

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL SUR DE SONORA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DEL SUR DE SONORA

**CONTRATO
COLECTIVO
DE
TRABAJO**

2015 - 2017

**SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE
LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS DEL ESTADO DE
SONORA**



JUNTA LOCAL DE CONCILIACION
ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO

RECIBIDO
27 abril 2015
CD. OBREGON, SONORA

[Handwritten signatures and stamps in blue ink]

CONTENIDO

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES	1
CAPÍTULO II.- DE LOS TRABAJADORES Y REQUISITOS DE ADMISIÓN.....	4
CAPÍTULO III.- DE LA JORNADA DE TRABAJO, PUESTOS, CATEGORÍAS Y FUNCIONES.....	6
CAPÍTULO IV.- DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	8
CAPÍTULO V.- DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES.....	12
CAPÍTULO VI.- DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.....	13
CAPÍTULO VII.- DEL SALARIO.....	18
CAPÍTULO VIII.- DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.....	20
CAPÍTULO IX.- DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL.....	21
CAPÍTULO X.- DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y BECAS.....	22
CAPÍTULO XI.- DE LOS PROCEDIMIENTOS.....	23
CAPÍTULO XII.- DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES.....	23
CAPÍTULO XIII.- DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS DE TRABAJO.....	23
CAPÍTULO XIV.- DE LAS COMISIONES MIXTAS.....	24
CAPÍTULO XV.- DE LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	25
CAPÍTULO XVI.- DE LOS DERECHOS COLECTIVOS Y DEL SINDICATO.....	28

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO

R 27 AGO 2015
RECIBIDO

CD. OBREGON, SONORA

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several others below it, including one at the bottom right.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

CLÁUSULA I.1.- Las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica del Sur de Sonora, (a quien en lo sucesivo en este contrato se le denominará la Universidad) y sus trabajadores agremiados al Sindicato de Personal Académico y Administrativo de las Universidades Tecnológicas del Estado de Sonora, (SPAAUTES) (a quien en lo sucesivo en este contrato se le denominará el Sindicato), se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Las partes contratantes establecen que todo aquel puesto de trabajo que se oferte en la Universidad y que conforme al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo permita ser agremiado al Sindicato. Todas las prestaciones que se desprendan del presente contrato colectivo serán de aplicación exclusiva a favor de los miembros del Sindicato.

CLÁUSULA I.2.- Son materia del presente contrato, las condiciones generales de trabajo de personal académico y administrativo de la Universidad, con excepción del personal de confianza, con quienes tendrán que realizar contratos individuales de trabajo, especificando prestaciones económicas y condiciones de trabajo que por ningún motivo serán mayores a las expresadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA I.3.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores a partir del día 28 de agosto 2015 al 28 de agosto de 2017.


Sus disposiciones son de aplicación obligatoria para la Universidad y sus trabajadores, será revisado parcial o totalmente en los términos que marca la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA I.4.- La Universidad y el Sindicato se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con la que comparecen a la celebración del presente contrato.

CLÁUSULA I.5.- La Universidad reconoce al Sindicato de Personal Académico y Administrativo de las Universidades Tecnológicas del Estado de Sonora, (SPAAUTES), como el titular del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que presente los trabajadores agremiados al Sindicato y que tengan que ver con la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA I.6.- En ningún caso, los derechos que a favor de los trabajadores se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán inferiores a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, y con los que ya se cuentan antes de la firma del presente contrato y demás disposiciones aplicables.

RECIBIDO
COMISIÓN DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN
UNIDAD LOCAL DEL SUR DEL ESTADO
CO. OBREROS SONORA



CLÁUSULA 1.7.- Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal 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 común acuerdo en comisión mixta, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y demás normatividad aplicable y vigente, que regulen casos semejantes, así como los usos establecidos que sean más favorables a los trabajadores que presten sus servicios en la Universidad, desde luego, se tomará en consideración los principios generales de derecho, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

CLÁUSULA 1.8.- Los convenios o acuerdos que celebran las partes serán obligatorios siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo. Las partes acuerdan también que se reconocerá la materialización de la relación de trabajo, sobre todo, cuando de esta se desprendan condiciones de trabajo acordadas tácita o verbalmente y sean diversas a las disposiciones pactadas por escrito.

La Universidad hará del conocimiento de todos y cada uno de los trabajadores el presente Contrato Colectivo de Trabajo, para lo cual se compromete a insertar el mismo en su página web, estableciendo una liga de acceso en la página principal de la misma, de manera que cualquier persona pueda acceder al presente documento de manera directa.

CLÁUSULA 1.9.- Con el objeto de facilitar la aplicación y redacción del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato, convienen en las siguientes definiciones:

- ✓ **CONTRATO.-** Contrato Colectivo de Trabajo.
- ✓ **REGLAMENTO.-** Reglamento Interior de Trabajo.
- ✓ **LA LEY.-** Ley Federal del Trabajo.
- ✓ **DECRETO DE CREACIÓN.-** El Decreto que crea la Universidad, Sonora, como Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Sonora.
- ✓ **LAS PARTES.-** La Universidad y el Sindicato.
- ✓ **EL ISSSTESON.-** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
- ✓ **CONVENIOS.-** Convenios aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.
- ✓ **COMISION MIXTA.-** La organización integrada paritariamente entre la Universidad y el Sindicato, para plantear, analizar, discutir y resolver los asuntos laborales que correspondan a su competencia y a la aplicación y vigilancia del cumplimiento de este Contrato, de los reglamentos y Convenios que acuerden las partes.
- ✓ **DEPENDENCIAS.-** Dirección de Administración y Finanzas y sus departamentos, Secretaría de Vinculación y sus departamentos, Secretaría Académica y sus departamentos, Dirección de Planeación y sus departamentos y demás centros de trabajo que dependan de la Universidad, donde los trabajadores presten sus servicios a esta Institución.

- ✓ **TRABAJADOR.-** Persona que presta sus servicios a la Universidad en los términos de este contrato, en forma personal y subordinada a la Institución.
- ✓ **SALARIO.-** Es la retribución que corresponde al trabajador por sus servicios de acuerdo con lo establecido en el presente contrato.
- ✓ **PUESTO.-** Plaza o conjunto de funciones que debe hacer un trabajador, especificado en el catálogo de puestos y tabuladores de sueldos mensuales vigente en el Subsistema de Universidades Tecnológicas para el Estado de Sonora.
- ✓ **REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD:** Las personas a quienes confieren ese carácter el Decreto de Creación, así como aquellas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan de la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de la Ley y del contrato.
- ✓ **REPRESENTANTES DEL SINDICATO:** Los órganos que establecen los Estatutos Sindicales y las personas con facultades delegadas por el Sindicato para tratar asuntos laborales.
- ✓ **CARGA ACADÉMICA.-** Es el tiempo que el académico es contratado por la Universidad, este tiempo puede ser conformado por horas frente a grupo, horas de laboratorio, o cualquier otra actividad de apoyo académico de la Universidad.
- ✓ **REPRESENTADO.-** Todo aquel trabajador académico o administrativo afiliado al Sindicato.
- ✓ **SUBSISTEMA.-** Subsistema de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

CLÁUSULA I.10.- La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos de Sindicato y respetará en todo momento la autonomía sindical, por otra parte, el Sindicato solo intervendrá en los asuntos que afecten los derechos pactados en este contrato y el marco normativo de los representados.

CLÁUSULA I.11.- Las partes acuerdan deberá de haber un representante sindical con voz en cualquier proceso que pueda afectar los intereses laborales de cualquier representado.

CLÁUSULA I.12.- Las partes acuerdan que cada procedimiento nuevo, establecido o modificación de alguno ya existente deberá ser analizado y aprobado en comisión mixta para su incorporación a la normatividad vigente.

CLÁUSULA I.13.- Para ocupar las vacantes sindicalizables que se presenten, sean por tiempo determinado, indeterminado o por cualquier otra causa, se solicitarán candidatos al Sindicato, siendo analizados por las áreas a donde pertenezcan dichas vacantes, seleccionando aquellos que cubran los requisitos que la Universidad requiera para la vacante.

La selección del candidato a ocupar una plaza sindicalizables será de común acuerdo entre Sindicato y Universidad.

CLÁUSULA I.14.- Las partes acuerdan que el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la Universidad (RIPPPA) será tomado solo como referencia para documentar y actualizar el reglamento.

CAPÍTULO II.- DE LOS TRABAJADORES Y REQUISITOS DE ADMISIÓN.

CLÁUSULA II.1.- Los trabajadores de la Universidad se clasifican como sigue:

1. Trabajadores de confianza: Los que desempeñan funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento, para cuyos efectos en forma enunciativa y no limitativa se señalan los siguientes:
 - ✓ El Rector.
 - ✓ Secretario Académico.
 - ✓ Secretario de Vinculación.
 - ✓ Abogado General.
 - ✓ Contralor Interno.
 - ✓ Director de área.
 - ✓ Subdirector de área.
 - ✓ Todos aquellos que por sus funciones y de acuerdo a la Ley tengan ese carácter.
2. Trabajadores de base: Los contratados por tiempo indeterminado.
3. Trabajadores por tiempo determinado los que sean contratados con este carácter, quienes serán contratados en los casos y términos establecidos en la Ley.
4. Trabajadores por obra determinada: Los que sean contratados para una obra cuya naturaleza así lo exija.

CLÁUSULA II.2.- Todos los puestos que resulten del catálogo de puestos y tabulador de sueldos mensuales para personal académico y administrativo serán sindicalizados y cualquier movimiento de adscripción del personal deberá ser analizado en comisión mixta.

CLÁUSULA II.3.- Se respetarán los derechos adquiridos de aquellos trabajadores sindicalizados que vienen ocupando plazas consideradas de confianza.

La plaza vacante solo podrá ser ocupada interinamente, por el tiempo que dure el desempeño del puesto de confianza, por lo que el trabajador interino cesara en su trabajo, sin responsabilidad para la Universidad, al momento de presentarse a sus labores el titular de la plaza.

El personal que no ocupaba una plaza antes de su nombramiento como personal de confianza, no adquiere el derecho automático a ocupar dicha plaza.

Independientemente de tipo de contratación que se efectúe, la Universidad deberá verificar que el candidato cumpla con los requisitos señalados de acuerdo al puesto que se pretende ocupar.

La relación laboral entre la Universidad y los trabajadores se acreditará con el nombramiento o contrato expedido por el representante legal de la Universidad, mismo que deberá ser entregado dentro de los primeros treinta días naturales contados a partir del inicio del cuatrimestre para el que fue contratado.

CLÁUSULA II.4.- Para el cumplimiento de sus objetivos la Universidad contará con el siguiente personal:

- ✓ Académico.
- ✓ Administrativo.

CLÁUSULA II.5.- El personal académico será contratado por la Universidad para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y difusión, en los términos de las normas, disposiciones legales y reglamentarias, así como de los planes y programas académicos que se aprueban por el Órgano de Gobierno.

CLÁUSULA II.6.- El personal administrativo será contratado por la Universidad para desempeñar tareas no académicas que realicen actividades que posibiliten, faciliten, apoyen y complementen el desarrollo de las actividades académicas.

CLÁUSULA II.7.- La contratación de personal por tiempo determinado se hará para cubrir licencias, faltas imprevistas de los trabajadores a sus labores, vacaciones, permisos, castigos disciplinarios, accidentes por enfermedades de trabajo y para cubrir puestos de nueva creación que tengan carácter temporal, incluyendo los casos de muerte, renunciaciones, licencias y otros semejantes.




CLÁUSULA II.8.- Para ser admitido como trabajador de la Universidad deberán cubrirse los siguientes requisitos:

1. Presentar la siguiente documentación:

1. Currículum vitae en original.
2. 2 fotos tamaño infantil a color.
3. Acta de nacimiento.
4. Copia del certificado de preparatoria o superior dependiendo el puesto solicitado para personal administrativo.
5. Copia del Título y cédula profesional para personal docente.
6. Copia de identificación oficial con foto.
7. Copia de la CURP.
8. Original de Certificado médico expedido por una institución oficial.
9. Original de Carta de no antecedentes penales.
10. Original de Constancia de no inhabilitación expedida por la Contraloría del Estado de Sonora.
11. Carta de designación de beneficiarios.

2. Tener por lo menos 18 años cumplidos el día de la celebración del contrato y/o nombramiento respectivo.
3. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso establecido por el artículo 8 de la Ley, para la sustitución de mexicanos por extranjeros.
4. No haber sido cesado como trabajador de la Universidad por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley.

R
 REVISADO
 27 ABR 2017
 SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y ESTADÍSTICA
 SONORA

5. Tener la escolaridad, los conocimientos y aptitudes, así como el perfil requerido para el puesto en el cual va a ser contratado y demás requisitos que la Universidad señale.
6. No tener ningún otro impedimento previsto por las leyes aplicables.

CLÁUSULA II.9.- Una vez aceptado el trabajador y siendo asignado a un área de la Universidad, su jefe inmediato le proporcionará por escrito las funciones y/o actividades a desarrollar, con copia para el sindicato, así como los materiales y herramientas necesarias para la realización de dichas actividades.

CLÁUSULA II.10.- El trabajador administrativo que obtenga un contrato por tiempo determinado, se podrá establecer un periodo de prueba con el único fin de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. Dicho periodo de prueba será hasta de 30 días.

CLÁUSULA II.11.- El profesor de asignatura que obtenga 8 contratos cuatrimestrales determinados, tendrá preferencia para postularse a un contrato por tiempo indeterminado con un sueldo base de 10 horas/semana/mes, los aspirantes serán evaluados por un procedimiento que se definirá en comisión mixta.

CLÁUSULA II.12.- El profesor investigador que obtenga contratos determinados cuya duración acumulada sea de 3 años, tendrá preferencia a cubrir las vacantes definitivas para el nivel asociado "A", previa convocatoria definida en comisión mixta.

CLÁUSULA II.13.- El procedimiento de contratación e ingreso de personal a la Universidad estará definido en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CLÁUSULA II.14.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO III.- DE LA JORNADA DE TRABAJO, PUESTOS, CATEGORÍAS Y FUNCIONES.

CLÁUSULA III.1.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está al servicio de la Universidad.

CLÁUSULA III.2.- La jornada ordinaria de trabajo que regirá para los trabajadores de la Universidad no podrá ser en ningún caso mayor de 40 horas semanales.

CLÁUSULA III.3.- La Universidad otorgará una carga académica mínima de 5 horas/semana/mes por cuatrimestre para un profesor de asignatura.

CLÁUSULA III.4.- La Universidad otorgará una carga académica máxima de hasta 39 horas/semana/mes por cuatrimestre para un profesor de asignatura.

CLÁUSULA III.5.- La Universidad otorgará basificación de horas/semana/mes mediante el procedimiento establecido para este fin.

CLÁUSULA III.6.- La jornada de trabajo podrá ser matutina, vespertina o mixta y tendrá la duración máxima que señala la Ley. Los trabajadores a quienes se les asigne una jornada continua, disfrutarán de una hora de descanso para tomar sus alimentos. Este periodo será fijado por las partes según las necesidades de la Institución.

CLÁUSULA III.7.- El horario de sus labores de los trabajadores será establecido según las necesidades de la Universidad, que podrá variar de un cuatrimestre a otro y podrá ser discontinuo conforme a las necesidades de la Universidad, debiéndose recabar la autorización del trabajador o especificarse en el contrato individual de trabajo.

Para los trabajadores académicos de asignatura su jornada se limitará a las horas/semana/mes asignadas para laborar durante el cuatrimestre.

CLÁUSULA III.8.- El trabajador deberá iniciar y concluir la prestación de sus servicios precisamente a la hora acordada por escrito con la Universidad.

CLÁUSULA III.9.- El Departamento de Recursos Humanos establecerá el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, dependiendo de la naturaleza del servicio a cargo de cada área.

Los trabajadores estarán obligados a registrar la hora de ingreso y de salida del trabajo utilizando dicho sistema. En general, se establecerán mecanismos que fomenten y estimulen la puntualidad y asistencia, así como el reconocimiento al cumplimiento de las labores asignadas.

CLÁUSULA III.10.- En el caso de los trabajadores que presten sus servicios en jornadas en dos turnos, el Departamento de Recursos Humanos le indicará por escrito la forma en que deberán registrar la hora de ingreso y salida.

CLÁUSULA III.11.- El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento o contrato, según el Reglamento.

Cuando se trate de personal contratado por la Universidad para trabajar por horas, éste podrá laborar las horas subsecuentes a su retraso.

CLÁUSULA III.12.- Cuando el trabajador omita registrar el inicio o conclusión de su jornada, la omisión será considerada como causa de sanción en los términos del Reglamento a menos que acredite que la omisión haya sido por causas imputables a la Universidad. Será carga probatoria de la Universidad el acreditar las ausencias, inasistencias o demás faltas que norme la presente cláusula conforme a los medios de control de asistencias referidos en el presente capítulo.

CLÁUSULA III.13.- El trabajador será responsable de notificar dentro de las siguientes 24 horas a su jefe inmediato las faltas y retardos que consideré haber cometido, mismo que deberá evaluar la veracidad del hecho que ocasionó la falta

o retardo y esté notificará al Departamento de Recursos Humanos presentando documentación probatoria dentro de las 48 horas siguientes, el cual evaluará si procede o no la justificación.

CLÁUSULA III.14.- Se considera abandono de trabajo cuando el trabajador se ausente injustificadamente del Campus Universitario dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aun cuando regrese para registrar su salida.

CLÁUSULA III.15.- El procedimiento de puntualidad y asistencia, donde se especifiquen los horarios de las distintas jornadas de trabajo y demás estará especificado en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CLÁUSULA III.16.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPITULO IV.- DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULA IV.1.- Se definirá el esquema para que todos los trabajadores de la Universidad puedan realizar investigación en la institución. Se pacta la creación del Centro de Investigación de la Universidad, mismo que deberá ser dirigido por un docente activo dentro de la Universidad con el grado de doctor, los procedimientos de operación y académicos de dicho centro serán incluidos en el reglamento.

CLÁUSULA IV.2.- Todo el personal que labora en la Universidad y que desee participar en la asignación de cursos de educación continua o proyectos específicos deberá acudir a la dirección de vinculación y someterse a los mecanismos que para tal efecto determine el área.

CLÁUSULA IV.3.- En comisión mixta se establecerán los mecanismos de promoción y participación en la prestación de servicios a la industria considerando atender inicialmente las necesidades del sector productivo con personal adscrito al Sindicato que cumpla con el perfil requerido.

CLÁUSULA IV.4.- Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a:

- A. Percibir los salarios y demás prestaciones que el correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad con lo estipulado en el presente contrato.
- B. Gozar de las licencias que se les otorguen conforme a la Ley, el presente contrato y el reglamento.
- C. Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que establece la Ley de "EL ISSSTESON".
- D. Disfrutar de las vacaciones y descansos en los términos de este contrato Colectivo de Trabajo.

- E. Asistir a los cursos de capacitación o de actualización que promueva la Universidad, cuando sea designado para ello, dentro del horario de trabajo o en el horario que convengan las partes.
- F. Recibir de sus superiores el respeto y consideración debidos en sus relaciones de trabajo.
- G. Contar con los materiales, herramientas, útiles y equipo necesario para el desempeño de su trabajo.
- H. Participar en las actividades deportivas y culturales y utilizar las instalaciones existentes para ello.
- I. Recibir los estímulos y las recompensas, así como el reconocimiento por escrito de la Institución, por el desempeño satisfactorio de aquellas tareas que les haya encomendado.
- J. Los demás que provengan de la Ley, el presente contrato y otras normas jurídicas aplicables.

CLÁUSULA IV.5.- Cada trabajador que participe en un proceso de evaluación al desempeño o cualquier otro, deberá de recibir el resultado de dicha evaluación en tiempo y forma, en caso de no ser así el resultado de la evaluación será 100% satisfactorio.

CLÁUSULA IV.6.- La Universidad tendrá como obligaciones las que señala el artículo 132 de la Ley, así como las prohibiciones que se contemplan en el artículo 133 de este ordenamiento; adicionalmente, tendrá las siguientes obligaciones:

- Instalar una sala para profesores debidamente equipada así como instalaciones apropiadas para el desempeño de los profesores usuarios, como son energía eléctrica, conexión a internet, conexión de red para enviar impresiones a un espacio apropiado para dichos fines.
- Proporcionar los medios necesarios para el traslado en la realización de actividades tales como: estadias, difusión, visitas a empresas y demás inherentes a su actividad sustantiva.

CLÁUSULA IV.7.- La Universidad se obliga a proporcionar viáticos por concepto de hospedaje y alimentación a los trabajadores que comisionados temporalmente fuera de la ciudad. Esta cantidad no podrá ser menor a las cantidades establecidas en la tarifa de viáticos que proporciona el Gobierno del Estado.

Todo ello se deberá otorgar a más tardar el día anterior hábil de la fecha de inicio de la comisión. En caso de que la Universidad no cumpla con esta disposición, el trabajador comisionado no estará obligado a desempeñar la comisión asignada.

CLÁUSULA IV.8.- La Universidad exentará del importe de inscripción o reinscripción al trabajador, su cónyuge, así como a sus hijos que estudien en esta Institución, siempre y cuando sean aceptados previo cumplimiento de los requisitos reglamentarios y se mantengan como alumnos regulares con promedio de 8.0 como mínimo.

CLÁUSULA IV.9.- Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

- A. Presentarse a sus labores aseadas y vestido adecuadamente.
- B. Asistir con puntualidad al desempeño de su trabajo.
- C. Desempeñar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, guardando siempre el respeto debido a sus jefes y superiores.
- D. Poner al corriente los asuntos de su competencia, cuando por cualquier circunstancia se hayan retrasado ocasionando rezago.
- E. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su vida, salud y seguridad así como la de sus compañeros.
- F. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de las instalaciones o bienes propiedad de la Universidad.
- G. Acatar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio.
- H. Guardar reserva en relación con los asuntos que conozca con motivo de su trabajo.
- I. Dar aviso a su jefe inmediato superior cuando por causa de enfermedad no puedan asistir a su trabajo y justificar su inasistencia con incapacidad expedida por EL ISSSTESON o por cualquier otra institución oficial de seguridad social.
- J. Tratar con respeto, cortesía y diligencia a los alumnos, ser respetuoso con sus superiores, con sus iguales y subalternos, y atender con respeto y disposición a las personas del público con las que tenga relación por razón de trabajo.
- K. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confien o a los que tenga acceso con motivo de su trabajo.
- L. Tratar con cuidado y conservar en buen estado las herramientas, equipo, maquinaria, mobiliario, vehículos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo. Así mismo, deberán informar a sus superiores de los desperfectos o anomalías que adviertan en los citados bienes. Lo establecido en esta fracción no es aplicable cuando el menoscabo que sufran los bienes mencionados se deba al uso normal al que están destinados, o en caso fortuito o de fuerza mayor.
- M. Cuando por cualquier causa se termine su relación de trabajo, entregar a su superior jerárquico, previamente, los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o custodia estén a su cuidado, de conformidad con lo que dispongan las normas jurídicas aplicables.
- N. Comunicar con toda oportunidad al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el servicio.
- O. Comunicar inmediatamente a sus superiores cuando sufra un accidente de trabajo o cuando lo sufran sus compañeros.
- P. Proporcionar a la Universidad por conducto del Departamento de Recursos Humanos, su domicilio particular y comunicarle dentro de los diez días siguientes los cambios de domicilio que efectuaren.
- Q. Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de manera en que se logre mejor el objeto a que están destinados, mediante el uso racional de los mismos.

- R. Prestar auxilio cuando por siniestro o cualquier otra causa exista un riesgo actual que ponga en peligro a las personas o los bienes públicos, aun cuando no se trate de su servicio habitual.
- S. Responder de los daños que se causen a los bienes cuando dichos daños les sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia. La responsabilidad que previene esta fracción se entiende sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan, debiéndose observar el procedimiento que señala el reglamento.
- T. Presentarse dentro de los plazos establecidos, cuando haya aceptado el cambio de adscripción para realizar labores de la misma naturaleza que las contratadas, dentro del mismo establecido en que presta sus servicios. Estos cambios sólo podrán ser ordenados o autorizados por la Rectoría.

CLÁUSULA IV.10.- Los trabajadores tendrán las siguientes prohibiciones:

- A. Ofender al personal de la Universidad y alumnos a través de correo electrónico, redes sociales y demás medios de comunicación.
- B. Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo del teléfono e Internet. Así como los demás recursos energéticos y materiales de la Institución.
- C. Proporcionar a particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en los centros de trabajo, salvo que ello sea parte de sus servicios.
- D. Llevar a cabo ventas o colectas y organizar rifas o sorteos en los centros de trabajo.
- E. Abandonar o suspender indebidamente sus labores.
- F. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas presten sus servicios a la Universidad.
- G. Solicitar o aceptar del público dádivas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado.
- H. Registrar, marcar o firmar el control de asistencias que corresponda a otro compañero de trabajo.
- I. Promover la suspensión de labores dentro de la institución o participar en paros o suspensiones de labores, fuera del procedimiento expresamente autorizado por la Ley.
- J. Faltar al trabajo sin causa justificada. Las causas de justificación de las inasistencias deberán ser comunicadas por el trabajador al Departamento de Recursos Humanos en los tiempos establecidos en el presente contrato o reglamento.
- K. Ejecutar actos u omisiones inmorales en el centro de trabajo o que, de alguna manera, afecte al decoro de las oficinas o lugares de trabajo, o la consideración debida al público, a los alumnos y demás compañeros de trabajo.
- L. Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante dentro de los recintos oficiales, salvo que se trate de reuniones de indole académica o sindical siempre y cuando no interrumpan el horario normal de labores.
- M. Sustraer fondos, valores o bienes, documentos útiles y objetos de trabajo que sean de propiedad o estén al servicio de la Universidad.

- N. Abandonar las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, poniendo en peligro la salud o la vida de las personas citadas y los propios bienes.
- O. Portar armas durante las horas de trabajo, salvo los casos que estén autorizados para ello por razón de su servicio.
- P. Utilizar las herramientas, maquinaria, equipo, útiles y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, para objeto distinto al que estén destinados.
- Q. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos así como destruirlos, sustraerlos o traspapelarlos.
- R. Hacer propaganda de cualquier tipo dentro de las instalaciones de la Institución, salvo que se trate de eventos culturales, deportivos, científicos y eventos sindicales que promueva el Sindicato, casos en los cuales la propaganda se fijará en los espacios acordados por las partes.
- S. Las demás que les impongan las leyes y reglamentos aplicables.

RECIBIDO
CD OBREGON, SONORA
27 ABR 17

CLÁUSULA IV.11.- La violación por parte del trabajador o cualquiera de las prohibiciones que le impone la cláusula anterior o el incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente contrato, serán consideradas como causales de aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo a lo previsto en el reglamento.

CLÁUSULA IV.12.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPITULO V.- DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES.

CAPÍTULO V.1.- Son días de descanso obligatorio los siguientes:

1. El día primero de enero.
2. Solo para representados el último viernes de enero por aniversario del Sindicato.
3. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
4. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
5. El día primero de mayo.
6. El día cinco de mayo.
7. El día quince de mayo.
8. El día diez y seis de septiembre.
9. El día dos de noviembre.
10. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
11. El día primero de diciembre cada seis años, cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal.
12. El día veinticinco de diciembre.
13. Los que se incluyan en el calendario escolar de la Universidad.

CAPÍTULO V.2.- 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 sábado o domingo podrá disfrutar

cualquier otro día de la semana, previo acuerdo con el responsable del área correspondiente, y notificado al Departamento de Recursos Humanos.

La Universidad podrá establecer de acuerdo con las necesidades institucionales jornadas de trabajo con descanso diferentes a los señalados.

CAPÍTULO V.3.- Los trabajadores que tengan seis meses consecutivos de servicios o más, disfrutaran de tres periodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno, con goce de salario íntegro.

Será considerado como periodo vacacional la semana santa y semana de pascua, en el entendido que la prima vacacional que se deriva de los mismos ya se encuentra incluida en la que ordinariamente se otorga a los trabajadores puesto que excede en gran medida lo establecido por la Ley.

CAPÍTULO V.4.- Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones con goce de salario, conforme al calendario escolar de la Universidad.

En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulables, pero tratándose de aquellos que se requiera que continúen laborando por necesidades del servicio en dichos periodos, disfrutarán sus vacaciones con posterioridad a los mismos.

Cuando las necesidades de la Universidad así lo requieran, el Departamento de Recursos Humanos, a propuesta de los responsables de las áreas correspondientes, determinará qué trabajadores se quedarán de guardia durante los periodos vacacionales.

La permuta al periodo vacacional deberá ser un acto voluntario y por escrito por el trabajador y deberá ser remunerado como lo marca la Ley y/o el contrato.

CAPÍTULO V.5.- El derecho a las vacaciones es irrenunciable; por tanto, no podrá exigirse compensación pecuniaria cuando no se disfruten los periodos establecidos para ello, excepto en los casos que por necesidades de la Universidad se requiera de los servicios del trabajador.

CLÁUSULA V.6.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPITULO VI.- DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.

CLAÚSULA VI.1.- La Universidad concederá permisos con goce íntegro de salario cuando el trabajador tenga al menos un año consecutivo de servicios.

CLAÚSULA VI.2.- Las licencias y permisos con goce y sin goce de sueldo deberán ser solicitadas por el interesado, mediante escrito dirigido a la Dirección de Administración y Finanzas con atención al Departamento de Recursos Humanos, a quien en lo sucesivo se le denominará RH, con copia a su jefe inmediato y al Sindicato, anexando la documentación que avale la solicitud.

CLAÚSULA VI.3.- RH informará, dentro de un máximo de 3 días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la solicitud, sobre la aprobación o no de la licencia o permiso; regresando una copia de la solicitud debidamente sellada, en caso de incumplimiento se tendrá por autorizada el permiso o licencia.

CLAÚSULA VI.4.- Los trabajadores no podrán dejar de asistir a su trabajo o abandonarlo, antes de que RH, les haya entregado la constancia de licencia o permiso aprobado, es decir para disfrutar del permiso o licencia el trabajador deberá contar con la constancia de aprobación del mismo.

CLAÚSULA VI.5.- En caso de proceder la licencia o permiso, el solicitante deberá de entregar copia del documento probatorio en RH dentro de los primeros 3 días hábiles posteriores al termino del permiso o licencia, en caso de no cumplir se aplicarán los descuentos de nómina correspondientes.

Los días de los permisos o licencias serán continuos salvo en el caso de los días económicos que podrán o no ser continuos.

CLAÚSULA VI.6.- La Universidad otorgará al trabajador permiso con goce de sueldo por cinco días hábiles y por una sola vez cuando contraiga matrimonio.

El trabajador deberá de solicitar, con al menos 15 días naturales de anticipación, el permiso que se otorga al contraer matrimonio y justifica entregando copia del acta de matrimonio.

CLAÚSULA VI.7.- La Universidad otorgará al trabajador permiso hasta por diez días hábiles, para presentar o preparar examen de grado de cualquier carrera o posgrado, por una sola vez para cada uno de los grados.

El trabajador deberá de solicitar, con al menos 15 días naturales de anticipación, el permiso que se otorga para preparar y presentar el examen de grado y justifica entregando copia del documento que se expide con el resultado del examen, de acuerdo con el grado.

CLAÚSULA VI.8.- La Universidad otorgará al trabajador permiso si es requerido para alguna diligencia por autoridad judicial o administrativa plenamente comprobable.

El trabajador deberá de solicitar, con al menos un día hábil de anticipación, el permiso para atender dicha diligencia y justificará entregando copia del citatorio.

CLAÚSULA VI.9.- La Universidad otorgará al trabajador permiso por cinco días hábiles en caso de fallecimiento de los padres, cónyuge o hijos.

El trabajador justificará con copia del acta de defunción del familiar y además presentará según sea el caso:

- Copia de su acta de nacimiento, en el caso de fallecimiento de los padres.
- Copia del acta de matrimonio, en el caso de fallecimiento del esposo.

- Copia del acta de nacimiento del hijo, en el caso de fallecimiento de los hijos.

CLAÚSULA VI.10.- La Universidad otorgará al trabajador permiso por tres días hábiles por enfermedad grave del cónyuge o hijos una vez al año o lo que marque la Ley o la Ley del ISSSTESON vigente.

El trabajador informará por escrito a RH el motivo fehaciente de lo sucedido, el día hábil posterior al suceso y justificará entregando el dictamen médico expedido por el ISSSTESON o por cualquier otra institución oficial de seguridad social.

CLAÚSULA VI.11.- La Universidad otorgará al trabajador licencia sin goce de sueldo hasta por un cuatrimestre.

El trabajador deberá de solicitar dicha licencia con al menos 15 días naturales de anticipación al inicio del cuatrimestre.

Una vez que haya disfrutado esta prestación, deberá de transcurrir un año a partir de la fecha de terminación de la licencia para tener derecho a solicitarla nuevamente.

CLAÚSULA VI.12.- La Universidad otorgará al trabajador dos días hábiles denominados económicos con goce de sueldo por cada cuatrimestre.

El trabajador solicitará los días económicos a que tiene derecho, con cinco días hábiles de anticipación previos a su disfrute, sin combinarse con algún otro permiso o licencia.

Cuando el trabajador decida utilizar estos días económicos para cubrir inasistencias deberá de presentar la solicitud dentro de los días definidos para justificar.

CLAÚSULA VI.13.- En caso de jornadas extraordinarias de trabajo, la Universidad compensará con días económicos a disfrutar durante el cuatrimestre al trabajador que realice tiempo extra laborado, lo cual será acordado por escrito con el director del área en la que se desempeña el trabajador, con copia a RH y al Sindicato.

CLAÚSULA VI.14.- Las trabajadoras de la Universidad disfrutarán de un periodo de licencia por gravedad de noventa días, con goce de salario íntegro.

La trabajadora solicitante informará a RH el día de inicio de la misma, anexando copia del certificado médico expedido por el ISSSTESON y acordarán por escrito la fecha de reinicio de labores, misma que deberá recorrerse tomando en cuenta los días de descanso obligatorio, periodos vacacionales y demás contemplados en el calendario escolar vigente, comprendidos dentro del periodo especificado en el certificado médico.

La profesora de asignatura cuya incapacidad abarque el cuatrimestre próximo inmediato se le otorgará la misma carga académica que tenía al inicio de su incapacidad.

CLAÚSULA VI.15.- Las licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo o incapacidades, se otorgarán en los

términos que fija la Ley del ISSSTESON y en las disposiciones aplicables de la Ley, debiendo mantener vigente la incapacidad ante RH con la documentación expedida por el ISSSTESON o por cualquier otra institución oficial de seguridad social.

CLAÚSULA VI.16.- En el caso de las licencias y descargas sindicales, el Sindicato deberá notificar a la Universidad, durante la primera quincena del cuatrimestre, la lista de personal que disfrutarán de este beneficio y sus horarios, mismos que dependerán de las nuevas obligaciones contraídas por lo cual registrarán asistencia sólo en las áreas donde realizan alguna función.

CLAÚSULA VI.17.- En los periodos de negociación salarial y contractual el Sindicato solicitará con al menos 5 días hábiles de anticipación, los permisos con goce de sueldo del personal integrante de la Comisión Negociadora, indicando los días requeridos.

CLAÚSULA VI.18.- El sindicato solicitará con al menos 3 días naturales de anticipación, los permisos para que sus integrantes asistan a sus Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, y recibirá todo el apoyo de la Universidad para su realización.

CLAÚSULA VI.19.- Cuando el trabajador participe en proyectos, congresos, conferencias, cursos, trabajos especiales y otros eventos representando a la Universidad, solicitará un permiso especial con goce de sueldo con al menos 15 días naturales de anticipación, anexando los documentos probatorios y un informe del director de área respecto de cómo y quién cubrirá las labores del solicitante en el período de duración del permiso especial.

Estos permisos especiales sólo serán autorizados por el Rector y el Secretario General del Sindicato y; se justificará con un informe de actividades, copia de los productos desarrollados y documentación probatoria de la realización del evento.

CLAÚSULA VI.20.- Cuando el trabajador requiera ausentarse de sus labores por alguna emergencia, deberá de solicitar un pase de salida por un máximo de hasta tres horas; recabar el sello de RH y entregar a su jefe inmediato, debiendo compensar en jornada extraordinaria en un lapso de tres días posteriores a la solicitud.

CLAÚSULA VI.21.- La Universidad otorgará al trabajador que sea padre de familia cinco días hábiles con goce de sueldo, por el nacimiento de su hijo.

El trabajador solicitará, con cinco días hábiles de anticipación previos a su disfrute o en caso de partos naturales notificar a la brevedad ante su jefe inmediato y justificará entregando una copia del acta de nacimiento o el registro de dicho hijo.

CLAÚSULA VI.22.- La Universidad otorgará los últimos dos días hábiles del cuatrimestre en curso y serán denominados días intercuatrimestrales, a todos los trabajadores asignados a un programa educativo cuando se concluyan al 100% las siguientes actividades:

- A. Aplicar entrevistas de nuevos ingresos programadas para el cuatrimestre.

- B. Realizar las encuestas requeridas por secretaria académica del cuatrimestre.
- C. Presentación de proyectos de estadias de ingeniería.
- D. Informe cuatrimestral de cada academia.
- E. Elaboración de informe cuatrimestral de cierre de Tutorías, Asesorías y Estadias.
- F. Entrega de actas finales y extraordinarias.
- G. Reinscripción de todos los alumnos.
- H. Asignación a docentes de todos los alumnos en estadias.
- I. Asignación de carga académica para todos los grupos.
- J. Entrega de documentación requerida según el modelo de educación basada en competencias de cada materia a impartir en el siguiente cuatrimestre.
- K. Colocación de estudiantes en empresas para realizar estadias.
- L. Entrega de horarios de clase a docentes.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO
RECIBIDO
27 AÑO 2015
COAHUILA DE ZARAGOZA, SONORA

El director de cada programa educativo será el responsable de validar el cumplimiento, ejecución y finiquito de las actividades y emitirá un documento final indicando el cumplimiento total de las actividades, el cual deberá ser turnado a la Dirección de desarrollo y calidad educativa.

Dirección de desarrollo y calidad educativa verificará el expediente y en caso de cumplimiento realizará las gestiones por escrito del otorgamiento de los días ante la dirección de administración y finanzas a más tardar el antepenúltimo día hábil del cuatrimestre al programa educativo del otorgamiento, notificando al director del programa educativo con copia al sindicato el resultado de las gestiones indicando la fecha de los días a disfrutar y la fecha de inicio del siguiente cuatrimestre cuando deberán de presentarse a laborar.

En caso de incumplimiento secretaria académica notificará al programa educativo con copia al sindicato el rubro que no fue cumplido, para que sea subsanada dicha omisión y verificar de nuevo el expediente.

CLAÚSULA VI.23.- Las licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fija la Ley del ISSSTESON y en las disposiciones aplicables de la Ley.

CLAÚSULA VI.24.- En el periodo de lactancia que tiene una vigencia de seis meses, la profesora de tiempo completo y trabajadora administrativa, a partir de su reincorporación a las labores, tendrán derecho a disfrutar durante el día, un periodo para la lactancia de su menor de una hora, este periodo se podrá disfrutar: al inicio o al final de la jornada diaria de trabajo, será a elección de la trabajadora decidir cómo se disfrutará previo acuerdo con el responsable de su área. Las profesoras de asignatura mantendrán la carga académica asignada al momento de la incapacidad hasta el fin del cuatrimestre y se les descargará el número de horas/semana/mes proporcional de acuerdo al número de horas asignadas, es decir, a una carga máxima de 39 horas le corresponde una

descarga de 7.5 horas distribuidas en los días de trabajo. Las horas proporcionales serán redondeadas al entero inmediato superior.

La trabajadora y el director del área de adscripción, deberán acordar por escrito los horarios en los que disfrutará de esta prestación. La trabajadora entregará copia del escrito a RH y al sindicato.

CLAÚSULA VI.25.- Los permisos y licencias con o sin goce de sueldo que estén contempladas por la Ley, la Ley del ISSSTESON y demás normatividad vigente, en los términos que las mismas indiquen.

CLAÚSULA VI.26.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO VII.- DEL SALARIO.

CLAÚSULA VII.1.- Salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador por sus servicios. Los salarios para los trabajadores de la Universidad serán uniformes para cada nivel de su categoría o puesto de conformidad con lo previsto en el tabulador vigente del subsistema, el cual se adopta en este contrato, con las modalidades y alcances que en el mismo se establecen.

El incremento salarial que aplique en el subsistema es el que automáticamente aplicará para todos los representados, reservándose el Sindicato el derecho de reclamar incrementos salariales pero solamente que mejoren lo establecido en dicho tabulador.

La aplicación del incremento al salario y prestaciones económicas es retroactivo al primero de febrero de cada año en el que se aplique el aumento salarial referido, debiéndose cubrir la totalidad del referido emolumento en cuanto llegue la notificación oficial del aumento para el subsistema, por parte de la CGUTyP.

CLAÚSULA VII.2.- Ambas partes reconocen que, por tratarse de una Institución educativa, no es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si este corresponde a diferentes categorías académicas.

CLAÚSULA VII.3.- El salario integrado deberá estar formado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, complementos, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios habituales.

El salario integral 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 consagra la Ley y el presente contrato.

CLAÚSULA VII.4.- Todo aquel profesor de asignatura que tenga garantizada una carga académica mínima por haber obtenido horas base, conforme al marco jurídico que rigen las relaciones de trabajo entre la Universidad y el Sindicato será

considerada esta en cuanto al reflejo en los instrumentos legales que hagan constar su pacto y pago como sueldo, estableciéndose la nomenclatura como pago de salario, utilizando solo el concepto de pago de horas para carga académica adicional obtenida para un cuatrimestre.

CLAÚSULA VII.5.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos, independientemente del derecho de la Universidad de recuperar el pago indebido por las vías que procedan conforme a derecho:

- I. Por pago de impuestos sobre sus remuneraciones.
- II. Por concepto de las cuotas de seguridad social.
- III. Por descuentos ordenados por la Institución de seguridad social con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores con dicha Institución.
- IV. Por concepto de las cuotas sindicales, a petición del sindicato.
- V. Por deudas contraídas con la Universidad por concepto de anticipo de salarios.
- VI. Por pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o de cualquier otro tipo.
- VII. Por descuentos ordenados por autoridad judicial para cubrir pago de pensión alimenticia.
- VIII. Por concepto de pagos de primas de seguros, así como pago de otros créditos previamente aceptados por el trabajador.
- IX. Por faltas injustificadas o retardos en los términos previstos en el presente contrato o en el reglamento.
- X. Por daños patrimoniales causados a la Universidad.
- XI. Para cubrir abonos de los adeudos contraídos con INFONACOT en la adquisición de bienes de consumo o de servicios.
- XII. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley.

La Universidad especificará en los recibos correspondientes al salario el concepto y el monto de los descuentos, retenciones y deducciones realizados. Tratándose de los conceptos que señala la Fracción III, se le notificará previamente al afectado el concepto, indicando el monto y número de descuentos, para el efecto de su aceptación. En caso de inconformidad del trabajador se seguirá el procedimiento que marca el reglamento.

CLAÚSULA VII.6.- El pago de los salarios se hará en moneda de curso legal o en cheque nominativo girado directamente a favor del trabajador, debiéndose cubrir de manera quincenal.

Las partes podrán convenir el pago de salario y prestaciones mediante tarjeta de nómina de una Institución bancaria depositándolo en la cuenta particular del trabajador.

La Universidad y el Sindicato realizarán las gestiones y trámites necesarios para seleccionar la mejor propuesta de servicios bancarios, debiéndose analizar por lo menos 3 propuestas, procurando que en su negociación se contemplen todos los beneficios posibles a favor de los trabajadores.

La Universidad deberá asegurar que el trabajador pueda hacer efectivo su salario y demás pagos que se realicen, en bancos que tengan al menos una sucursal en la localidad.

El pago de los salarios deberá hacerse el día correspondiente de cada quincena y en caso de que este día sea inhábil, se pagará el día hábil anterior a éste.

CLAÚSULA VII.7.- Cuando se acredite que un trabajador falte injustificadamente a sus labores y estos días hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, los responsables de las áreas correspondientes, por conducto del Departamento de Recursos Humanos, aplicarán las medidas necesarias para el efecto de que dichos pagos se deduzcan oportunamente del salario al trabajador, a más tardar en la quincena siguiente.

CLAÚSULA VII.8.- Es nula la cesión de los salarios a favor de terceras personas, cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

CLAÚSULA VII.9.- Las partes acuerdan que el tabulador de salarios que contiene las categorías y sueldos vigentes para el subsistema, una vez publicado y conocido por la Universidad, deberá ser proporcionado al Sindicato y anexarse al contrato como parte integrante del mismo, dentro de los siguientes 10 días hábiles.

CLAÚSULA VII.10.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO VIII.- DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.

CLAÚSULA VIII.1.- La Universidad otorgará la cantidad de \$621.00 (Son Seiscientos veintiuno pesos 00/100 m.n.) mensuales por concepto de ayuda para pago de despena a todos los trabajadores administrativos y maestros de tiempo completo, por cada hora/semana/mes que impartan los trabajadores académicos de asignatura la cantidad de \$15.52 (Quince pesos 52/100 m.n).

CLAÚSULA VIII.2.- La Universidad otorgará la cantidad de \$465.00 (Son Cuatrocientos sesenta y cinco pesos 00/100 m.n.) mensuales por concepto de ayuda para compra de material didáctico a los trabajadores académicos de tiempo completo y la cantidad de \$10.65 (Son diez pesos 65/100 m.n.) por cada hora/semana/mes que impartan los trabajadores académicos de asignatura.

CLAÚSULA VIII.3.- La Universidad otorgará los siguientes conceptos como parte de las prestaciones económicas: ayuda para transporte, ayuda para alimentación, ayuda para habitación, dicho monto será asignado a su salario como se ha venido realizando a la fecha.

CLAÚSULA VIII.4.- La Universidad seguirá otorgando la Compensación para el personal administrativo que la tenga asignada a su salario como resultado de la

reingeniería de la cual fueron objeto los trabajadores con motivo de la migración del tabulador estatal al federal, siempre y cuando no sea promovido.

CLAÚSULA VIII.5.- La Universidad otorgará por concepto de prima de antigüedad pagada de manera quincenal a partir del quinto año de servicios, también denominado "QUINQUENIO" el 1.05% sobre el salario base a todos aquellos trabajadores con una antigüedad laboral en la Universidad a partir de cinco años y hasta antes de diez años; y el 2.1% sobre el salario base a todos aquellos trabajadores con una antigüedad laboral en la Universidad a partir de diez años y hasta de quince años y el 3.15% sobre el salario base a todos aquellos trabajadores con una antigüedad laboral en la Universidad a partir de quince años y hasta de veinte años y el 4.20% de su salario base a todos aquellos trabajadores que cumplan veinte años de antigüedad laboral en la Universidad en adelante para obtener dicha prestación y cumplir con esta prestación, la universidad tendrá que abrir convocatoria definida en comisión mixta y contar con suficiencia presupuestal.

CLAÚSULA VIII.6.- La Universidad otorgará, Un Fondo para el Retiro y Prestaciones Económicas y Sociales de los Trabajadores de la Universidad Tecnológica del Sur de Sonora, el cual se integrará con las aportaciones que realice cada trabajador equivalente al 5% de su sueldo base mensual y por la aportación de la Universidad equivalente al 5% sobre el mismo concepto; y estará sujeto a su respectivo Reglamento.

CLAÚSULA VIII.7.- La Universidad otorgará, un Fondo de Ahorro el cual se integra con las aportaciones que realice cada trabajador, equivalente al 5% de su sueldo base mensual y por la aportación de la Universidad equivalente al 5% sobre el mismo concepto; este ahorro se entregará a más tardar el 15 de Diciembre de cada año y estará sujeto a su respectivo Reglamento.

CLAÚSULA VIII.8.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO IX.- DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL.

CLAÚSULA IX.1.- Los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima vacacional anual equivalente a veinticuatro días de salario.

El pago de doce días de la prima vacacional se realizará en la primera quincena del mes de julio de cada año.

El pago de doce días de la prima vacacional se realizará en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

CLAÚSULA IX.2.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario. El pago de esta prestación se hará a más tardar en la primera quincena de diciembre de cada año.

A los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio se les pagará de manera proporcional al tiempo laborado en los tiempos señalados por la Ley.

CLAÚSULA IX.3.- La Universidad cubrirá a sus trabajadores por concepto de ajuste de calendario una cantidad equivalente a cinco días de salario, que se pagará a más tardar en la primera quincena de Mayo de cada año. En caso de año bisiesto se pagarán seis días de salario.

CLAÚSULA IX.4.- La Universidad otorgará la cantidad de \$588.00 (Son Quinientos ochenta y ocho pesos 00/100 m.n.) mensuales por concepto de ayuda para pago de guardería para las madres trabajadoras, dependiendo de lo autorizado en el tabulador federal y bajo los lineamientos.

El limite de esta ayuda será para 4 trabajadoras por año.

CLAÚSULA IX.5.- La Universidad otorgará la cantidad de \$2,000.00 (Son Dos Mil pesos 00/100 m.n.) anuales por concepto de ayuda para adquisición de lentes dependiendo de lo autorizado en el tabulador federal y bajo los lineamientos.

El limite de esta ayuda será para 22 trabajadores por año, siempre y cuando no haya recibido esta prestación en los dos años anteriores.

CLAÚSULA IX.6.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO X.- DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y BECAS.

CLAÚSULA X.1.- La Universidad otorgará un diploma en su marco de reconocimiento a su trayectoria para el personal que cumpla diez, quince, veinte, veinticinco y treinta años de antigüedad laboral dentro de la Universidad, durante el evento del brindis navideño.

CLAÚSULA X.2.- La Universidad se compromete a gestionar el otorgamiento de becas antes instituciones educativas, los diferentes fondos oficiales o privados para que su personal académico y administrativo obtenga un grado académico superior al que tienen y para tal efecto las partes establecerán los mecanismos de acceso a dicho sistema.

CLAÚSULA X.3.- La Universidad establece el compromiso de buscar los mecanismos necesarios para apoyar al personal administrativo y académico para que continúen recibiendo apoyos para realizar sus estudios de licenciatura y posgrado.

CLAÚSULA X.4.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO XI.- DE LOS PROCEDIMIENTOS.

CLÁUSULA XI.1.- Se reunirán durante el segundo mes de cada cuatrimestre, en comisión mixta representantes del Sindicato y de la Universidad para revisar y en caso de ser necesario actualizar el Reglamento Interior de Trabajo, una vez actualizado el reglamento se le dará difusión en los siguientes lugares y medios:

- A. Entrega a los trabajadores de la impresión del reglamento.
- B. Difusión del reglamento en los espacios murales destinados a la divulgación sindical que existen en la Universidad.
- C. Difusión por los medios electrónicos con los que dispone la Universidad y Sindicato.

CLÁUSULA XI.2.- Cada procedimiento deberá ser incluido dentro del reglamento para su implementación.

CLÁUSULA XI.3.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO XII.- DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES.

CLÁUSULA XII.1.- Las sanciones y correcciones disciplinarias serán acordadas en comisión mixta y se especificarán en el reglamento.

CLÁUSULA XII.2.- Se aplicarán todas aquellas sanciones y correcciones disciplinarias especificadas en la Ley y demás normatividad vigente.

CLÁUSULA XII.3.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO XIII.- DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS DE TRABAJO.

CLÁUSULA XIII.1.- Las partes acuerdan que de ser posible, se otorgarán servicios médicos en el turno matutino en el área física que para tal efecto está destinada dentro de la Universidad en el entendido de que dichos servicios serán en todo caso cubiertos en forma voluntaria con personal médico asignado a la carrera de paramédico.

CLÁUSULA XIII.2.- Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo. Se incluyen los que se ocasionen durante el traslado del trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a su domicilio.

CLÁUSULA XIII.3.- Los riesgos profesionales, las enfermedades y accidentes no profesionales se registrarán por la Ley del ISSSTESON.

CLÁUSULA XIII.4.- Los jefes, encargados o responsables del trabajo tienen la obligación de vigilar que sus subordinados durante el desempeño de sus actividades, adopten todas las precauciones necesarias para evitar que éstos puedan sufrir algún daño. Así mismo, están obligados a cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas de seguridad conducentes.

CLÁUSULA XIII.5.- Cuando se presente un accidente de trabajo, los responsables de las áreas correspondientes, deberán levantar un acta, que remitirán a la Comisión de Seguridad e Higiene, en que harán constar, por lo menos, los siguientes datos:

- A. El accidente sufrido y el nombre de los testigos presenciales.
- B. Nombre, puesto y domicilio particular del trabajador que sufra el riesgo.
- C. Día, hora y circunstancias en que haya ocurrido el riesgo.
- D. Lugar a que se haya trasladado al trabajador afectado y, de ser posible, el médico que lo atendió, su diagnóstico y la determinación de la incapacidad.

La Comisión de Seguridad e Higiene, deberá comunicar el accidente de inmediato a "EL ISSSTESON", para efecto de que el personal autorizado del Instituto proceda a la calificación del mismo en los términos que previenen sus ordenamientos.

CLÁUSULA XIII.6.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales deberán comunicarlo de inmediato a los responsables de las áreas correspondientes y éstas al Departamento de Recursos Humanos, acompañando la incapacidad correspondiente emitida por "EL ISSSTESON", con objeto de que se tomen las medidas administrativas que procedan.

CLÁUSULA XIII.7.- Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a examen médico cuando:

- A. Manifiesten que por enfermedad no pueden concurrir a su trabajo.
- B. Soliciten cambio de adscripción invocando una enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- C. Cuando se presenten a su trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas enervantes.
- D. En los casos previsto en los demás ordenamientos legales.

CLÁUSULA XIII.8.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO XIV.- DE LAS COMISIONES MIXTAS.

CLÁUSULA XIV.1.- Cada comisión mixta que sea creada para cada objetivo específico, será integrada por tres integrantes del Sindicato y tres integrantes de La Universidad, como mínimo.

CLÁUSULA XIV.2.- Las partes acuerdan conformar la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene dentro del periodo comprendido de 120 días a partir de la firma del presente contrato por lo que "LAS PARTES" se comprometen a lanzar la convocatoria respectiva dentro del lapso mencionado. La Comisión estará integrada por tres integrantes del Sindicato y tres integrantes de La Universidad.

CLÁUSULA XIV.3.- Las partes acuerdan conformar la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento dentro del periodo comprendido de 120 días a partir de la firma del presente contrato, por lo que "LA UNIVERSIDAD" se compromete a lanzar la convocatoria respectiva dentro del lapso mencionado. La Comisión estará integrada por tres integrantes del Sindicato y tres integrantes de La Universidad. Misma Comisión que establecerá sus propios lineamientos conforme a la normativa que la representación sindical y la institución conjuntamente generen para dichos efectos.

CLÁUSULA XIV.4.- La Universidad pondrá en marcha un Programa Permanente General de Formación y Superación del Personal Académico y Administrativo bajo los siguientes lineamientos:

- A. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad aplicable para apoyar este programa.
- B. La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad elaborará el programa anual de capacitación para el personal académico y administrativo que podrá incluir la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal, los cuales se impartirán sin costo alguno para el participante, siempre y cuando éstos sean impartidos por la Universidad.
- C. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y Productividad.
- D. considerará para los fines anteriores, los programas de intercambio académico con otras instituciones.
- E. Los trabajadores académicos y/o administrativos recibirán una constancia por la participación que tengan en cada uno de los eventos de los programas de superación académica.
- F. Toda la capacitación a impartirse a los trabajadores de la Universidad deberá ser registrada y autorizada por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, la cual emitirá los reconocimientos oficiales.

CLÁUSULA XIV.5.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO XV.- DE LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

CLÁUSULA XV.1.- Son causas de suspensión de los efectos de la relación de trabajo sin obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, las siguientes:

1. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato, siempre y cuando haya cumplido con la obligación de avisar a la Institución oportunamente de la causa de la suspensión.
2. El arresto del trabajador.
3. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el de las obligaciones consignadas en la fracción III del artículo 31 de la misma.
4. Las demás causas contempladas en la Ley.

En todos los casos la reincorporación al trabajo se hará conforme lo establece la Ley.

CLÁUSULA XV.2.- Son causas de terminación de la relación individual de trabajo para los trabajadores, sin responsabilidad para la Universidad, las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La renuncia escrita del trabajador.
- III. La muerte del trabajador.
- IV. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo.
- V. La terminación del plazo o de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado.
- VI. La incapacidad total permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser dictaminada por médico del ISSSTESON.
- VII. La supresión de la plaza en el Presupuesto de Egresos o la supresión de programas académicos. En estos casos la supresión sólo podrá ser acordada por la representación legal de la Universidad en ejercicio de sus atribuciones legales.
- VIII. Las demás causas contempladas en la Ley.

En los casos de las fracciones VI y VII, el trabajador afectado tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de sueldo y tomando en consideración el último salario que disfrutaba, más doce días por cada año de servicios, por concepto de prima de antigüedad, en caso de un profesor de asignatura las anteriores indemnizaciones se calcularán conforme al sueldo promedio del último año laborado o proporcional.

Será potestad del trabajador afectado elegir entre las indemnizaciones anteriormente mencionadas o bien que se le adjudique otra plaza disponible, a su elección, siempre que reúna los requisitos exigidos para ello, y sin perjuicio de derechos adquiridos por otros trabajadores.

CLÁUSULA XV.3.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad y por lo tanto, podrá ser separado o despedido de sus labores el trabajador en los siguientes casos:

1. Por presentar el trabajador certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de

- rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
2. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad o contra los familiares de unos u otros, contra los alumnos o compañeros de trabajo ya sea dentro o fuera de las horas de servicios o dentro o fuera de las instalaciones, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye su conducta un delito, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
 3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
 4. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, materias primas o cualquier otro bien que constituya un instrumento de trabajo; o por sustraer sin autorización libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la Universidad.
 5. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia inexcusable tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
 6. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia inexcusable la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad, o la seguridad de las personas que ahí se encuentren.
 7. Por cometer actos inmorales en las instalaciones de la Universidad.
 8. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo cuya divulgación cause perjuicio considerable a la Universidad.
 9. Por faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso, más de tres días en un periodo de 30 días.
 10. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de sus jefes o titulares de la dependencia, siempre que se trate del trabajo contratado.
 11. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados en los reglamentos o manuales correspondientes para evitar accidentes o enfermedades.
 12. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento de sus jefes o titulares de la dependencia y presentar la prescripción suscrita por el médico; igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la Universidad de narcóticos o drogas enervantes.
 13. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión con motivo de un delito, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

14. Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos de las personas con quien trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no imputables a estos últimos.
15. Por realizar el trabajador gestiones propias o mediante interpósito persona, a favor de terceros en asuntos que comprometan el patrimonio de la Universidad.
16. Por abandonar o ausentarse de sus labores dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores; lo anterior, aun cuando regrese para registrar su salida.
17. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.
18. Las demás causas contempladas en la Ley.

CLÁUSULA XV.4.- En casos de rescisión la Universidad y el Sindicato se obligan a seguir el siguiente procedimiento:

- A. La Universidad no podrá decretar la rescisión del contrato si no ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente, a través del Abogado General o de quien éste designe para tal efecto. El plazo para iniciar y agotar la investigación no deberá ser mayor de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular conozca los hechos motivadores de la rescisión.
- B. Concluida la investigación, si la Universidad considera que hay elementos para rescindir la relación laboral fijará fecha y hora para que tenga lugar una audiencia conciliatoria con citación previa al Sindicato y al interesado con una anticipación de por lo menos cinco días hábiles, para que se conteste la acusación y se ofrezcan pruebas de descargo.
- C. En el citatorio se especificará el lugar de la reunión, los hechos relacionados con la causal que se le imputa al trabajador, así como las cláusulas del contrato, del reglamento y demás fundamentos legales que establezcan la procedencia de la rescisión que se pretenda realizar.
- D. En caso de que el conflicto no se resuelva de manera conciliatoria, el Rector y el Sindicato analizarán y valorarán lo actuado en el expediente a efecto de resolver lo que proceda.

CLÁUSULA XV.5.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

CAPÍTULO XVI.- DE LOS DERECHOS COLECTIVOS Y DEL SINDICATO.

CLÁUSULA XVI.1.- La Universidad se obliga a llevar a cabo anualmente la celebración de los siguientes eventos:

- a) Día de las madres.
- b) Día del maestro.
- c) Brindis navideño.
- d) Día del padre.

Para tal efecto determinará en coordinación con el Sindicato con debida anticipación la organización y logística a desplegarse en la celebración de los eventos antes aludidos en donde se determinará la corresponsabilidad en el despliegue de actividades y calendarización para la ejecución de los eventos mencionados. Los gastos que se generen con motivo de la celebración de los eventos antes aludidos serán cubiertos por la Universidad.

CLÁUSULA XVI.2.- Los representantes de la Universidad y los responsables de áreas académicas y administrativas de la misma, recibirán a los representantes sindicales en los lugares de trabajo para tratar asuntos de interés general del Sindicato o de los trabajadores en lo particular, cuando éstos lo soliciten previamente.

CLÁUSULA XVI.3.- La Universidad le reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione directamente la información que solicite, conforme a los temas contenidos en la Ley Federal o Estatal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

CLÁUSULA XVI.4.- Todo escrito presentado por el Sindicato a la Universidad, que contenga una solicitud de información o que formule una petición relativa a los derechos individuales o colectivos estipulados en este contrato y las demás disposiciones legales aplicables, deberá ser contestada también por escrito, por la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicha solicitud o petición, de manera fundada y razonada, en un término no mayor de cinco días hábiles. En caso de que no se cumpla con el término establecido en la presente Cláusula se tendrá por contestada en sentido afirmativo la petición para todos los efectos a los que haya lugar, estableciendo además una sanción conforme se señala en el reglamento.

CLÁUSULA XVI.5.- La Universidad otorgará una bolsa anual de \$ 415,000.00 (Son cuatrocientos quince mil pesos 00/100 m.n.) al Sindicato por concepto de despensa navideña a repartirse de manera proporcional entre sus agremiados, según lo indique la misma Universidad, en la primer quincena de diciembre.

CLÁUSULA XVI.6.- El Sindicato podrá hacer uso de las instalaciones de la Universidad, para realizar actividades propias del Sindicato, previo notificación a la Universidad, siempre y cuando no se entorpezcan las actividades académicas y propias de la Universidad.

CLÁUSULA XVI.7.- La Universidad instalará tableros sindicales en cada uno de los lugares donde se coloque cada reloj checador, o medio de control de asistencias, entradas y salidas que haya en la institución, cuya finalidad será cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del Sindicato, sin perjuicio de que pueda publicarlas en los diversos periódicos murales que existen en la Universidad, cuando haya espacio para ello, previa notificación al Departamento de Difusión.

CLÁUSULA XVI.8.- La Universidad reconoce que los trabajadores académicos pertenecientes al Sindicato, que en determinado momento ocupen cargos administrativos dentro de la Institución, no perderán sus derechos sindicales.

Cuando el sindicalizado pase a ser personal de confianza, se abstendrá de participar en las actividades propias del Sindicato.

CLAUSULA XVI.9.- La Universidad retendrá en forma quincenal el importe de las cuotas sindicales y descuentos que el Sindicato le indique y estos serán depositados dentro de los siguientes 3 días hábiles, en la cuenta bancaria que el Sindicato le especifique por escrito.

CLAUSULA XVI.10.- La Universidad entregará mensualmente al Sindicato, dentro de los primeros 5 días del mes la cantidad de \$ 14,000.00 (Son catorce mil pesos 00/100 m.n.) por concepto de apoyo de gastos operativos.

CLAUSULA XVI.11.- La Universidad otorgará al Sindicato, para efectos de atención a los agremiados del sindicato las siguientes descargas sindicales:

- A. Tomando en consideración las características de la universidad el delegado representante del sindicato recibirá una compensación salarial de \$ 4,000.00 (Son cuatro mil pesos 00/100 m.n.) mensuales pagada el equivalente en forma quincenal.
- B. Para la atención de la problemática de sus representados y de la organización sindical, la Universidad se compromete a brindar las facilidades al delegado representante del sindicato y 3 miembros más de su comité ejecutivo, en la inteligencia que deberán notificar con la anticipación de 24 hrs, dicha necesidad, la cual será programable dos veces a la semana.

CLAUSULA XVI.12.- La Universidad entregará \$40,000.00 (Son cuarenta mil pesos 00/100 m.n.) por concepto de pago de honorarios de asesoría legal al Sindicato para la revisión del contrato colectivo de trabajo. Dicho pago deberá de efectuarse en una sola exhibición una vez depositado el convenio salarial y/o contrato colectivo de trabajo ante las autoridades correspondientes.

CLAUSULA XVI.13.- La Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$ 10,000.00 (Son diez mil pesos 00/100 m.n.) anuales por concepto de apoyo de negociación sindical. Dicho pago deberá de entregarse en una sola exhibición una vez depositado el pliego petitorio de la negociación del contrato colectivo de trabajo ante las autoridades correspondientes.

CLAUSULA XVI.14.- La Universidad proporcionará al Sindicato de manera indefinida un área para instalar la oficina sindical debidamente acondicionada para la atención de sus representados.

CLÁUSULA XVI.15.- Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizadas en comisión mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

En Ciudad Obregón, Sonora, a los 27 días del mes de agosto de 2015, las partes otorgan y ratifican el presente contrato, el cual regirá las relaciones laborales entre la Universidad y el Sindicato por el periodo 2015 -2017.


FIRMAS DE CONFORMIDAD


JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO
RECIBIDO
27 AGO 2015
CD. OBREGON, SONORA

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SINDICATO


MTO. HERMENEGILDO LAGARDA LEYVA
RECTOR


MC ISMAEL ALONSO GASTELUM RODRIGUEZ
SECRETARIO GENERAL SPAAUTES


ING. MARCO ANTONIO GONZALEZ VALENZUELA
DIRECTOR DE ADMON. Y FINANZAS


C. FELIX ENRIQUE AVILEZ ANAYA
DELEGADO UTS