá la parte proporcional de vacaciones que le corresponde, más el pago del 80% como prima vacacional sobre el importe que le 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 días hábiles en el período 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 judicial o administrativa.
- 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 las madres que tengan niños menores de 12 años, se les podrá conceder hasta 20 días al año de permiso para atender al menor por motivos de enfermedad o cuidados maternos, presentando el dictamen de ISSSTESON.
- IX. Al trabajador que contraiga matrimonio se le concederán 7 días naturales.
- X. Al trabajador que vaya a presentar su examen de grado de cualquier carrera de educación superior o postgrado.
- XI. A los "Trabajadores" con hijos o padres que padezcan enfermedad en fase terminal y requieran atenderlos, se les podrán conceder hasta 10 días adicionales para que los atiendan, presentando el dictamen de ISSSTESON o de cualquier otra institución de sector salud (ISSSTE, IMSS, Particular, etc).
- XII. Por motivos personales.

Cuando el permiso esté fundamentado en alguno de los incisos I, II, III, IV, VII, X, XI podrá extenderse hasta por 5 días más al año cuando el trabajador deba trasladarse fuera de la municipalidad, y hasta por 8 días cuando deba trasladarse fuera de la entidad para asistir a dicha emergencia comprobándolo oportunamente.

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 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 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 \$200.00 (doscientos pesos M.N.). La prestación se hará efectiva en el mes de marzo de cada año.

"La Universidad" concederá permisos por horas al personal de "El SUTUES" durante la jornada laboral bajo los siguientes criterios:

- I. Dos permisos de hasta dos horas por quincena, con un máximo de 10 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, éste no tendrá la obligación de regresar a registrar su hora de salida.
- V. Los permisos de hasta dos horas establecidos en la fracción primera, podrán ser extendidos hasta por tres horas por el jefe inmediato superior, siempre y cuando se acredite que el permiso es para atender situación médica o legal, dando aviso

M. - 406

2

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 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 años de servicio y
 - c) Hasta doce (12) meses, a quienes tengan más de tres años de servicio.

Los permisos referidos en el inciso "C" de esta cláusula, podrán prorrogarse en dos ocasiones por el mismo periodo de tiempo; esto para los "Trabajadores" que tengan más de cinco años de servicio, una vez transcurridos los periodos autorizados, el trabajador deberá prestar sus servicios cuando menos un 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 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 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 deberá presentar junto con su solicitud, la carta de no adeudo que se solicitara en el área de recursos humanos de cada unidad académica y rectoría, además de la carta de liberación de no adeudo del "El Sindicato".

La autorización de las licencias por 30 días continuos o más se notificará al trabajador con al menos cinco días antes de la fecha de inicio de estas, siempre que la petición se hubiera hecho con quince 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 del su vencimiento, solicitándolo por escrito a la "La Universidad" y autorización del "Titular".

Las licencias sin goce de sueldo podrán prorrogarse si el trabajador formula la solicitud correspondiente cuando menos 20 días hábiles antes de que venzan aquellas y "La Universidad", de acuerdo a 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.

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 a lo siguiente:

"El Trabajador" tendrá derecho a recibir el total de su salario integrado durante 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 o descanso navideño, se prorrogará automáticamente las mismas o el descanso, en el número máximo de cinco 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 año de servicio se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta 3 meses con goce de salario íntegro y hasta 3 meses más con medio salario.
- II. A los que tengan de un año a cinco años de servicio, hasta 6 meses con goce de salario íntegro y hasta 6 meses más con medio sueldo.
- III. A los que tengan más de cinco y menos de diez años de servicio, hasta 8 meses con goce de salario íntegro y hasta 4 meses más con medio sueldo.
- IV. A los que tengan de diez años de servicio en adelante, 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 52 semanas de acuerdo con "La Ley del ISSSTESON".

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

Cuando las trabajadoras obtengan licencia médica por maternidad y la licencia coincida con sus días de vacaciones y descanso navideño, 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 días naturales.
- II. En el periodo de descanso navideño se le prorrogarán cinco días naturales.

CLÁUSULA 44. LICENCIA POR JUBILACIÓN.

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 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 mes más.

El finiquito por pensión se pagará en los 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 30 días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de 60 días después del mismo, percibiendo su salario íntegro.

Este período de descanso se prorrogará hasta por tres meses más, disfrutando del 100% 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 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 año, a partir de la fecha en que tenga lugar el alumbramiento.

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 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 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 periodos en una sola, al inicio o término de la jornada.

CLÁUSULA 46. LICENCIAS SINDICALES.

"La Universidad" otorgará siete y media licencias con goce íntegro de salario a miembros del comité ejecutivo del sindicato, mismas que serán designadas por el comité ejecutivo; de estas, una será de apoyo administrativo. Asimismo, se concederán 5 licencias, 2 de tiempo completo y 3 de medio tiempo, para ejercer funciones de delegados y que estarán distribuidos en las distintas unidades académicas de "La Universidad", especificando que

media, le corresponderá a la unidad de Benito Juárez. Tanto en la solicitud de la licencia como en el cambio de la persona que disfrutará de la misma, deberá comunicarse a "La Universidad" 30 días antes de la iniciación.

"La Universidad" otorgará permiso hasta seis miembros de la comisión negociadora que se integre para la revisión de este "Contrato", durante los días en que deban celebrar pláticas conciliatorias y tres días para la preparación del documento, los cuales fijará "El Sindicato".

Las personas que disfrutarán de esta licencia serán designadas por el comité ejecutivo, pero los elegidos deberán permanecer en las instalaciones de la unidad que les corresponda por todo el tiempo que se les concede licencia dedicados exclusivamente a atender a los "Trabajadores" y demás cuestiones sindicales que les sean inherentes.

También otorgará licencias con goce íntegro de salario, por cinco días al semestre a un delegado por unidad académica, que designará "El Sindicato", para que asista a las reuniones ordinarias que convoque el comité, previa notificación a las autoridades correspondientes con diez 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 preste sus servicios el trabajador. 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.

M-406

W

Handwritten signature or mark.

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. Este será fijado en el tabulador vigente de "La Universidad" respetando la diferencia que por zona económica corresponda. La diferencia que por zona económica se pague a los "Trabajadores" será de un 8.54% sobre los sueldos tabulares generales más el quinquenio. Al entrar en vigor el tabulador docente del Estatuto de Personal Académico (EPA), los montos por zona cara no se modificarán.

En el caso que ocurra una permuta u ocupación de plaza vacante en forma definitiva para cualquiera de los puestos, niveles o categorías existentes, el salario que recibirá "El Trabajador" será el correspondiente a lo que se devengue en la unidad administrativa de "La Universidad" en donde se establezca, modificándose por tanto los demás rubros económicos que percibe el trabajador.

"La Universidad" se compromete a otorgar un incremento gradual de salario del 8.54% por concepto de rezonificación de vida cara a las unidades que no disfruten de este beneficio (Magdalena, Hermosillo, Rectoría, Navojoa, Benito Juárez), en los términos que a continuación se describen:

- I. 1.3% de incremento al salario en 2015
- II. 1.45% de incremento al salario en 2016
- III. 1.45% de incremento al salario en 2017
- IV. 1.45 % de incremento al salario en 2018
- V. 1.45% de incremento al salario en 2019
- VI. 1.44% de incremento al salario en 2020

En este sentido, los incrementos anuales anteriormente definidos para completar el 8.54% total de 2015 a 2020 serán fondeados del mismo techo financiero a determinar en cada una de las negociaciones salariales anuales y de pliego petitorio correspondiente. El incremento gradual anual mencionado, será otorgado con independencia del incremento al salario que se pacte en cada revisión contractual para la totalidad de los "Trabajadores".

M - 406

CLÁUSULA 51. NIVELACIÓN SUELDO.

Al "Trabajador" de "La Universidad" promovido a un puesto y/o categoría superior del que venía desempeñando, se le deberá nivelar su salario de acuerdo al tabulador a más tardar la segunda quincena siguiente a la fecha 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, administrativo y de servicios:

TABULADOR DE SUELDOS Y CATALOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS.								
INCREMENTO SALARIAL DEL 3.40 % A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018								
CLAVE	NIVEL	PUESTO	CAT. I	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. E
030517	1	VELADOR	6,901.32	7,418.92	7,975.34	8,573.47	9,216.49	9,907.73
030519	2	JARDINERO	7,130.72	7,665.52	8,240.43	8,858.47	9,522.86	10,237.07
040414	3	CAPTURISTA	7,175.25	7,713.38	8,291.90	8,913.77	9,582.31	10,300.99
030518	4	AUX. DE INTENDENCIA	7,264.87	7,809.75	8,395.47	9,025.12	9,702.03	10,429.68
030516	4	CHOFER	7,264.87	7,809.75	8,395.47	9,025.12	9,702.03	10,429.68
040413	5	SECRETARIA	7,373.95	7,927.00	8,521.50	9,160.63	9,847.68	10,586.26
040416	6	AUX. DE MANTENIMIENTO Y S.G.	7,484.50	8,045.82	8,649.27	9,297.95	9,995.31	10,744.96
040412	7	SECRETARIA DE JEFE DE CARRERA	7,926.94	8,521.48	9,160.59	9,847.61	10,586.19	11,380.14
050203	8	PROMOTOR CULTURAL M.T.	7,947.74	8,543.82	9,184.58	9,873.44	10,613.93	11,409.98
050204	8	PROMOTOR DEPORTIVO M.T	7,947.74	8,543.82	9,184.58	9,873.44	10,613.93	11,409.98
050322	8	AUX. DE CONTROL ESCOLAR	7,947.74	8,543.82	9,184.58	9,873.44	10,613.93	11,409.98
050310	9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7,975.40	8,573.56	9,216.56	9,907.82	10,650.90	11,449.71
060426	10	SECRETARIA DE SECRETARIO	8,297.78	8,920.10	9,589.13	10,308.30	11,081.42	11,912.54
030515	11	ALMACENISTA	8,656.80	9,306.06	10,004.00	10,754.29	11,560.86	12,427.94
050207	12	AUXILIAR DE PROMOCION CULTURAL	8,709.65	9,362.85	10,065.11	10,819.98	11,631.49	12,503.84
060425	13	SECRETARIA DE DIRECCION	9,041.28	9,719.37	10,448.36	11,231.96	12,074.36	12,979.93
050206	14	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	9,044.88	9,723.22	10,452.47	11,236.41	12,079.14	12,985.08
060527	15	ASISTENTE DE REC. MAT. Y S.G.	9,128.78	9,813.44	10,549.46	11,340.67	12,191.20	13,105.54
060322	16	AUXILIAR CONTABLE	9,258.36	9,952.76	10,699.20	11,501.62	12,364.28	13,291.59
050209	17	TECNICO DE CAMPO	9,419.07	10,125.51	10,884.90	11,701.26	12,578.87	13,522.28
060329	18	AUDITOR AUXILIAR	9,859.61	10,599.09	11,394.05	12,248.60	13,167.22	14,154.77
060330	18	ASISTENTE DE CONTROL ESCOLAR	9,859.61	10,599.09	11,394.05	12,248.60	13,167.22	14,154.77
060424	18	SECRETARIA DE SRIO. GRAL.	10,055.73	10,809.90	11,620.67	12,492.23	13,429.12	14,436.32
050202	19	AUXILIAR DE LABORATORIO	11,555.79	12,422.48	13,354.16	14,355.74	15,432.42	16,589.83
050201	20	AUXILIAR DE LABORATORIO M.T.	5,777.88	6,211.22	6,677.07	7,177.86	7,716.19	8,294.92

TABULADOR DE SUELDOS Y CATALOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS.								
INCREMENTO SALARIAL DEL 3.40 % A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018								
CLAVE	NIVEL	PUESTO	CAT. I	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. E
060328	21	PROGRAMADOR DE SISTEMAS	12,056.16	12,960.38	13,932.40	14,977.33	16,100.66	17,308.21
060321	22	JEFE DE SECCION	12,221.52	13,138.15	14,123.52	15,182.77	16,321.49	17,545.60
060423	22	SECRETARIA DE RECTORIA	12,221.52	13,138.15	14,123.52	15,182.77	16,321.49	17,545.60
050210	23	TECNICO ACADEMICO	12,335.85	13,261.04	14,255.60	15,324.77	16,474.14	17,709.70
060218	24	ENCARGADO DE BIBLIOTECA	14,344.80	15,420.70	16,577.20	17,820.51	19,157.02	20,593.81
050101	25	ASISTENTE TECNICO	14,479.18	15,565.13	16,732.50	17,987.46	19,336.53	20,786.78
060112	25	ASISTENTE EJECUTIVO	14,479.18	15,565.13	16,732.50	17,987.46	19,336.53	20,786.78
050102	25	PSICOLOGO DE UNIDAD ACADEMICA	14,479.18	15,565.13	16,732.50	17,987.46	19,336.53	20,786.78
050103	25	MEDICO DE UNIDAD ACADEMICA	14,479.18	15,565.13	16,732.50	17,987.46	19,336.53	20,786.78
060320	26	ANALISTA DE PROGRAMAS	15,417.88	16,574.23	17,817.30	19,153.58	20,590.10	22,134.36
060319	26	AUDITOR INTERNO	15,417.88	16,574.23	17,817.30	19,153.58	20,590.10	22,134.36
060216	26	JEFE DE CAMPO	15,417.88	16,574.23	17,817.30	19,153.58	20,590.10	22,134.36
050215	27	PROMOTOR CULTURAL	15,893.92	17,085.96	18,367.42	19,744.97	21,225.84	22,817.78
050211	27	PROMOTOR DEPORTIVO	15,893.92	17,085.96	18,367.42	19,744.97	21,225.84	22,817.78
060215	28	JEFE DEL AREA DE PROM. DEPORT.	17,291.75	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
060217	29	JEFE DEL AREA. DE CONTROL ESC.	18,768.52	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
060214	29	ANALISTA INVESTIGADOR	18,768.52	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TABULADOR DE SUELDOS Y CATALOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL DOCENTE.					
INCREMENTO SALARIAL DEL 3.40 % A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018					
CLAVE DEL PUESTO	CATEGORÍA		NIVEL	SUELDO TABULAR ACUMULADO	% BASE DE CALCULO DE QUINQUENIO Y ZONA CARA
020613	PASIGN	ASIGNATURA	1	380.94	100%
020612	PASIGN	ASIGNATURA	2	438.07	87%
020611	PASIGN	ASIGNATURA	3	571.41	66.70%
020610	PTC	ADJUNTO	1	14,272.12	100%
020609	PTC	ADJUNTO	2	15,858.08	100%
020608	PTC	ASOCIADO	1	17,377.44	100%
020607	PTC	ASOCIADO	2	19,308.78	100%
020606	PTC	ASOCIADO	3	22,205.02	87%
020605	PTC	ASOCIADO	4	24,432.19	100%
020604	PTC	TITULAR	1	28,098.18	87%
020603	PTC	TITULAR	2	30,201.43	66.70%

TABULADOR DE SUELDOS Y CATALOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL DOCENTE. INCREMENTO SALARIAL DEL 3.40 % A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018					
CLAVE DEL PUESTO	CATEGORÍA		NIVEL	SUELDO TABULAR ACUMULADO	% BASE DE CALCULO DE QUINQUENIO Y ZONA CARA
020602	PTC	TITULAR	3	32,804.94	70.50%
020601	PTC	TITULAR	4	36,649.05	66.70%
020600	PTC	TITULAR	5	39,397.74	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 el trabajador hubiera 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 él contraídas, o para disfrutar de los servicios que proporciona.
- 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 "El trabajador".
- VII. Descuentos por faltas de asistencia injustificadas.
- VIII. Descuentos o retenciones por concepto de ahorro del trabajador.

M-405

h

h

- IX. Los demás previstos en la legislación aplicable. El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% 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 mes.

CLÁUSULA 54. TRABAJO EXTRAORDINARIO.

El trabajo extraordinario se pagará a razón de un 200% más del salario ordinario. El trabajo extraordinario se notificará por oficio a "El Trabajador" en el momento o previo a la tarea encomendada por la institución.

CLÁUSULA 55. VIÁTICOS.

Cuando "El trabajador" deba realizar actividades fuera de la ciudad de adscripción tendrá 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 por noche en localidades del estado y de \$400.00 por noche en localidades fuera del estado. Para este efecto, "La Universidad" y "El Sindicato" acuerdan establecer un fondo económico de \$1,200,000.00 anuales que se entregará a los "Trabajadores" junto con los viáticos diarios.
- IV. En cualquier caso, que un 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 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 el inciso "C" 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 horas.

VI. Las tarifas de viáticos que se menciona en el inciso "C" 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% del salario tabular.

La comisión mixta general de higiene y seguridad revisará, a propuesta de "La Universidad" y/o del "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 días.

"La Universidad" y "El Sindicato" se comprometen a elaborar un reglamento para la comisión mixta general de higiene y seguridad en un plazo no mayor a tres meses a partir de la firma del presente contrato.

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

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE SALARIO INTEGRADO
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 mas	402

“La Universidad” cubrirá a los “Trabajadores” con plaza definitiva que hayan prestado sus servicios ininterrumpidamente durante 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 menos de 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 éste 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.

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

Los "Trabajadores" administrativos y de servicios que cumplan 27 y 25 años de antigüedad respectivamente, tendrán derecho a ser promovidos a la siguiente categoría del tabulador, siempre y cuando hayan obtenido una calificación promedio de 80 puntos de sus últimas tres evaluaciones anuales del EPAS.

En caso de que "El Trabajador" o "La Trabajadora" se encuentren en la última categoría del tabulador, tendrá derecho a que se le promueva lo correspondiente a una categoría sin modificar su nombramiento.

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

"La Universidad" exentará a "El Trabajador" con nombramiento definitivo, a su cónyuge concubino (a), hijos y hermanos de este, 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 meses siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

"La Universidad" proporcionará un descuento del 100% 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 "El Trabajador" 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%. 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 presente un promedio de preparatoria mínimo de 80 y realice 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 apoyos cada semestre de \$2,000.00 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; así mismo, se otorgarán hasta treinta apoyos en cada semestre de \$2,000.00 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 "El Trabajador" tenga al menos un año de servicios en "La Universidad" y que acredite ante "El Titular" el buen desarrollo de sus estudios, con una calificación promedio general mínima de 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; así mismo, "La Universidad" se compromete a contratar un seguro de vida para cada uno de los chóferes, con una cobertura de \$500,000.00 (Son: quinientos mil pesos 00/100 m. n.)

"La Universidad" proporcionará en un plazo no mayor de 5 días hábiles la cantidad de \$20,000.00 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 un año de prestar sus servicios en "La Universidad"; en el caso de que el trabajador tenga menos de un 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, "La Universidad" entregará a los beneficiarios del "Trabajador", independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda, un pago de marcha en los siguientes términos:

AÑOS DE SERVICIOS	DIAS
5	150
6	164
7	178
8	192
9	206
10	220
11	234

M - 406

AÑOS DE SERVICIOS	DIAS
12	248
13	262
14	276
15	290
16	304
17	318
18	332
19	346
20 y mas	360

Solo 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 de "El Trabajador" sindicalizado que falleciere, una ayuda mensual equivalente al importe de dos salarios mínimos generales que se encuentren vigentes por el tiempo que duren sus estudios en "La Universidad" y que mantenga un promedio mínimo de 80, a cada uno de los hijos que se encuentren estudiando en "La Universidad" 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 por única ocasión, en un plazo no mayor de cinco días hábiles después de la presentación del acta de matrimonio, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de un año al servicio de "La Universidad". "El Trabajador" que no tenga un año de servicio, esta prestación será cubierta de manera proporcional al tiempo laborado; y en ambos casos, tendrá 90 días naturales para hacer efectiva dicha prestación, a partir de la fecha en que 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 50 días de salario como aguinaldo, 5 días de bono navideño y 5 días más como bono de compensación por los meses que tienen 31 días o 6 días cuando sea año bisiesto, entregando el 100% de estas prestaciones en la primera quincena del mes de diciembre. Quienes tengan una

2004-12

2

antigüedad menor de un 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. QUINQUENIO 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 5 años de servicios, el 7%. Por cada año más de servicio el 1%, 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 16 años de servicio se le incrementará con una compensación del 3.5% hasta cumplir los 17 años dentro de la institución y a partir de ahí, 2.5% por cada año subsiguiente hasta cumplir 27 años de servicio. El año restante se le incrementará con un 2%. Por otra parte, al personal masculino que cumpla 18 años de servicio se le incrementará con una compensación del 2.5% por cada año subsiguiente hasta cumplir 29 años de servicio. El año restante se le incrementará con un 1%. Esta compensación no podrá exceder por ningún motivo del 50%. Al entrar en vigor el tabulador docente del EPA, los montos del pago por prima de antigüedad no se modificarán.

AÑOS DE SERV.	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

M - 405

AÑOS DE SERV.	HOMBRES	MUJERES
25	39	43
26	41.5	45.5
27	44	48
28	46.5	50
29	49	50
30	50	50

“La Universidad” se compromete a respetar los acuerdos alcanzados con “El Sindicato” en relación a otorgar un pago adicional del 15% sobre el sueldo que perciban los profesores que alcancen el grado de Maestría y 35% 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 aplicara el 50%; 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, solo 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% 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 dictaminado por “La Universidad”, se pagará en la quincena siguiente posterior a aquella de la presentación completa de documentos.

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, en un plazo no mayor de cinco días hábiles de la presentación del acta de nacimiento, como ayuda para gastos de

M-106

alumbramiento, siempre y cuando tenga cuando menos seis 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 60 días naturales para hacer efectiva dicha prestación, a partir de la fecha del alumbramiento.

CLÁUSULA 67. APOYO PARA LENTES.

"La Universidad" otorgará apoyos en la adaptación de lentes entregando un apoyo bienal de \$9,000.00 al trabajador como máximo.

La prestación se utilizará de la siguiente manera:

- I. "El Trabajador" podrá utilizar hasta \$4,500.00 por año para la compra de lentes.
- II. Se deberá presentar dictamen de médico especialista oftalmólogo de ISSSTESON, con vigencia mínima de tres meses al solicitar la prestación.
- III. Tendrán derecho a la prestación el cónyuge o concubina del trabajador, quienes al igual que él, deberán presentar dictamen médico especialista oftalmólogo de 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 24 años siempre y cuando acrediten que están estudiando. Los hijos que presente capacidades diferentes 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. El trabajador podrá elegir la óptica de su conveniencia, deberá solicitar factura a su nombre y deberá solicitar que en la factura describan la compra, así como para quien fue el lente comprado.
- VII. Para el caso de la prestación se establece un tope presupuestal de \$800,000.00 anuales

- VIII. Esta prestación aplica para los "Trabajadores" con al menos un año de servicio en "La Universidad"
- IX. En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un año cotizando.
- X. En caso de ser trabajador sindicalizado con nombramiento de obra determinada, el otorgamiento de la prestación se realizará de acuerdo a la siguiente tabla:

MESES DE ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	MONTO ANUAL APLICABLE
0 a 12	0%	\$0.00
12 a 24	25%	\$1,125.00
24 a 36	50%	\$2,250.00
36 a 48	75%	\$3,375.00
48 y más	100%	\$4,500.00

Nota: La presente no surte efecto retroactivo. Vigencia a partir de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2018, para el personal de nueva contratación de agosto de 2018 en adelante.

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 hawlek, pivote, puente, ortodoncia y cirugía maxilofacial.

La prestación se utilizará de la siguiente manera:

- I. "El Trabajador" podrá utilizar hasta \$12,500.00 anuales.
- II. Se deberá presentar dictamen de médico especialista de "ISSSTESON", así como presupuesto.
- III. Tendrán derecho a la prestación el cónyuge o concubina del trabajador, quienes al igual que él, deberán presentar dictamen médico especialista de "ISSSTESON", en el caso del esposo o concubino varón, deberá presentar dictamen médico de un especialista particular.

- IV. Los hijos de los "Trabajadores" tendrán derecho a la prestación hasta los 24 años siempre y cuando acrediten que están estudiando. Los hijos que presente capacidades diferentes deberán presentar dictamen del DIF Estatal.
- V. Para el caso de la prestación se establece un tope presupuestal de \$550,000.00 anuales.
- VI. Esta prestación aplica para los "Trabajadores" con al menos un año de servicio en "La Universidad".
- VII. En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un año cotizando.
- VIII. En caso de ser trabajador sindicalizado con nombramiento de obra determinada, el otorgamiento de la prestación se realizará de acuerdo a la siguiente tabla.

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

Nota: La presente no surte efecto retroactivo. Vigencia a partir de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2018, para el personal de nueva contratación de agosto de 2018 en adelante.

CLÁUSULA 69. APOYO DE APARATOS ORTOPÉDICOS.

"La Universidad" proporcionará una ayuda de hasta \$15,000.00 anuales a aquellos "Trabajadores" que requieran implementos o aparatos ortopédicos, prótesis, aparatos auditivos y sillas de ruedas, previa prescripción médica. La cual se reembolsará al trabajador en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de la presentación de la factura. Esta prestación se hace extensiva únicamente a la esposa o concubina e hijos del trabajador. El trabajador tendrá 90 días para hacer efectiva esta prestación.

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

En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un año cotizando.

CLÁUSULA 70. APOYO JURÍDICO.

"La Universidad" defenderá sin costo alguno para el "Trabajador" y mediante sus abogados, en los casos de accidente a 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 necesario 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 5 días hábiles a partir de la fecha en que se realicen la gestión de cobro correspondiente ante la secretaría general administrativa.

CLÁUSULA 71. DESPENSA.

"La Universidad" otorgará a los "Trabajadores" académicos, administrativos y de servicios la cantidad de \$2,000.00 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 \$500.00 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 \$500.00 en el mes de agosto por concepto de apoyo para útiles escolares.

CLÁUSULA 73. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD.

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. Al trabajador que cumpla 10 años de servicios en "La Universidad", 5 días de salario.
- II. Al trabajador que cumpla 15 años de servicios en "La Universidad", 10 días de salario.

- III. Al trabajador que cumpla 20 años de servicios en "La Universidad", 15 días de salario.
- IV. Al trabajador que cumpla 25 años de servicios en "La Universidad", 20 días de salario.
- V. A la trabajadora que cumpla 28 años de servicios en "La Universidad", 30 días de salario.
- VI. Al trabajador que cumpla 30 años de servicio en "La Universidad" 30 días de salario.

CLÁUSULA 74. APOYO GUARDERÍA.

"La Universidad" apoyará a sus trabajadoras con hijos hasta de 6 años que requieran ser atendidos en guardería, con una ayuda económica de 100.00 mensuales. Otorgándose hasta 100 casos que "El Sindicato" distribuirá de acuerdo al procedimiento que considere conveniente.

CLÁUSULA 75. APOYO UNIFORMES.

"La Universidad" proporcionará a "El Sindicato" en el mes de junio de cada año la cantidad de \$961,400.00 (Son: novecientos sesenta y un mil cuatrocientos 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 camisolas, tres pantalones y tres pares de zapatos y en el mes de octubre una chamarra.
- II. El personal administrativo recibirá dos camisolas y dos pantalones durante el mes de agosto.
- III. El personal académico recibirá una camisola y un 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 bata de trabajo o laboratorio.
- V. Esta prestación aplica para los "Trabajadores" con al menos un año de servicio en "La Universidad".

M-400

R

- VI. En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un año cotizando.
- VII. La extensión del beneficio al personal por obra determinada se sujetará a los siguientes criterios:

MESES DE ANTIGÜEDAD	TIPO DE PERSONAL		
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
0 a 12	No aplica	No aplica	No aplica
12 a 24	1 camiseta	1 camiseta	1 camiseta 1 pantalón 1 par de zapatos 1 chamarra
24 a 36	1 camiseta	1 camiseta 1 pantalón	3 camisetas 2 pantalones 2 par de zapatos 1 chamarra
36 y más	1 camiseta 1 pantalón 1 bata*	2 camisetas 2 pantalones	5 camisetas 3 pantalones 3 par de zapatos 1 chamarra

*En caso de aplicar según requerimiento de actividades.

Nota: La presente no surte efecto retroactivo. Vigencia a partir de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2018, para el personal de nueva contratación de agosto de 2018 en adelante.

La cantidad señalada podrá ser aumentada anualmente en la misma proporción que se incrementa 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 \$800,000.00, en el mes de noviembre, correspondiéndole de este monto a “El Sindicato”, la cantidad de \$100,000.00 y a “La Universidad”, la cantidad de \$700,000.00; 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 al “El Sindicato” con al menos un año cotizando en el mismo.

En caso de suspensión de aportaciones de cuotas sindicales por licencia sin goce de salario, el beneficio será suspendido hasta completar por lo menos un año cotizando. La “Universidad” ministrará el recurso al “El Sindicato” a más tardar en el mes de octubre de cada año.

"La Universidad" entregará a "El Sindicato" la cantidad de \$400,000.00 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 ministraciones semestrales de \$200,000.00 cada una en los meses de abril y agosto.

"La Universidad" se compromete a entregar al "El Sindicato" una bolsa económica por única vez de \$170,000.00 pesos 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 MN
- II. Delegaciones Navojoa y Benito Juárez \$50,000 .00 MN
- III. Delegación Magdalena \$30,000.00 MN

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".

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 exista los servicios médicos de ISSSTESON en la localidad o no puedan ser proporcionados por el instituto por no contar con la capacidad técnica o instalada, "El Trabajador" podrá ser hospitalizado en un centro médico privado,

para lo cual se reembolsará el costo, presentando solicitud al "El Titular" explicando lo sucedido y con evidencia médica así facturas a nombre del trabajador.

Si existen los servicios médicos de 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 facturas a nombre del trabajador.

Para el caso de la prestación se establece un tope presupuestal de \$150,000.00 anuales.

CLÁUSULA 80. APOYO PARA TESIS.

"La Universidad" otorgará a los profesores que obtengan su grado de maestría o doctorado un apoyo económico de hasta \$6,000.00 para la impresión de su tesis de grado presentando el acta de grado y la factura correspondiente para su reembolso.

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, así mismo 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 profesional 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 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"; así mismo 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 propia "Universidad" lo 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 los "Trabajadores" contando con la participación de "El Sindicato" los términos para el cumplimiento de esta obligación.

M-400

"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 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 \$300,000 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. ESTÍMULOS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA PARA HIJOS DE TRABAJADORES.

"La Universidad y "El Sindicato" otorgarán hasta 115 becas académicas anuales de \$4,000.00 cada una a los hijos de los "Trabajadores" sindicalizados que demuestren un rendimiento escolar de 9.6 o más en su educación y media superior. Para tal efecto, el

H-106

h
h

Trabajador" presentará la boleta o certificado oficiales con la cual "La Universidad" entregará el importe correspondiente a los ganadores de la beca.

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 o hasta dos académicos, que sea funcional y propio a las actividades académicas.

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

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

De haber más espacios disponibles, éstos 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 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 ésta misma, bajo los siguientes términos:

- I. Cuando seis o más estudiantes del programa educativo presenten el examen y al menos el 60% 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 el inciso "a" y que hayan impartido cuando menos dos materias o a dos grupos correspondientes a la generación escolar de mayor presencia en la aplicación del examen.
- III. Habiendo alcanzado el porcentaje señalado en el inciso "I" y cuando entre los sustentantes del examen se obtenga uno o más resultados de excelencia el estímulo económico se incrementará en \$1,000.00 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

M-106

✓

✗

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 Académicas de "La Universidad".

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

CLÁUSULA 92. VEHÍCULO SINDICAL Y GASTOS DE COMBUSTIBLE.

"La Universidad" entregará a "El Sindicato" un vehículo nuevo para ser utilizado para los fines sindicales, mismo que podrá adquirir bajo cualquier sistema de financiamiento.

En tanto "La Universidad" cumpla con la obligación al 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. Así mismo "La Universidad" entregará al comité ejecutivo de "El Sindicato", la cantidad en dinero equivalente a 200 litros de combustible mensuales por concepto de gastos de combustible, además "La Universidad" entregará el equivalente a 80 litros de combustible mensuales para las delegaciones de Hermosillo y San Luis Río Colorado y el equivalente a 65 litros de combustible para las delegaciones de Magdalena, Navojoa y Benito Juárez.

"La Universidad" otorgará, a "El Sindicato" un apoyo económico mensual de \$8,000.00 para sufragar los gastos de renta de una casa habitación, así como la cantidad de \$90,000.00 anuales para los servicios de electricidad, agua, y teléfono 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 hectáreas en las ciudades de Hermosillo, San Luis Río Colorado, Navojoa, 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

M - 406

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".

Así mismo, "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 dependencias.

CLÁUSULA 94. INFONAVIT.

"La Universidad" se compromete a dar cumplimiento a la obligación de proporcionar a los "Trabajadores" académicos, administrativos y de servicios de la institución casas habitación, cómodas e higiénicas cubriendo, para tales efectos, la cuota del 5% de "INFONAVIT" para el fondo de vivienda de forma permanente y segura, apegándose estrictamente y en todo momento a la normatividad vigente de "INFONAVIT" y 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 de INFONAVIT y administración de pagos o cobertura de cuotas requeridas.

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

"El SUTUES" 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 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 SUTUES" 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

M-406

~

~~_____~~

y cuando lo permitan las disposiciones legales correspondientes, en un plazo no mayor de diez 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, asambleas generales, delegacionales, 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 días de permiso siempre y cuando no se suspendan actividades académicas.

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 miembros de “El Sindicato”, dos 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 SUTUES” para que haga uso de las instalaciones con que cuenta para la realización de actividades 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 \$25,000.00 (son: veinticinco 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.

M-400

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 UES (CMGHSPUES).
- III. Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal de la UES (CMGFSPUES).
- IV. Comisión Mixta General del Tabulador del Personal de la UES (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 Unidad Académica y Especiales que acuerden "La Universidad" y "El SUTUES".

U-408

CLÁUSULA 102. IMPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

"La Universidad" se compromete a entregar a "El Sindicato", cada dos años, 1000 ejemplares encuadernados del Contrato Colectivo de Trabajo. Esta entrega se efectuará a más tardar un mes después del depósito del documento en "La Junta".

CLÁUSULA 103. BECAS DE MOVILIDAD.

"La Universidad" se compromete a otorgar cinco becas de movilidad internacional de \$2,500.00 dólares americanos cada una a hijos de "Trabajadores" de "El Sindicato", 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 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 o Canadá.
- II. Ser alumno regular con un promedio de estudios universitarios de 8.5.
- III. No serán acumulables, canjeables ni reembolsables.

~~✗~~

CLÁUSULA 104. DESEMPEÑO DE PERSONAL DOCENTE.

"La Universidad" se compromete a establecer un programa de estímulos al desempeño del personal docente a partir del 1 de enero de 2016, con apoyos económicos directos a los profesores de tiempo completo que cumplan con los criterios de calidad y productividad que la propia universidad establezca. 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 e 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 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 4 meses de salario integrado, más 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 tenga derecho en ese momento "El Trabajador".

CLÁUSULA 106. NIVELACIÓN SALARIAL POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.

En caso de que "El Trabajador" sea trasladado transitoriamente o definitivamente, a una unidad académica 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 éste origine y los gastos que se requieran para el traslado de su cónyuge e hijos o personas dependientes de él. 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 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.

M-405

- II. Recibir el pago de las horas extraordinarias que labore conforme a este "Contrato".
- 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".
- 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 le haya encomendado.
- VI. Recibir instrucción y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo.
- VII. Ocupar el puesto que desempeñaba, en los casos en que se reintegre al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad u otro tipo de licencia.
- VIII. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le 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".

M-406
✓
✗

- XIV. El personal docente de tiempo completo podrá solicitar cada 6 años, a partir del 1° de mayo de 1994, el goce de un año sabático de acuerdo al reglamento correspondiente.
- XV. No ser separado de su trabajo cuando se estén ejerciendo funciones de dirección o sindical, 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 78 del presente "Contrato".
- 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 50 días de salario y 5 días de bono navideño, 5 o 6 días según corresponda por ajuste de calendario cuando tenga más de un 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 reinstalado en la plaza de la cual hubiese sido separado o en su caso ser indemnizado cuando proceda y recibir el pago de los salarios caídos en los términos que señale el laudo definitivo de la junta 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 69 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 "El 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 académica 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 a lo establecido en "Estatuto de 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 del "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.

M-408

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 asignado, 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 éstas, 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 le 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.

M - 4025

- 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. "El Trabajador" deberá comprobar, en los términos establecidos por "La Universidad", los viáticos que se le 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.

201-11

- 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 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 éste lo exija.
- XIII. Suspender 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, deberán tomarse las siguientes prevenciones:

- I. El extrañamiento escrito se impondrá a "El Trabajador" por violar las disposiciones contenidas en las cláusulas 111 y 112 del presente "Contrato".
- II. La suspensión temporal se impondrá hasta por un máximo de ocho 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 de "El Trabajador", la gravedad de la falta, las consecuencias que ésta 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. El plazo para iniciar dicha investigación no deberá ser mayor de 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.
- b) Para llevar a cabo la investigación administrativa se realizará una audiencia a la cual deberá citarse al interesado y a "El Sindicato" en caso de ser trabajador sindicalizado por escrito, con 24 horas de anticipación cuando menos. 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 a "El 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

N - 406

el citatorio, aun cuando aparezcan probados durante el trascurso 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 a "El 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 "La Junta" 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 mes, contados desde que se conozcan las causas por cualquier representante patronal a los que se refiere el Artículo 11 de la Ley Federal de 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 de "El Trabajador", cuando ésta 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 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 30 días naturales no se hace denuncia de hechos delictuosos atribuibles a "El 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 a "El Trabajador" el importe de cinco 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 de "El 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

N-402

familiares de éstos, de tal manera graves, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.

- c. Por más de tres inasistencias a sus labores sin causa justificada en un lapso de 30 días. En el caso de los profesores de asignatura, se estimará que "El Trabajador" ha incurrido en esta causa cuando deje de impartir más del 17% de las horas aula de clases que le corresponden en el mencionado lapso de 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 a "El Trabajador" el cumplimiento de la relación de trabajo.

En los casos a que se refieren los incisos anteriores, "El Titular" deberá notificar personalmente a "El Trabajador" la resolución de la investigación administrativa y solo podrá hacerlo por conducto de "La Junta" cuando demuestre que previamente intento 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 los tribunales competentes 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 a "El 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".
- 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 de "La Junta".
- 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" 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 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.

TRANSITORIOS

PRIMERO.

"La Universidad" otorgará a su personal un incremento salarial del 3.4% directo al salario, con retroactividad al 1 de enero del 2018, pagadero en la segunda quincena de mayo de 2018.

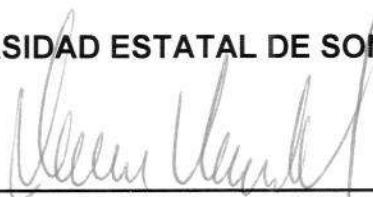
SEGUNDO.

"La Universidad" se compromete a otorgar el incremento gradual de salario dispuesto en la cláusula 50, cuarto párrafo, con retroactividad al 1 de enero del 2018, pagadero en la segunda quincena de mayo de 2018.

TERCERO.

“La Universidad” y “El Sindicato” realizarán las gestiones necesarias para solicitar créditos y financiamiento para la adquisición de bienes de consumo y servicios para su personal.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA.



M.A. HORACIO HUERTA CEVALLOS
RECTOR

**EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA.**



DR. MIGUEL ÁNGEL OCHOA VÁSQUEZ
SECRETARIO GENERAL



MTRO. ALFONSO TORÚA CIENFUEGOS
SECRETARIO DE VINCULACIÓN SOCIAL

Esta hoja forma parte integral del “Contrato Colectivo de Trabajo”, firmado el 13 de abril de 2018.

El Sr. Ruben Maximiliano Luna Llane SECRETARIO GENERAL
DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
ESTADO DE SONORA, CERTIFICA: -Que a las 13:00 horas del
dia 20 de Noviembre de 2018 fue
depositado el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en conformidad
con lo previsto por el Artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo, e
inscrito bajo el No. 179.11% del libro de depositos
correspondientes.- DOY FE.-

C. [Signature]
Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora

