# UNIVERSIDAD DE SONORA

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1995 - 1997

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

# DECLARACION DE PRINCIPIOS Y ESTATUTOS

Agosto de 1995 Hermosillo, Sonora

# UNIVERSIDAD DE SONORA

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
## 1995-1997

---

SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS
DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

HERMOSILLO, SONORA,
AGOSTO DE 1995.

# PRESENTACION

En cumplimiento de sus responsabilidades, el **Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora(STAUS)**, que desarrolla su Gestión Sindical en el período **1993-1995**, entrega a todos los sindicalizados la presente edición de nuestro **Contrato Colectivo de Trabajo** que tendra vigencia del 20 de marzo de 1995 al 20 de marzo de 1997.

En este ejemplar se encuentran incluidas las cláusulas modificadas en la **Revisión Contractual de 1995.**

Con el objetivo de proveer de la mayor información posible a todos nuestros compañeros al final se suman 7 anexos que comprenden el **Tabulador Salarial vigente** y los convenios de Revisiones Salariales y Contractuales de 1992 a la fecha, con la aclaración que en el Convenio de Revisión Salarial de 1994, se incorpora el Documento acordado por una Comisión Bilateral titulado " Complemento al Epa sobre Técnicos Académicos", mismo que esta a consideración del Colegio Académico.

En un segundo apartado se edita **LA DECLARACION DE PRINCIPIOS Y ESTATUTOS DEL STAUS.**

Por sus características de Sindicato Democrático e Independiente lo mínimo que debe garantizar el STAUS es que su Contrato Colectivo de Trabajo y Estatutos esten en poder de cada uno de sus afiliados, a ello, responde la presente edición.

fraternalmente

**Lic. Alfonso Octavio Cruz Ruiz.**
**Srio. General**

## ADMINISTRACION UNIVERSITARIA

RECTOR:
**M.C. JORGE LUIS IBARRA MENDIVIL**
SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO
**LIC. ALEJANDRO ROMERO MENECES**
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
**LIC. PEDRO PEREZ PEREZ**

---

## COMITE EJECUTIVO DEL STAUS

Secretario General
**Alfonso Octavio Cruz Ruíz**
Secretario del Interior
**Jorge Rountree Cons**
Secretario de Trabajo y Conflictos
**Octavio Villanueva**
Secretario de Prensa y Propaganda
**José Darío Arredondo López**
Secretario Tesorero
**José Alfredo Heredia Bustamante**
Secretario de Relaciones Exteriores
**Rafael Castillo Esquer**
Secretario de Educación Sindical
**Gilberto Vargas Mendía**
Secretario de Previsión Social
**Juan Antonio Pavlovich**
Secretario de Deportes
**Sergio Valenzuela Campoy**
Secretario de Actas y Acuerdos
**Margarita de la O.**

# INDICE

## TITULO PRIMERO

## GENERALIDADES

### CAPITULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 1 | Vigencia | 1 |
| CLAUSULA 2 | Personalidad Jurídica | 1 |
| CLAUSULA 3 | Titularidad | 1 |
| CLAUSULA 4 | Instancias | 1 |
| CLAUSULA 5 | Obligatoriedad | 2 |
| CLAUSULA 6 | Requisitos para la Obligatoriedad | 2 |
| CLAUSULA 7 | Autonomía Sindical | 3 |
| CLAUSULA 8 | Materia de Trabajo | 3 |
| CLAUSULA 9 | Aspectos Académicos | 3 |
| CLAUSULA 10 | Derechos irrenunciables y casos no previstos | 3 |
| CLAUSULA 11 | Derechos Mínimos | 3 |
| CLAUSULA 12 | Definiciones Generales | 4 |


## TITULO SEGUNDO

## CLASIFICACION Y RELACION DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO

### CAPITULO II DE LA CLASIFICACION DE LOS PUESTOS Y DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 13 | Personal Académico | 7 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 14 | Personal de Confianza | 8 |
| CLAUSULA 15 | Puestos de Confiana | 8 |
| CLAUSULA 16 | Puestos de Base | 8 |
| CLAUSULA 17 | Clasificación General del Personal Académico | 8 |
| CLAUSULA 18 | Trabajadores por Tiempo Indeterminado | 9 |
| CLAUSULA 19 | Trabajadores por Tiempo Determinado | 9 |
| CLAUSULA 20 | Trabajadores por Obra Determinada | 10 |
| CLAUSULA 21 | Clasificación por Actividad | 10 |
| CLAUSULA 22 | Personal de Carrera y Asignatura | 10 |
| CLAUSULA 23 | Clasificación por Forma de Ingreso | 11 |
| CLAUSULA 23 | bis De las Distinciones | 11 |
| CLAUSULA 24 | Personal de Carrera | 11 |
| CLAUSULA 25 | Profesores de Asignatura | 11 |
| CLAUSULA 26 | Técnicos Académicos y Ayudantes | 15 |
| CLAUSULA 27 | Definición de Puestos Nuevos de ser Académicos y Administrativos | 15 |

**CAPITULO III** **DEL INGRESO, ADSCRIPCION, ESTABILIDAD Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICOD**

**DEL INGRESO Y LA ESTABILIDAD**

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 28 | Ingreso del Personal Ordinario | 16 |
| CLAUSULA 29 | Vigilancia del Ingreso y Promoción | 16 |
| CLAUSULA 30 | Creación de Plazas | 17 |
| CLAUSULA 31 | Carácter de los Puestos | 17 |
| CLAUSULA 32 | Impugnación del Carácter | 19 |
| CLAUSULA 33 | Requisitos y Mecanismos | 19 |
| CLAUSULA 34 | Ingreso del Personal Académico Ordinario por Tiempo indeterminado | 20 |
| CLAUSULA 35 | Ingreso del Personal Ordinario Temporal | 20 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 36 | Requisitos para Contratar Personal | 20 |
| CLAUSULA 37 | Prórroga de la Contratación Temporal | 23 |
| CLAUSULA 38 | Contratación de Personal Visitante | 24 |
| CLAUSULA 39 | Nulificación de la Contratación de Personal Visitante | 24 |
| CLAUSULA 40 | Contratación de Personal Extraordinario | 25 |
| CLAUSULA 41 | Contratación y Derechos del Persona Extraordinario | 25 |
| CLAUSULA 42 | Contratación Improcedente | 25 |
| CLAUSULA 43 | Elaboración de la Convocatoria | 26 |
| CLAUSULA 44 | Requisitos improcedentes de la Convocatoria | 26 |
| CLAUSULA 45 | Verificación de la Convocatoria | 26 |
| CLAUSULA 46 | Registro de Aspirantes | 27 |
| CLAUSULA 47 | Dictamen del Concurso de Oposición | 27 |
| CLAUSULA 48 | Términos de las Evaluaciones | 27 |
| CLAUSULA 49 | Documentos del Puesto del Trabajador | 28 |
| CLAUSULA 50 | Inicio de la Contratación | 28 |
| CLAUSULA 51 | Futuras Modificaciones al EPA. | 29 |
| CLAUSULA 52 | Requisitos para el Personal de Confianza para Ocupar Puestos de Base | 29 |


**DE LA PROMOCION**


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 53 | Términos de la Promoción | 30 |
| CLAUSULA 54 | Solicitud de Promoción | 30 |
| CLAUSULA 55 | Dictamen de la Solicitud de Promoción | 31 |
| CLAUSULA 55 | Bis Pago de Promoción | 31 |


**DE LOS RECURSOS DE IMPUGNACION EN EL INGRESO Y EN LA PROMOCION:**


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 56 | Derecho al Recurso de Impugnación | 32 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 57 | Interrupción del Ingreso o la Promoción | 32 |
| CLAUSULA 58 | Notificación de las Impugnaciones | 33 |
| CLAUSULA 59 | Notificación de las Resoluciones de Impugnación. | 33 |


**DE LA ADSCRIPCION**


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 60 | Derecho a la Adscripción. | 33 |
| CLAUSULA 61 | Derecho a ser Readscrito | 34 |
| CLAUSULA 62 | Modificación del Area de Conocimiento | 34 |
| CLAUSULA 62 | bis | 34 |
| CLAUSULA 63 | Cambio de Unidad Académica | 35 |


## TITULO TERCERO

## DE LOS ASPECTOS ECONOMICOS Y DE LAS PRESTACIONES

**CAPITULO IV DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 64 | Definición de la Jornada | 41 |
| CLAUSULA 65 | Duración de la Jornada | 41 |
| CLAUSULA 65 | Bis Sobrecarga Académica | 42 |
| CLAUSULA 65 | Bis 2 | 43 |
| CLAUSULA 66 | Establecimiento de horarios | 43 |
| CLAUSULA 66 | bis | 44 |
| CLAUSULA 67 | Días de Descanso Semanal | 45 |
| CLAUSULA 68 | Primas Sabatinas y Dominicales | 46 |
| CLAUSULA 69 | Carga Académica del Personal de Carrera | 46 |
| CLAUSULA 70 | Asignación de la Carga Académica | 47 |
| CLAUSULA 71 | Carga Académica Adicional | 47 |
| CLAUSULA72 | Carga Académica del personal deAsignatura | 47 |
| CLAUSULA 73 | Trabajos Extraordinarios | 47 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 74 | Períodos y Vacaciones | 47 |
| CLAUSULA 75 | Servicios de Apoyo en Vacaciones | 48 |
| CLAUSULA 76 | Prima Vacacional | 48 |
| CLAUSULA 76 | Bis Prórrogas de Vacaciones por Incapacidad | 49 |
| CLAUSULA76 | Bis2Pago de Ajuste de Calendario Laboral | 49 |
| CLAUSULA 77 | Días de Descanso Anual | 49 |

**DE LAS LICENCIAS**

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 78 | Licencias de Maternidad | 50 |
| CLAUSULA 79 | Licencias con Goce de Salarios | 50 |
| CLAUSULA 80 | Licencias sin Goce de Salarios | 52 |

**CAPITULO V DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES**

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 81 | Derechos para Realizar sus Actividades | 53 |
| CLAUSULA 82 | Funciones Adicionales | 55 |
| CLAUSULA 83 | Actividades Voluntarias | 55 |
| CLAUSULA 84 | Igualdad de Derechos | 56 |
| CLAUSULA 85 | Ayuda en Trámites Extranjeros | 56 |
| CLAUSULA 86 | Apoyo a Proyectos de Investigación de Profesores | 56 |
| CLAUSULA 86 | Bis | 57 |
| CLAUSULA 87 | Cambio de Residencia | 57 |
| CLAUSULA 88 | Actividades fuera del Centro de Trabajo | 58 |
| CLAUSULA 89 | Accidente de Tránsito | 59 |
| CLAUSULA 90 | Año Sábatico | 60 |
| CLAUSULA 91 | Regla del Año Sábatico | 61 |
| CLAUSULA 92 | Vigencia de Derechos y Obligaciones | 61 |

**DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADEMICO**

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 93 | Obligaciones Generales | 61 |
| CLAUSULA 94 | Del Personal de Asignatura | 62 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 95 | Homogenización de los Planes de Actividad | 62 |
| CLAUSULA 96 | Del Personal de Carrera | 63 |
| CLAUSULA 97 | De los Técnicos Académicos | 63 |
| CLAUSULA 98 | De los Ayudantes | 64 |
| CLAUSULA 99 | Otros Derechos y Obligaciones | 64 |
| CLAUSULA 100 | Incumplimiento de Obligaciones | 64 |

**CAPITULO VI** **DEL SALARIO Y LAS PRESTACIONES ECONOMICAS**

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 101 | Salario | 65 |
| CLAUSULA 102 | Salario Integrado | 65 |
| CLAUSULA 102 | Bis Salario Tabular | 65 |
| CLAUSULA 103 | Homogenización Salarial | 65 |
| CLAUSULA 104 | Forma de Pago | 66 |
| CLAUSULA 105 | Días y Hora de Pago | 66 |
| CLAUSULA 106 | Pago Adelantado | 66 |
| CLAUSULA 107 | Disminución Salarial Improcedente | 66 |
| CLAUSULA 108 | Salario de la Carga Adicional | 67 |
| CLAUSULA 109 | Regularización del Pago | 67 |
| CLAUSULA 110 | Pago por Recibo | 67 |
| CLAUSULA 111 | Prima de Antiguedad | 67 |
| CLAUSULA 112 | Ayuda para Despensa | 68 |
| CLAUSULA 113 | Pago de los Exámenes de Regularización | 68 |
| CLAUSULA 114 | Pago de los Exámenes Profesionales | 69 |
| CLAUSULA 115 | Aguinaldo | 69 |
| CLAUSULA 116 | Prima para Material Didáctico | 70 |
| CLAUSULA 117 | Pago de las Horas Extras | 70 |
| CLAUSULA 118 | Retenciones y Descuentos Válidos | 70 |
| CLAUSULA 119 | Pago de Diferencias Salariales | 71 |
| CLAUSULA 120 | Pago de Marcha | 72 |
| CLAUSULA 120 | Bis1 Ayuda de Defunción | 72 |
| CLAUSULA 120 | Bis2 Fondo Para Prestamos Especiales | 73 |
| CLAUSULA 120 | Bis3 Fondo de Ahorro | 73 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 121 | Vigencia y Revisión Salarial | 75 |
| CLAUSULA 121 | Bis Bono Sexenal | 75 |


## TITULO CUARTO

## DE LOS ASPECTOS SOCIALES Y DE LA SUPERACION

### CAPITULO VII DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y DE LA CULTURA


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 122 | ISSSTESON | 77 |
| CLAUSULA 122 | Bis Otorgamiento de Prestaciones del ISSSTESON | 78 |
| CLAUSULA 123 | Pago de Hospitalización | 78 |
| CLAUSULA 124 | Seguro de Vida | 79 |
| CLAUSULA125 | Guardería | 80 |
| CLAUSULA 126 | Canastilla | 81 |
| CLAUSULA 127 | Dote Matrimonial | 82 |
| CLAUSULA 128 | Terrenos | 82 |
| CLAUSULA 128 | Bis Fondo de Vivienda | 83 |
| CLAUSULA 129 | FONACOT | 84 |
| CLAUSULA 129 | Bis Programa de Jubilación | 84 |
| CLAUSULA 130 | Compensación y Gratificación a Jubilados | 85 |
| CLAUSULA 131 | Becas para Hijos | 86 |
| CLAUSULA 132 | Descuentos a Eventos | 86 |
| CLAUSULA 133 | Botiquines | 86 |
| CLAUSULA 134 | Aparatos para Enfermos | 87 |
| CLAUSULA 135 | Traslado de Pacientes | 87 |
| CLAUSULA 136 | Tienda | 87 |
| CLAUSULA 137 | Libreria | 88 |
| CLAUSULA 138 | Cine Club | 88 |
| CLAUSULA 138 | Bis | 88 |

| | | |
|---|---|---|
| **CAPITULO VIII** | **DE LA FORMACION Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS** | |
| CLAUSULA 139 | Pagos para Colegiaturas | 89 |
| CLAUSULA 139 | Bis | 89 |
| CLAUSULA 140 | Programas de Superación | 89 |
| CLAUSULA 141 | Reglamento de Becas | 90 |
| CLAUSULA 142 | Becas STAUS. | 91 |
| CLAUSULA 143 | Cursos de Superación | 92 |
| CLAUSULA 144 | Becas para cada Unidad Académica | 92 |
| CLAUSULA 145 | Complemento del Salario para Becarios | 93 |
| CLAUSULA 146 | Cursos Locales | 93 |
| CLAUSULA 147 | Constancias | 93 |
| **CAPITULO IX** | **DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL STAUS.** | |
| CLAUSULA 148 | Trato Preferencial a Representantes Sindicales | 94 |
| CLAUSULA 149 | Derecho a la Información | 94 |
| CLAUSULA 150 | Información sobre Creación o Modificación de Centros de Trabajo | 95 |
| CLAUSULA 151 | Información de los Aspectos Laborales | 95 |
| CLAUSULA 152 | Información de Comisiones Adicionales del Personal | 95 |
| CLAUSULA 153 | Información de los Acuerdos del Colegio Académico, Consejo Académico y Consejos Divisionales | 96 |
| CLAUSULA 154 | Derecho de Opinión e Información del Presupuesto | 96 |
| CLAUSULA 155 | Información de Reformas | 96 |
| CLAUSULA 156 | Derecho de Opinión | 96 |
| CLAUSULA 157 | Respuesta Obligatoria a los Representantes Sindicales | 96 |
| CLAUSULA 158 | Plazas Sindicales | 97 |
| CLAUSULA 159 | Descarga a Representantes Sindicales | 98 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 160 | Licencia de la Comisión Revisora | 98 |
| CLAUSULA 161 | Respeto a Representantes Sindicales | 99 |
| CLAUSULA 162 | Permisos a Eventos Sindicales | 99 |
| CLAUSULA 163 | Ayuda para Asistir a Eventos Sindicales Universitarios | 99 |
| CLAUSULA 164 | Prestamo de Instalaciones y Servicios | 100 |
| CLAUSULA 165 | Biblioteca Sindical | 100 |
| CLAUSULA 166 | Equipo y Facilidades de Imprenta | 100 |
| CLAUSULA 167 | Vehiculo. | 101 |
| CLAUSULA 168 | Ayuda para Festejos. | 101 |
| CLAUSULA 169 | Gastos del Local | 101 |
| CLAUSULA 170 | Gastos de Representación | 102 |
| CLAUSULA 171 | Apoyo para Eventos Académicos | 102 |
| CLAUSULA 172 | Mantenimiento del Local Sindical | 102 |
| CLAUSULA 173 | Prestamo de Mobiliario y Equipo | 102 |
| CLAUSULA 174 | Pago de los Servicios del Local | 103 |
| CLAUSULA 175 | Empleados del STAUS | 103 |
| CLAUSULA 176 | Ayuda para Deportes | 103 |
| CLAUSULA 177 | Tableros Sindicales | 103 |
| CLAUSULA 178 | Miembros del STAUS en Licencia Administrativa | 104 |
| CLAUSULA 179 | Equipo de Cómputo | 104 |
| CLAUSULA 180 | Cuota Sindical | 104 |
| CLAUSULA 181 | Equipo de Sonido y Grabación | 104 |
| CLAUSULA 182 | Entrega de Documentos Laborales y Académicos | 104 |
| CLAUSULA 183 | Radio y Televisión | 105 |
| CLAUSULA 184 | Reglamento de Estímulos | 105 |
| CLAUSULA 184 | Bis1 | 106 |
| CLAUSULA 184 | Bis2. | 106 |
| CLAUSULA 184 | Bis3. | 106 |
| CLAUSULA 184 | Bis4. | 106 |
| CLAUSULA 184 | Bis5 Cuota Extraordinaria por Vida Cara | 106 |
| CLAUSULA 184 | Bis6 Estudios para Cuotas Extraordinarias por Vida Cara | 107 |

## TITULO QUINTO

## DE LOS CONFLICTOS Y SANCIONES

### CAPITULO X DE LOS CONFLICTOS


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 185 | Atención a los Representantes Sindicales | 109 |
| CLAUSULA 186 | Reglamento Interior de Trabajo | 109 |
| CLAUSULA 187 | Rescisión de Contrato | 109 |
| CLAUSULA 188 | Derecho No Prejuzgado | 110 |
| CLAUSULA 189 | Prescripción | 111 |
| CLAUSULA 190 | Recisión Improcedente | 111 |
| CLAUSULA 191 | Obligatoriedad de Notificar Modificaciones de la Relación Laboral de los Trabajadores | 111 |
| CLAUSULA 192 | Solicitud de Reconsideración | 111 |


### CAPITULO XI DE LA SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO


| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 193 | Derechos del Personal en Proceso Penal | 112 |
| CLAUSULA 194 | Rescisión sin Responsabilidad. | 112 |
| CLAUSULA 195 | Prima de Antiguedad al Dejar de Trabajar | 112 |
| CLAUSULA 196 | Rescisión sin Responsabilidad del Trabajador | 113 |
| CLAUSULA 197 | Terminación de la Relación Laboral | 113 |
| CLAUSULA 198 | Liquidación por Incapacidad | 114 |
| CLAUSULA 199 | Suspensión Temporal de la Relación Laboral | 114 |
| CLAUSULA 200 | Rescisión Injustificada | 115 |
| CLAUSULA 201 | Pagos de la Indemnización. | 116 |

# TITULO SEXTO

## DEL CONTRATO Y DE LAS COMISIONES


| | | |
|---|---|---|
| **CAPITULO XII** | **DE LAS COMISIONES** | |
| CLAUSULA 202 | Comisiones Mixtas | 117 |
| CLAUSULA 203 | Reglamentos de las Comisiones | 117 |
| CLAUSULA 204 | Procedimientos No Previstos | 117 |
| CLAUSULA 205 | Composición de Comisiones | 118 |
| CLAUSULA 206 | Comisiones Mixtas Permanentes | 118 |
| CLAUSULA 207 | Local y Facilidades para las Comisiones | 118 |
| CLAUSULA 208 | Procedimientos Generales | 119 |
| CLAUSULA 209 | Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico | 120 |
| CLAUSULA 210 | Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad | 120 |
| CLAUSULA 211 | Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad Locales | 121 |
| CLAUSULA 212 | Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico | 121 |
| CLAUSULA 213 | Comisión Mixta General de Tabuladores | 122 |
| CLAUSULA 214 | Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico | 122 |
| CLAUSULA 215 | Comisión Mixta General de Asuntos Académicos | 123 |
| **CAPITULO XIII** | **DEL CONTRATO** | |
| CLAUSULA 216 | Criterios para los Asuntos No Previstos | 125 |
| CLAUSULA 217 | Vigencia y Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo | 125 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 218 | Aumentos salariales Extraordinarios | 125 |
| CLAUSULA 219 | Pasa a Ser la Cláusula 184 Bis 3 | 126 |
| CLAUSULA 220 | Pasa a ser la Cláusula 185 Bis 6 | 126 |
| CLAUSULA 220 | Bis | 127 |


## TITULO SEPTIMO

## DE LAS TRANSITORIAS


| | | |
|---|---|---|
| **CAPITULO XIV** | **DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS** | |
| CLAUSULA 221 | Planta Existente de Personal Académico de Carrera por Tiempo Indeterminado | 127 |
| CLAUSULA 221 | Bis | 135 |
| CLAUSULA 222 | Planta Existente de Técnicos Académicos | 135 |
| CLAUSULA 223 | Regularización del Area de Conocimiento del Personal Académico | 139 |
| CLAUSULA 224 | Elaboración del Reglamento Interior de Trabajo | 140 |
| CLAUSULA 225 | Particularidades | 140 |
| CLAUSULA 226 | Regularización de la Relación Laboral Individual | 140 |
| CLAUSULA 227 | Instrumentación Inicial del Año Sábatico | 141 |
| CLAUSULA 228 | Procedimientos para Descuentos | 141 |
| CLAUSULA 229 | Preferencia a Plazas de Tiempo Completo | 142 |
| CLAUSULA 230 | Homologación Salarial | 143 |
| CLAUSULA 231 | Desaparece | 143 |
| CLAUSULA 232 | Pago de Promociones | 143 |
| CLAUSULA 233 | Procedimientos de Ingreso Particulares | 143 |
| CLAUSULA 234 | Apoyos para Titulación | 144 |

| | | |
|---|---|---|
| CLAUSULA 235 | Personal Administrativo | 145 |
| CLAUSULA 236 | Indeterminación del Personal de Carrera que Sustituye una Licencia | 145 |
| CLAUSULA 237 | Desaparece | 145 |
| CLAUSULA 238 | Servicio ISSSTESON Voluntario a Maestros de Horas Sueltas | 145 |
| CLAUSULA 239 | Regularización de la Situación Académica y Laboral de las Unidades de Bellas Artes y Deportes | 146 |
| CLAUSULA 240 | Reglamento Curricular. | 149 |
| CLAUSULA 241 | Comisión de Estilo | 149 |
| CLAUSULA 242 | Licencias con Goce de Salario para Personal Sujeto a Regularización | 149 |
| CLAUSULA 243 | Participación de los Ingresos Generados | 149 |


## ANEXOS


| | | |
|---|---|---|
| **ANEXO 1:** | **Tabulador del STAUS Vigente hasta 20 DE MARZO DE 1996** | **151** |
| **ANEXO 2:** | **Convenio de Revisión Salarial de Abril de 1992** | **153** |
| **ANEXO 3:** | **Convenio de Revisión Contractual de abril de 1993** | **157** |
| **ANEXO 4:** | **Convenio de Revisión Salarial de abril de 1994** | **161** |
| | **A) Complemento al EPA sobre Técnicos Académicos** | **171** |
| **ANEXO 5:** | **Convenio de Revisión Contractual de abril de 1995** | **181** |

# TITULO PRIMERO

## GENERALIDADES

## CAPITULO I

## DECLARACIONES

**CLAUSULA 1: VIGENCIA**

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

**CLAUSULA 2: PERSONALIDAD JURIDICA**

La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora se reconocen recíprocamente personalidad jurídica para la celebración de este Contrato.

**CLAUSULA 3: TITULARIDAD**

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

**CLAUSULA 4: INSTANCIAS**

Los representantes de las delegaciones sindicales tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con los responsables de la dependencia, teniendo que formular su petición por escrito.

En caso de que los responsables de las dependencias no tengan facultades de resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicará por escrito al Delegado Sindical y al Sindicato en un plazo no mayor de 3 días hábiles después de la fecha en que recibió la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse también la Autoridad Universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado.

Cuando un asunto planteado por el Sindicato a alguna Autoridad Universitaria esté dentro de las facultades resolutivas de dicha autoridad, ésta deberá resolver y comunicarlo por escrito al sindicato en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de la fecha en que recibió el suscrito del Sindicato.

## CLAUSULA 5: OBLIGATORIEDAD

La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Reglamentos y Convenios que celebren las partes, aún en el caso de que el sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de sonora cambiare su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Municipio, Estado o la Nación.

## CLAUSULA 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 y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo. La Universidad de Sonora dará en un plazo máximo de 15 días hábiles a dichos convenios y acuerdos la difusión más amplia posible en todas las dependencias donde laboren trabajadores académicos.

Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por los funcionarios facultados para ello. Las Autoridades Universitarias deberán comunicar de inmediato los alcances de este Cláusula a dichos funcionarios.

## CLAUSULA 7: AUTONOMIA SINDICAL

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

## CLAUSULA 8: MATERIA DE TRABAJO

Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo todas las condiciones concernientes al interés gremial de los trabajadores académicos al servicio de la Universidad de Sonora.

## CLAUSULA 9: ASPECTOS ACADEMICOS

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción Octava, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## CLAUSULA 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 la Ley Federal del Trabajo, así como los usos y costumbres establecidos que sean más favorables a los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora.

## CLAUSULA 11: DERECHOS MINIMOS

En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores académicos se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo serán inferiores a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.

## CLAUSULA 12: DEFINICIONES GENERALES

Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad de Sonora y el sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora convienen en las siguientes:

**DEFINICIONES:**

**a)LA UNIVERSIDAD.-** La Universidad de Sonora, la UNISON, Institución, Casa de la Cultura, Alma Mater o como en el futuro se le denomine.

**b)SINDICATO.-** El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, el STAUS, Organización Gremial, Organismo Sindical o como en el futuro se le denomine.

c)CONTRATO.-Contrato Colectivo de Trabajo.

**d)LEY.-** Ley Federal del Trabajo, Código Laboral.

**e)LEY ORGANICA** 4 de la Universidad de Sonora, publicada ºen el boletín Oficial del Estado de Sonora con fecha 25 de noviembre de 1991.

**f)ESTATUTO DE PERSONAL ACADEMICO.-** El Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, E.P.A.

**f')REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIONES CURRICULARES.-** Reglamento General de Evaluaciones Curriculares, aprobado en sesión del Consejo Universitario del 21 de abril de 1991, RGEC

**g)LAS PARTES.-** La Universidad y el Sindicato.

**h)REGLAMENTO INTERIOR.-** El Reglamento Interior de Trabajo que pacten las partes.

**i)ISSSTESON.-** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

**j)REGLAMENTOS LEGALES.-** Los que enumeren las autoridades federales, estatales, municipales y universitarias en la esfera de su competencia.

**k)CONVENIOS.-** Convenios bilaterales aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.

**l)JUNTA.-** La Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado y la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje para asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior en el Estado, en sus respectivas competencias, con sede en la Ciudad de Hermosillo, Sonora.

**m)REPRESENTANTES:**

**I)**De la Universidad: Las personas a quienes confieren ese carácter la Ley Orgánica 103, 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.

**II)** Del Sindicato: Los órganos y las personas con facultades delegadas por el Sindicato para tratar asuntos asuntoslaborales y que son:

**i)** El Comité Ejecutivo del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.

**ii)** Los representantes delegacionales del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.

**iii)** Las personas físicas con facultades delegadas por las anteriores.

**iv)** Las personas físicas con facultades otorgadas por los Estatutos del Sindicato.

**n)LAS COMISIONES MIXTAS.-** Los organismos colegiados 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 del Estatuto de Personal Académico, de este Contrato y de los Reglamentos y Convenios que acuerden las partes.

**ñ)DEPENDENCIAS.-** Facultades, Escuelas, Unidades Académicas, Centros, Departamentos Administrativos y de Extensión Universitaria y toda área en el estado de Sonora, en donde los trabajadores académicos presten sus servicios como tales a esta Institución.

**o)DELEGACION SINDICAL.-** Las constituidas o que constituya el Sindicato, de acuerdo a los Estatutos Sindicales, en las distintas dependencias de la Universidad.

**p)TRABAJADOR ACADEMICO.-**El trabajador que presta sus servicios a la Universidad en los términos de la Cláusula 13 de este Contrato.

**q)SALARIO.-** La integración de los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.

**r)PUESTO.-** Plaza, conjunto de funciones que debe hacer un trabajador académico.

**s)USOS Y COSTUMBRES.-** Prácticas reiteradas de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de su función, siempre y cuando no signifique incumplimiento de sus obligaciones.

**t)ASESORES.-** Personas con voz pero sin voto, que ilustran a los representantes de las partes.

**u)CONCURSO DE INGRESO.-** Procedimiento de evaluación establecido en el Estatuto de Personal Académico, de manera específica para los efectos de ingreso. Tiene las versiones que el mismo E.P.A. señala.

**v)CARGA ACADEMICA.-** Para los profesores y profesores-investigadores es el número de horas-clase impartidas. Para los ayudantes, su carga académica consistirá en las horas de ayudantía que le sean asignadas.

**w)PERSONAL ACADEMICO.-** Es el conjunto de trabajadores académicos de la Universidad de Sonora que realiza actividades académicas de acuerdo a los planes y programas establecidos por la Universidad.

# TITULO SEGUNDO

## CLASIFICACION Y RELACION DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO

## CAPITULO II

## DE LA CLASIFICACION DE LOS PUESTOS Y LOS TRABAJADORES ACADEMICOS

**CLAUSULA 13: PERSONAL ACADEMICO**

Serán considerados como miembros del personal académico, y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley, en este Contrato, Reglamentos, Convenios y demás disposiciones que firmen las partes, en el Estatuto de personal Académico y en la Legislación aplicable; las personas que presten sus servicios personales a la Universidad, desempeñando funciones consistentes en impartir instrucción bajo el principio de libertad decatador de investigación; para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para planear, organizar y realizar investigaciones de acuerdo a los planes y programas académicos de las Unidades académicas y dependencias correspondientes, principalmente acerca e temas de interés regional o nacional; para servicios profesionales académicos de apoyo a los trabajadores de la Universidad; para desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura y de los servicios universitarios a la comunidad; así como para participar, de acuerdo a programas académicos, en la dirección, organización y administración en su caso, de dichas actividades.

**CLAUSULA 14: PERSONAL DE CONFIANZA**

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales al al Rector, Srio.General Administrativo y Vicerrectores, dentro de la Universidad.

**CLAUSULA 15: PUESTOS DE CONFIANZA**

Serán puestos de confianza los siguientes: el Rector, el Srio. General Académico, el Srio. General Administrativo, los Vicerrectores de Unidad, los Srios. de Unidad, los Directores de División, los srios. de División, los Jefes de Departamento Académico, Administrativos, Secretarios de Departamento, los Abogados, Directores y Subdirectores Administrativos, el tesorero, el Contador, y el Auditor Interno, así como los demás que conforme a la ley tengan ese caracter.

Cuando la Universidad establezca puestos académicos de confianza de nueva creación, tal circunstancia deberá ser de acuerdo al ***artículo 9*** de la Ley y deberá comunicarse al Sindicato dentro de los 10 días posteriores. De presentarse alguna inconformidad de parte del sindicato, ésta se deberá promover a través de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.

**CLAUSULA 16: PUESTOS DE BASE.**

Serán puestos base de trabajadores académicos, todos los que sus funciones estén en los términos de la Cláusula 13 de este contrato, con excepción de los que señala la Cláusula 15 del mismo.

**CLAUSULA 17: CLASIFICACION GENERAL DEL PERSONAL ACADEMICO**

Los trabajadores académicos de la Universidad podrán ser:

**1)** De confianza.
**2)** De base.

Los trabajadores académicos de base podrán ser:

**a)** Por tiempo indeterminado.
**b)** Por obra o tiempo determinado.

Los trabajadores de confianza serán todos los que ocupen algunos de los puestos definidos en la Cláusula 15 de este Contrato.

Los trabajadores académicos de base serán todos los que ocupen un puesto en los términos de la **Cláusula 16** de este Contrato.

## CLAUSULA 18: TRABAJADORES POR TIEMPO INDETERMINADO

Los trabajadores académicos de base por tiempo indeterminado son los que se encuentran laborando al servicio de la Universidad, contratados con ese carácter y que hubieran cubierto los requisitos establecidos en el Estatuto de Personal Académico.

Excepcionalmente solo se podrá adquirir la indeterminación de acuerdo a lo establecido al presente Contrato, dentro de las **Cláusulas 221, 236** y demás relativas.

## CLAUSULA 19: TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO

De acuerdo a como lo señala el Estatuto de Personal Académico es personal académico por tiempo determinado:

**a)**Los que suplen ausencia de los trabajadores académicos que gozan de licencias, están incapacitados, en año sabático o en conflicto laboral.

**b)**Los que dependen de necesidades temporales de la Universidad. En este caso la Universidad deberá justificar la naturaleza temporal de la necesidad y especificar el tiempo.

**c)** El personal académico visitante.

## CLAUSULA 20: TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA

Los trabajadores académicos por obra determinada son los contratados para realizar un trabajo específico y que no sea posible determinar el tiempo que requiere llevarlo a cabo.

## CLAUSULA 21: CLASIFICACION POR ACTIVIDAD

De acuerdo a como lo señala el EPA, el personal académico atendiendo a las actividades que realiza, se clasifica en:

**a)** Profesor
**b)** Profesor Investigador.
**c)** Técnico Académico.
**d)** Ayudante.

Las actividades que realiza cada uno de estos trabajadores académicos serán las que defina el Estatuto de Personal Académico.

## CLAUSULA 22: PERSONAL DE CARRERA Y DE ASIGNATURA

De acuerdo a como lo señala el EPA los profesores podrán ser de asignatura o de carrera. Los profesores-investigadores y los técnicos académicos sólo podrán ser de carrera. Los ayudantes solo serán contratados por horas.

El personal académico de carrera es el que dedica medio o tiempo completo a realizar actividades académicas en la Universidad.

## CLAUSULA 23: CLASIFICACION POR LA FORMA DE INGRESO

Con base en lo establecido en el EPA, los profesores y profesores-investigadores, según su forma de ingreso, se clasifican en:

**a)** Ordinario.
**b)** Visitante.
**c)** Extraordinario por ingreso.

Las características de cada uno de éstos será en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico.

## CLAUSULA 23 BIS:DE LAS DISTINCIONES

La Universidad podrá otorgar a los miembros del personal Académico las distinciones siguientes:

**a)** Grado de Doctor Honoris Causa.
**b)** Nombramiento de Profesor Emérito.
**c)** Reconocimiento de Profesor Extraordinario.

Las características de cada uno de estos serán en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico.

## CLAUSULA 24: PERSONAL DE CARRERA

De acuerdo a lo establecido en el EPA, las categorías de los profesores de carrera y los profesores-investigadores serán tres: Asistente, Asociado y Titular. La categoría de Asistente tendrá unicamente el nivel A; la categoría de Asociado tendrá los niveles A, B, C y D; y la categoría de Titular tendrá los niveles A, B y C.

Los requisitos que deben reunir en cada caso serán los establecidos en el **EPA.**

## CLAUSULA 25: PROFESORES DE ASIGNATURA

Los profesores de asignatura se regiran por el siguiente TABULADOR.

1.- El presente Tabulàdor será aplicable solo a los maestros de asignatura que imparten clases en Licenciatura y en los Departamentos de Enfermería, Trabajo Social, Idiomas, Bellas Artes, Deportes y en la División de Santa Ana, de la Universidad de Sonora.

2.- El Tabulador contará con tres niveles, los cuales se designaran como A,B y C.

El salario para cada uno de los niveles que se establece, es el siguiente:

a) Para el nivel A, el costo de la hora-semana-mes será el salario tabular del maestro de tiempo completo Asociado A dividido entre 40.

b) Para el nivel B, el costo de la hora-semana-mes será el salario tabular del maestro de tiempo completo Asociado C, dividido entre 40.

c) Para el nivel C, el costo de la hora-semana-mes será el salario tabular del maestro de tiempo completo Titular A dividido entre 40.

3.- Los requisitos para ocupar cada uno de estos tres niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se consideraran los siguientes requisitos:

a) Para ser Profesor de Asignatura nivel A se requiere:

1) Tener titulo de licenciatura y un año de experiencia académica o dos años de experiencia profesional.

b) Para ser profesor de asignatura nivel B se requiere:

1) Si se es licenciado titulado, cuando menos cinco años de experiencia académica en la Universidad de Sonora en el área de su especialidady haber realizado trabajos académicos que acumulen 12 puntos en la TPA.

2) Si se es candidato a maestro, cuando menos tres años de experiencia académica en la Universidad de Sonora en el area de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 8 puntos de la TPA.

3) Si se es maestro en ciencias, cuando menos un año de experiencia académica en la Universidad de Sonora en el area de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 4 puntos de la TPA.

4) Si se es doctor titulado, tener experiencia académica y/o profesional.

c) Para ser Profesor de Asignatura nivel C se requiere:

1) Si se tiene titulo de licenciatura, tener al menos 10 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajos académicos 28 puntos de la TPA.

2) Si se es candidato a maestro en ciencias, tener al menos 7 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajos académicos 24 puntos de la TPA.

3) Si se es maestro en ciencias, tener al menos 6 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 16 puntos de la TPA.

4) Si se es candidato a doctor, tener al menos 3 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora haber acumulado con trabajo académico 8 puntos de la TPA.

5) Si se es doctor, tener al menos 1 año de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora.

4) Las promociones del Personal Académico de Asignatura sólo podran ser de un nivel a la vez, cada año, siempre que se cumpla con todos los requisitos que se establezcan.

5) Las promociones del Personal Académico de Asignatura se efectuarán en un único período anual que comprenderá los meses de abril y mayo.

6) Todos los demas requisitos que se establecen en el Titulo V del Estatuto de Personal Académico (E.P.A.)vigente para la promoción del Personal Académico de Carrera, serán aplicables al Personal de Asignatura.

7) De ser necesario, el Consejo Divisional en cada División nombrará Comisiones Dictaminadoras Especiales que llevarán a cabo la evaluación de la documentación del Personal Académico de Asignaturaque desee promoverse y la asignación del nivel correspondiente, así como también asignar nivel al Personal de Asignatura de nueva contratación mediante la evaluación de su documentación.

8) En caso de la sobrecarga académica que impartan los trabajadores académicos de carrera, se pagará de la siguiente forma:

a) Si es de categoría de Asociado, la sobrecarga se pagará como maestro de asignatura nivel A.

b) Si se es de categoría de Titular, la sobrecarga se pagará como maestro de asignatura nivel B.

## TRANSITORIOS

1.- La aplicación del presente tabulador no disminuirá el salario a ningún miembro del Personal Académico de Asignatura.

2.- El Personal Académico de Asignatura que labora a la fecha en la Universidad y que se encuentra ubicado en el nivel A pasará automáticamente al nivel A del nuevo tabulador. El Personal que se encuentre ubicado en el nivel B del antiguo tabulador y que no cumpla los requisitos para quedar ubicados en los niveles B o C del nuevo tabulador, permanecerá con el salario actualmente asignado y disfrutará de todos los incrementos salariales y estímulos que se concedan a dicho personal, hasta obtener los requisitos minimos que se establecen en los niveles B o C del nuevo Tabulador.

3.- El Personal Académico que labora a la fecha en la Universidad, podrá solicitar a las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, la asignación de nivel en el nuevo tabulador mediante la evaluación de sus trabajos académicos, durante el período comprendido del mes de mayo al mes de junio de 1995.

4.-El nivel asignado por la Comisión respectiva, se hára efectivo a partir de la fecha de la solicitud y entrega de la documentación que demuestren cumplir con los requisitos mínimos del nivel solicitado.

5.-El S.T.A.U.S., a través de una Comisión de maestros de asignatura, presentará ante la Comisión Mixta General de Tabuladores una propuesta de adicciones al E.P.A., que contemple requisitos y puntajes para acceder a los diversos niveles del tabulador del personal de asignatura. La Comisión de tabuladores dispondrá de un mes para discutir la propuesta, para posteriormente someterse a la consideración del Colegio Académico.

La hora a nivel de maestría se pagará con el equivalente a tres horas del nivel B.

## CLAUSULA 26: TECNICOS ACADEMICOS Y AYUDANTES

Los técnicos académicos y los ayudantes serán definidos en los términos establecidos en el estatuto de Personal Académico.

## CLAUSULA 27: DEFINICION DE LOS PUESTOS NUEVOS DE SER ACADEMICOS O ADMINISTRATIVOS

Para los puestos nuevos que no aparezcan en los tabuladores académicos o administrativos, la Universidad podrá contratar por tiempo determinado hasta por un mes en espera de que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) defina el carácter del puesto. En caso de resultar un puesto académico se enviará la convocatoria a la CMGAA, para que pueda realizarse el trámite de contratación.

En caso de que alguna de las partes no esté de acuerdo con el dictamen de la CMGAA, se planteará el caso para su resolución ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución (CMGCR) correspondiente.

# CAPITULO III

## DEL INGRESO, ADSCRIPCION, ESTABILIDAD Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO

## DEL INGRESO Y LA ESTABILIDAD

AL FINALIZAR ESTE CAPITULO SE INCLUYE EL CONVENIO TRANSITORIO SOBRE INGRESO Y PROMOCION FIRMADO EN ABRIL DE 1995 QUE MODIFICA LOS FIRMADOS EN ABRIL DE 1993 Y ABRIL DE 1992.

### CLAUSULA 28: INGRESO DEL PERSONAL ACADEMICO ORDINARIO

De acuerdo a como lo señala el EPA es personal académico ordinario el que tiene a su cargo las labores regulares de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura, y aquellas de naturaleza profesional o técnica correspondientes a las anteriores.

Todo el personal académico ordinario deberá ingresar a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular.

### CLAUSULA 29: VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCION

Corresponde a la CMGAA vigilar que el ingreso y promoción del personal académico se ajuste a los procedimientos establecidos en el EPA.

Para los aspectos referentes al ingreso y promoción no contemplados en el EPA se observará provisionalmente el siguiente procedimiento:

**a)**Corresponde a los Consejos Directivos, en el caso de los procedimientos de ingreso, y a las Comisiones Dictaminadoras, en el caso de las promociones, como primera instancia, dar un dictamen provisional al respecto.

**b)**El dictamen se turnará a la CMGAA, quien dictaminará en un plazo no mayor de 8 días y notificará dicho dictamen al Comité Ejecutivo y a Consejos Directivos o Comisión Dictaminadora, según sea el caso.

**c)**En el caso de que el dictamen sea coincidente con el del Consejo Directivo o las Comisiones Dictaminadoras, se procederá a efectuar los trámites administrativos correspondientes.

**d)**En caso de discrepancia entre el Consejo Directivo o las Comisiones Dictaminadoras y la CMGAA, se turnará el caso al Consejo Universitario, quien dictaminará en un plazo de 2 meses.

## CLAUSULA 30: CREACION DE PLAZAS

Corresponde a los Consejos Directivos el formular los planes y programas académicos y determinar las necesidades de personal académico, justificando la necesidad de la nueva o nuevas plazas, señalando las áreas de adscripción y de conocimiento de las mismas, sus objetivos, funciones; así como las características que deberán reunir quienes ingresen a ellas. A este respecto se escucharán los planteamientos que sobre el particular presente el sindicato a través de las delegaciones respectivas. Esta tarea se realizará por parte de los Consejos Directivos en el período del 15 de Mayo al 15 de Junio de cada año. Los aspectos laborales se determinan entre la Universidad y el Sindicato.

## CLAUSULA 31: CARACTER DE LOS PUESTOS

La clasificación de los puestos académicos de ser por tiempo indeterminado o temporales se hará de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo a lo establecido en el EPA, el presente Contrato, el análisis que se desprenda de la misma plaza y se realizará de acuerdo a los siguientes lineamientos:

**I)**El Coordinador turnará a la CMGAA la propuesta de los puestos académicos a ser concursados, estableciendo una clasificación tentativa a estos de ser por tiempo indeterminado o temporales y anexando la información en la que se basa para clasificar los puestos y notificará al Comité Ejecutivo del STAUS.

**II)**La CMGAA, deberá notificar la clasificación de los puestos en un plazo de 8 días hábiles posteriores a la fecha en que reciba la notificación señalada en la fracción anterior.

En caso de que la Comisión no responda en este tiempo se entenderá que está de acuerdo con la clasificación que presenta el Coordinador y la convocatoria deberá de salir con dicha clasificación.

**III)**Los puestos del personal académico ordinario cuyo origen corresponda a lo señalado en el Artículo 96 del EPA, serán temporales.

**IV)**Los puestos del personal académico visitante serán temporales.

**V)**Los puestos del personal académico extraordinario serán contratados por tiempo indeterminado o en forma temporal según el acuerdo que al respecto establezca el Consejo Universitario.

**VI)**Los puestos cuyo origen corresponda a actividades no ordinarias que tenga la característica de ser por tiempo u obra determinada serán temporales.

**VII)**Los puestos de los profesores-investigadores se considerarán por tiempo indeterminado aquel que realiza actividades en áreas que los órganos académicos hayan acordado que su continuidad no depende de proyectos específicos ni de apoyo externos, teniendo los mismos derechos y obligaciones que se señala en el capítulo V de este contrato.

**VIII)**Los puestos correspondientes a materias optativas de los planes y programas de estudio, cuando no puedan ser cubiertos por personal de carrera, serán temporales.

Los puestos correspondientes a materias obligatorias de los planes de estudio que no se puedan asegurar que son periódicos semestralmente, cuando no puedan ser cubiertos por personal de carrera, serán temporales.

**IX)**Para la especificación de lo señalado en la Fracción Séptima del Artículo 96 del EPA con respecto a las materias obligatorias de los planes y programas de estudio que vayan a ser cubiertos por personal de asignatura se efectuará un análisis del total de cursos impartidos y:

**a)** Para los cursos que se imparten continuamente serán por tiempo indeterminado los puestos que cubra el mínimo de cursos que hay que impartir de una misma materia en los dos semestres anteriores.

**b)** Para los cursos de semestres terciados serán por tiempo indeterminado los puestos que cubran el número mínimo de cursos impartidos en los dos últimos semestres de una misma materia.

**X)**Todos los puestos que en las fracciones anteriores no se han clasificado como temporales serán contratadas por tiempo indeterminado.

## CLAUSULA 32: IMPUGNACION DEL CARACTER

El fallo que dicte la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos con respecto a los conflictos que se presenten en la clasificación de los puestos académicos, podrán ser impugnados por la Universidad y el STAUS ante las instancias internas y externas correspondientes.

## CLAUSULA 33: REQUISITOS Y MECANISMOS IMPROCEDENTES

En el ingreso a la Universidad como miembro del personal académico, en ningún caso se podrán exigir requisitos mayores a los establecidos en el Estatuto de Personal Académico y en la Ley.

En la evaluación del personal académico no se deberán incluir examenes psicológicos, ni aquellos destinados a investigar la conducta o ideología política. En caso de violarse esta disposición en las evaluaciones, éstas no tendrán validez para efectos de contratación y los maestros afectados podrán recurrir a la CMGCR.

## CLAUSULA 34: INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO

El personal académico ordinario por tiempo indeterminado ingresará a la Universidad mediante concurso por oposición. Quienes ingresen por este conducto a la categoría de Asistente y sean pasantes, estarán condicionados al plazo de 24 meses señalado en el Artículo 37 del EPA, sin perjuicio de conservar su plaza anterior, esta salvedad desaparecerá automáticamente con la titulación del interesado.

Cualquier infracción a los procedimientos de ingreso del personal académico por tiempo indeterminado, se considerará como violación a este Contrato.

## CLAUSULA 35: INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL

Como lo establece el EPA los trabajadores académicos ordinarios por obra o tiempo determinado ingresarán a la Universidad mediante el concurso curricular. Los concursos de evaluación curricular deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el presente Contrato y en la Ley.

Los reglamentos particulares de evaluación curricular aprobados por los órganos o Consejos Directivos de las Unidades Académicas y Centros de Investigación deberán corresponder a los criterios generales aprobados por el Consejo Universitario, y a lo que establece el EPA y el CCT.

## CLAUSULA 36: REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL

El ingreso del personal académico ordinario por obra o por tiempo determinado, procede cuando se cumplen los requisitos establecidos en el EPA y se generen y acrediten las necesidades temporales en los casos que a continuación se señalan:

**I)**Sustitución de un trabajador académico a quien se le haya otorgado licencia para dejar de asistir a sus labores durante el término de ésta. En este caso, la necesidad se acreditará con la autorización escrita de la licencia de conformidad con el presente Contrato. Cuando la licencia sea por un período menor a un año, el tiempo de la contratación será por lo que dure la licencia.

**II)**Para la sustitución de trabajadores académicos que se encuentren en período sabático, y durante el término de éste. La necesidad se acreditará con la constancia escrita de que el trabajador académico se encuentra haciendo uso de este derecho. La contratación será por el período sabático.

**III)**Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido declarado incapacitado físicamente en forma temporal, de conformidad con lo establecido en el presente Contrato. La duración de la contratación será conforme al termino de la incapacidad, siempre y cuando ésta no exceda de un año.

**IV)**Para sustituir un trabajador académico que haya fallecido, por el término necesario para cubrir la vacante. En este caso debe señalarse el nombre, categoría y adscripción del trabajador fallecido. Asimismo, de acuerdo con el EPA deberá acompañarse de la convocatoria a el concurso correspondiente.

**V)**Para sustituir a un trabajador académico de tiempo indeterminado que haya renunciado o a quien se haya rescindido su relación de trabajo por el tiempo necesario para cubrir la vacante, y el conflicto esté pendiente de resolver ante las instancias laborales correspondientes. El caso de renuncia se acreditará mediante el documento que señale el nombre, la categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como la copia de renuncia. En el caso de rescisión, se acreditará con el documento que señale el nombre, categoría y documentos que comprueben que el trabajador ha sido separado en los términos del presente Contrato y de la Ley. Asimismo, como lo señala el Artículo 96 del EPA, en los dos casos se acompañará la convocatoria al concurso de oposición correspondiente. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.

**VI)** Para cubrir las vacantes originadas en concursos por oposición que hayan sido declarados desiertos o cuando ninguno de los concursantes declarados aptos para ocupar el puesto se presenten para establecer la contratación de trabajo. Se acdeditará en el primer caso, con la copia del dictamen del jurado en donde se haya declarado desierto el concurso de oposición en referencia. En el segundo caso, se acreditará con los nombres de los concursantes que no se presentaron a establecer la contratación correspondiente, así como en el caso de ausencia del ganador el comprobante de que los candidatos aptos para ocupar el puesto fueron notificados oportunamente para que se presentaran a establecer dicha contratación. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.

**VII)**Para cubrir la creación no prevista de grupos adicionales y necesarios para satisfacer los requerimientos de la enseñanza. Se acreditará mediante copia de la convocatoria a el concurso correspondiente y el documento que demuestre las razones por las que se generaron los nuevos grupos.

**VIII)**Para sustituir a un trabajador académico que goce de licencia académica o sindical, o que pase a ocupar un puesto de confianza, o que es designado autoridad o que es comisionado por la Universidad para desarrollar funciones de medio o tiempo completo distintas de las previstas en su puesto y fuera de su unidad académica de adscripción. Se acreditarán estos casos, con copia del escrito de la designación. El período de la contratación será conforme al término de la designación y siempre y cuando éste no pase de un año.

**IX)**Para cubrir los casos de interposición de recursos que retarden la contratación. Se acreditará mediante copia del escrito de interposición del recurso y la demostración de que la fecha de ingreso señalada en la convocatoria no se pudo cumplir en virtud de la tramitación del recurso respectivo.

**X)**Para cubrir las vacantes por la imposibilidad de realizar oportunamente un concurso por oposición, lo cual podrá ocurrir una sola vez para un mismo puesto. Esta deberá acreditarse con las pruebas que presente el jurado, donde fundamente las razones por las cuales no es posible la realización oportuna del concurso de oposición. La contratación no podrá exceder de un semestre.

## CLAUSULA 37: PRORROGA DE LA CONTRATACION TEMPORAL

De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación temporal del personal académico ordinario, el Consejo Directivo podrá prorrogarla, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular, tomando como base el Reglamento de Evaluaciones Curriculares contemplado en la Cláusula 35 del CCT.

## ACUERDO SOBRE PRORROGAS DE ABRIL DE 1995.

Las plazas cuya contratación pueda ser prorrogadas en los términos del artículo 97 del EPA y la cláusula 37 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga.

Las prórrogas serán válidas en tanto se trate de la misma plaza y subsista la materia de trabajo. La prórroga no podrá abarcar un período mayor a dos años a partir de la fecha en que se inicio la sustitución, en caso contrario deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular.

Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el Consejo Académico de cada Unidad, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad, esto deberá realizarse durante el semestre 95-1 y el STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto. En tanto el Consejo Académico no establezca estos criterios y no exista un procedimiento administrativo, se prorrogará, excepto en los casos en que el Consejo Divisional decida lo contrario.

**CLAUSULA 38: CONTRATACION DE PERSONAL VISITANTE**

De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete a los Consejos Divisional aprobar la contratación de los miembros del personal académico visitante. Para ser profesor o profesor-investigador visitante se requiere poseer los requisitos de la categoría de Titular, por lo que no podrá contratarse a un profesor o profesor-investigador visitante con la categoría de Asociado o Asistente.

El profesor o profesor-investigador visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable solo hasta por un año más por acuerdo del Consejo Divisional

**CLAUSULA 39: NOTIFICACION DE LA CONTRATACION DE PERSONAL VISITANTE**

Cuando las instancias establecidas en el Estatuto de personal Académico acuerden contratar a personal académico visitante, lo deberán de notificar por escrito al sindicato y a la CMGAA en los tres días hábiles siguientes a la citada aprobación. La contratación que celebran la Universidad y el profesor o profesor-investigador visitante, tendrá que contener los mismos datos que el de los miembros del personal académico por obra o tiempo determinado, y de acuerdo con lo establecido en el estatuto de Personal Académico y en este Contrato, no podrá ser por más de un año. Los derechos de los profesores o profesores investigadores visitantes que contrate la Universidad, no podrán ser distintos a los que corresponden al personal académico ordinario por tiempo determinado, establecidos en este Contrato.

La Institución deberá enviar al sindicato y a la CMGAA copia de los oficios en que define la relación laboral de los profesores o profesores investigadores visitantes, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su firma.

**CLAUSULA 40: CONTRATACION DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO**

De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete al Consejo Académico a solicitud expresa de un Consejo Divisional, aprobar la contratación de los miembros del personal académico extraordinario. En caso de que la contratación sea temporal, se estipulará si es po obra o por tiempo determinado, y podrá prorrogarse cuantas veces sea necesario con las modalidades que el Consejo Académico considere convenientes.

**CLAUSULA 41: CONTRATACION Y DERECHOS DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO**

Los derechos de los profesores y profesores investigadores extraordinarios no podrán ser distintos a los que establece el presente Contrato para el personal académico ordinario. La Institución deberá enviar copia al sindicato y a la CMGAA, copia del oficio donde se establezcan la relación de trabajo de este personal, en los 110 días hábiles siguientes a su firma.

**CLAUSULA 42: CONTRATACION IMPROCEDENTE**

Bajo ninguna circunstancia la Universidad contratará personal académico fuera de los procedimientos señalados en el Estatuto de Personal Académico y del presente Contrato.

La **contravención** a lo dispuesto en esta Cláusula ameritará que el caso pase a conocimiento y dictamen de la CMGAA.

Las unidades académicas y administrativas solamente darán trámite a las contrataciones cuando se anexen los documentos que comprueben que éstas se hicieron en los términos del EPA y del CCT.

## CLAUSULA 43: ELABORACION DE LA CONVOCATORIA

Una vez que el Coordinador haya redactado el proyecto de convocatoria para concurso de ingreso a puesto de base de trabajador académico, turnará copia de éste a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical **cinco** días hábiles antes de que la presente al Consejo Directivo. El proyecto de convocatoria deberá contener lo señalado en los Artículos 97 y 100 del EPA. Cuando la CMGAA comunique por escrito observaciones al proyecto de convocatoria, éstas se presentarán junto con dicho proyecto al Consejo Directivo para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los Artículos 77 y 79 del EPA.

De no cumplirse con el procedimiento de elaboración de la convocatoria señalada en esta Cláusula, los pasos que con posterioridad a esto se realicen serán nulos, declarada la nulidad por la CMGAA, no se dará curso a ninguna contratación resultante de tal situación.

## CLAUSULA 44: REQUISITOS IMPROCEDENTES EN LA CONVOCATORIA

Como lo señala el EPA, las convocatorias a que se refiere la disposición de la Cláusula anterior, no podrán exigir requisitos relacionados con la edad, sexo, ideología, religión, antigüedad, conocimiento y experiencia diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos a los que los puestos les corresponderán.

## CLAUSULA 45: VERIFICACION DE LA CONVOCATORIA

Cuando las Unidades Académicas publiquen las convocatorias a puestos académicos de base, en el mismo día deberán entregar las copias de éstas y del dictamen del consejo Directivo, al Comité Ejecutivo, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA. Esta comisión verificará que las convocatorias publicadas concuerden con el contenido autorizado por el Consejo Directivo.

En caso de error, la CMGAA lo hará saber por escrito a la unidad académica correspondiente, la cual en su caso, de inmediato lo informará a los aspirantes a los puestos convocados y enviará copias de estos avisos a dicha Comisión.

## CLAUSULA 46: REGISTRO DE ASPIRANTES

Una vez concluido el registro de aspirantes, para concursar por puestos de base de personal académico, de acuerdo a lo establecido en la convocatoria respectiva, se turnarán los nombres y copia de la documentación correspondiente que acrediten los requisitos exigidos a la instancia de evaluación respectiva y al mismo tiempo a la CMGAA. Al Comité ejecutivo del STAUS y a la Delegación Sindical correspondiente se les enviará una relación de los aspirantes y de las solicitudes aceptadas y el Sindicato podrá solicitar en caso de ser necesario copia de la documentación.

## CLAUSULA 47: DICTAMEN DEL CONCURSO DE OPOSICION

Cuando El Consejo Directivo haya emitido un dictamen de uno de los concursos de oposición, el Coordinador lo notificará por escrito al Delegado Sindical, al comité Ejecutivo, a la CMGAA y a las personas que presentaron la evaluación, al mismo tiempo que lo comunica a las instancias correspondientes de la Universidad.

En ningún caso el dictamen podrá ser favorable a una persona que no aparezca en la relación de aspirantes y que la CMGAA esté de acuerdo que cumplió con los requisitos mínimos del puesto.

## CLAUSULA 48: TERMINOS DE LAS EVALUACIONES

Como lo señala el EPA, las evaluaciones a las que se someta a los aspirantes a ocupar un puesto académico de base, serán los fijados por el Consejo Directivo y los Jurados correspondientes.

## CLAUSULA 49: DOCUMENTO DEL PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR

El documento que ampara la contratación del trabajador en un puesto deberá contener los siguientes elementos: nombre del trabajador académico, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador, fecha del establecimiento de la relación laboral, fecha de inicio de labores, carácter de la contratación, categoría, nivel, funciones a realizar, jornada de trabajo, adscripción, y, en su caso, área de conocimientos y el salario que devengará el trabajador.

Antes de ser firmado por el rector, la Universidad enviará copia al interesado, al Sindicato y a la CMGAA.

Cuando la CMGAA fomule observaciones en aspectos laborales sobre dicho documento, el Departamento de Personal hará las correcciones correspondientes.

Solo podrá firmarse este documento por el Rector cuando haya transcurrido el plazo para interponer recursos de impugnación o no habiéndose presentado alguno o habiendo sido resueltos los presentados en los términos que establece el EPA.

Las contrataciones que no cumplan con este procedimiento se suspenderán, turnándose el caso a la CMGAA para que ésta dictamine al respecto.

## CLAUSULA 50: INICIO DE LA CONTRATACION.

El aspirante seleccionado en el concurso respectivo tendrá todos los derechos y obligaciones que establecen el Estatuto de Personal Académico, este Contrato y la Ley, salvo que ésta se retarde o modifique por alguno de los siguientes casos:

**I)**Se encuentre interpuesto recurso de impugnación en el puesto respectivo.

**II)** Errores u omisiones en los dictamenes.

III)Causas imputables al trabajador académico.

IV)Que la fecha de inicio de actividades haya sido fijada de común acuerdo entre el trabajador y el Consejo Directivo de la Unidad Académica correspondiente y que esta sea posterior.

**CLAUSULA 51: FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA**

Las Cláusulas del presente Contrato Colectivo que para su aplicación hagan referencia a los términos y mecanismos establecidos en el Estatuto de Personal Académico serán actualizadas cuando el mencionado Estatuto sea modificado.

La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las Cláusulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Consejo Universitario aprobó las modificaciones al Estatuto.

Las modificaciones al EPA que acuerde el Consejo Universitario no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.

Los trabajadores académicos por tiempo indeterminado, no perderán este carácter por que se modifique el Estatuto de Personal Académico.

**CLAUSULA 52: REQUISITOS PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA PARA OCUPAR UN PUESTO DE BASE**

El personal que no ocupaba una plaza académica antes de su nombramiento como personal de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto académico de base. En caso de que exista interés del mismo para ello, deberá sujetarse a los procedimientos de ingreso señalados por el Estatuto de Personal Académico.

## DE LA PROMOCION

### CLAUSULA 53: TERMINOS PARA LA PROMOCION

La promoción de los trabajadores académicos estará sujeta a los términos que establece el Estatuto de Personal Académico y su no observancia se considerará como violación a este Contrato. La Universidad se obliga por medio de las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, a considerar y dictaminar las solicitudes de promoción del personal académico que éste presente, en los términos del Título V del Estatuto de Personal Académico.

En caso de los trabajadores académicos con categoría y nivel de Asistente, en la fecha de presentar copia del Título de licenciatura o algún documento que pruebe su titulación en el Departamento de Personal, se le otorgará por lo pronto la categoría de Asociado A y, posteriormente, la Comisión Dictaminadora respectiva, deberá determinar al nivel que le corresponde en dicha categoría.

### CLAUSULA 54: SOLICITUD DE PROMOCION

La Comisión Dictaminadora correspondiente turnará copia al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación correspondiente y a la CMGAA de las solicitudes de promoción que reciba, así como la relación de los documentos que los candidatos hayan presentado con su solicitud, excepto en los casos de impugnación, en los cuales deberá enviar también copia de la documentación. Esta notificación se hará a los 3 días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. Las copias correspondientes al Comité Ejecutivo y a la Delegación sindical se entregarán en el domicilio del STAUS.

**CLAUSULA 55: DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCION**

Cuando la Comisión Dictaminadora correspondiente emita el dictamen de una solicitud de promoción, turnará copias de este al Comité Ejecutivo del STAUS, la Delegación correspondiente, a la CMGAA y al interesado; al mismo tiempo que los hace a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad. Las copias correspondientes al Comité Ejecutivo y a la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS.

**CLAUSULA 55 BIS: PAGO DE PROMOCIONES:**

Las promociones del personal académico que dictaminen las Comisiones Dictaminadoras serán pagadas por la Institución en el curso de los siguientes 30 días, contados a partir de aquél en que por escrito se comunique al Departamento de Personal. Dicha comunicación deberá indicar la fecha de recepción de la solicitud de promoción.

La promoción surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que la Comisión Dictaminadora correspondiente recibió la solicitud de promoción, siempre y cuando el trabajador llene los requisitos a más tardar en esa fecha. En caso contrario, la promoción será a partir de la fecha que determine la comisión, que no será anterior a la fecha de la presentación de la solicitud de promoción.

La Universidad de Sonora otorga una descarga de su jornada complementaria a los miembros de las Comisiones Dictaminadoras de un 50% para agilizar los trámites de promoción.

Para los efectos de este contrato, se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica."

**CLAUSULA 56: DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACION**

Como lo señala el EPA, en los artículos 126 y 127, tendrán derecho de interponer el recurso de impugnación si se considera que hubo irregularidades en el procedimiento de ingreso o de promoción en los términos señalados en el EPA y en este Contrato los siguientes:

**a)Para el procedimiento de ingreso:**

I) Los aspirantes a formar parte del personal académico.

II Los concursantes.

III)Los miembros del personal académico de la unidad académica correspondiente.

IV) La CMGAA.

V) La Delegación Sindical.

**b) Para los procedimientos de promoción:**

I) Los solicitantes.

II) La CMGAA.

III) La Delegación Sindical

**CLAUSULA 57: INTERRUPCION DEL INGRESO O DE LA PROMOCION**

Cuando exista un recurso de impugnación interpuesto que no haya sido resuelto de acuerdo a como lo señala el EPA, no podrá establecerse relación de trabajo o no proceder la promoción sobre el puesto que tenga dicho recurso interpuesto.

**CLAUSULA 58: NOTIFICACION DE LAS IMPUGNACIONES**

Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico, notificarán por escrito a la CMGAA, a los interesados, al Comité Ejecutivo del STAUS y a la Delegación correspondiente de las interposiciones de recursos de impugnación que se presenten, así como a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad.

**CLAUSULA 59: NOTIFICACION DE LAS RESOLUCIONES DE IMPUGNACION**

Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico deberán enviar copias de las resoluciones que se emitan en relación a los recursos de impugnación interpuestos las cuales deberán ser notificaciones por escrito y se harán al mismo tiempo a los interesados, a la CMGAA, a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad,al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical correspondiente. Las copias correspondientes al Comité Ejecutivo y a la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS.

## DE LA ADSCRIPCION

**CLAUSULA 60: DERECHO A LA ADSCRIPCION**

La Universidad se obliga a respetar el derecho de los trabajadores académicos a conservar su adscripción en:

**a)** En el Centro de Trabajo en la que fue contratado.

**b)** El área de conocimiento previamente definido por el Consejo u órgano Directivo.

## CLAUSULA 61: DERECHO A SER READSCRITO

Cuando se modifiquen o se supriman áreas académicas por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico tiene el derecho de ser adscrito en áreas académicas equivalentes o afines a su grado académico y área del conocimiento que tenía antes de la reforma.

Todos los cambios de adscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador académico afectado.

En todo caso se respetarán íntegramente sus derechos laborales y en su caso se estará a lo dispuesto por las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.

## CLAUSULA 62: MODIFICACION DEL AREA DE CONOCIMIENTO

Para modificar el área de conocimiento a que está adscrito el trabajador académico, en forma temporal o definitiva, debe haber acuerdo entre el interesado y la unidad académica respectiva, siempre y cuando la Universidad y el Sindicato previamente lo hayan acordado. De no llegar a un acuerdo entre las partes, se tendrá que plantear el conflicto para su resolución a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

## LA CLAUSULA 62 BIS:

Cuando un trabajador considere que no se ha respetado su derecho a la adscripción, readscripción y área de conocimiento podrá solicitar ante el Consejo u Organo Directivo, el cual deberá resolver en un plazo máximo de 15 días hábiles. Esta resolución puede ser recurrida ante la CMGCR para que defina su situación en los aspectos arriba señalados.

## CLAUSULA 63: CAMBIO DE UNIDAD ACADEMICA

Cuando un trabajador académico desee hacer un cambio de adscripción de una unidad académica a otra, deberá haber mutuo consentimiento en ese sentido de los Consejos Directivos correspondientes.

A partir de la fecha de la solicitud de cambio de adscripción del trabajador académico, la Universidad se obliga a presentar en un lapso de 15 días hábiles a la CMGAA, copia del expediente de cambio de adscripción, el cual debe contener:

**a)** Solicitud de cambio del trabajador académico.

**b)** Informe de las evaluaciones que hicieron el Consejo Directivo, en donde se señalen las funciones a realizar por el trabajador académico en la unidad académica en que resultó aceptada su adscripción.

**c)** Informe del Consejo Directivo de la unidad académica en que estaba adscrito el trabajador académico, aceptando dicho cambio.

**d)** Copia del oficio en el que se señala las nuevas funciones del puesto a desempeñar en la nueva unidad académica de adscripción.

**e)** Copia del oficio en que se señala las anteriores funciones del puesto en la unidad académica que dejó el trabajador académico.

## CONVENIO SOBRE INGRESO Y PROMOCION FIRMADO EN ABRIL DE 1995.

**Cláusula transitoria que suscriben la Universidad de Sonora y el STAUS, con el objeto de adecuar a lo dispuesto en la Ley No. 4 Organica, la participación del Sindicato en los procedimientos de Ingreso y Promoción contemplados en este CCT.**

### 1) CONSIDERACIONES Y ACUERDOS GENERALES.

1.1- Ambas partes reconocen la necesidad de adecuar a la nueva Ley Organica de la UNISON, el CCT que rige las relaciones entre ambas partes en lo relativo a la participación sindical en la vigilancia de los procedimientos de ingreso,promoción y permanencia del personal académico.

1.2.- Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Académico, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico (E.P.A.) vigente, se debe mantener el espiritú de ese instrumento normativo en todo aquello que no se contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Organica.

a) Se mantiene vigente la normatividad relativa al ingreso y promoción establecida en el EPA y CCT, exepto en los casos que se mencionan expresamente en la Fracción 2 de la presente cláusula.

1.3.- Ambas partes declaran que tal como lo dispone la Ley Organica en su articulo 40, es competencia del Consejo Divisional evaluar, dictaminar y resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico para lo cual nombrará comisiones dictaminadoras.

1.4) Ambas partes acuerdan que la CMGAA seguirá realizando las funciones y mantendrá las atribuciones establecidas en el CCT.

## 2) ACUERDOS PARTICULARES SOBRE EL INGRESO Y LA PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO.

2.1) De las comisiones dictaminadoras de ingreso y promoción.

Cada Consejo Divisional nombrará comisiones dictaminadoras para aplicar e instrumentar los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico. Los miembros de las comisiones dictaminadoras deberán cumplir con los requisitos y designarse conforme a las prioridades académicas contempladas en los articulos 44,46,47,57,58 y 62 del EPA.

El nímero de comisiones dictaminadoras que pueden formarse en una División será determinado por el Consejo Divisional tomando en cuenta el tamaño y las caracteristicas de la División de que se trate. Las comisiones dictaminadoras estarán integradas por tantos miembros como departamentos estén agrupados en cada una de ellas, de acuerdo al espíritu del articulo 55 del EPA.

El Director de División notificará al STAUS sobre el nombramiento de nuevas comisiones dictaminadoras o sobre los cambios de integrantes de las mismas a más tardar 5 días hábiles después de que esto ocurra.

2.2) Creación de Plazas.

Corresponde a los Consejos Divisionales acordar los planes y programas académicos de la División y someterlos para su dictamen e integración al Consejo Académico. Consecuentemente determinar las necesidades de personal académico y las caracteristicas académicas básicas de las plazas de nueva creación. Esta tarea se realizará por parte de los Consejos Divisionales en el período del 15 de mayo al 15 de junio de cada año. al respecto escuchará los planteamientos del Sindicato en los términos de la cláusula 30 del presente CCT. Los aspectos laborales de estas plazas se determinarán entre la UNISON y el STAUS.

2.3) Del Carácter de los Puestos a Concursar.

El Director de comunicará a la CMGAA la relación de los puestos académicos a ser concursados, anexando la información que justifica o sustenta la clasificación de los puestos de que se trata. Asimismo, le comunicará el calendario para la

realización de los concursos. Esta información deberá ser turnada a más tardar 5 días hábiles posteriores a la fecha en que el Consejo Divisional tomó el acuerdo.

2.4) De la Elaboración y Aprobación de la Convocatoria.

El Jefe de Departamento redactará y firmará las convocatorias de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Consejo Divisional y las turnará al Director de División y a la CMGAA para su conocimiento.

El Director de División tendra un plazo de cinco días hábiles para revisar que las convocatorias se ajusten a lo establecido por el Consejo Divisional, así como a lo establecido en el EPA respecto a la información y elementos que deben incluir tales convocatorias y la justificación de origen de la plaza. Una vez revisado lo anterior el Director de División turnará las convocatorias con sus observaciones, si las hubiere, a la CMGAA.

En caso de que el Director de División no haga alguna comunicación a la CMGAA, se entenderá que las convocatorias se ajustan a lo establecido por el Consejo Divisional y esta procederá a evaluarlas para lo cual tendrá un plazo de 8 días hábiles y le comunicará al Director de División el resultado de la evaluación.

Cuando la CMGAAapruebe las convocatorias comunicara por escrito al Director de División las observaciones que tuviere el proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentaran junto con dicho proyecto al Consejo Divisional para la aprobación definitiva de la convocatoria. De no ser aprobadas por la CMGAA, esta comunicará al Director de División, al Jefe de Departamento y al Staus.

2.5) De los Jurados.

Las comisiones dictaminadoras serán los organos encargados de nombrar los jurados para los concursos del ingreso.

El Jefe del Departamento integrará un banco de Jurados por académia, o rama de la disiplina el cual proporcionará: a las comisiones dictaminadoras correspondientes para la integración de jurados, a la CMGAA y al STAUS. Los integrantes de esos bancos de jurados deberán satisfacer lo

establecido en los articulos 44,46 y 47 del EPA. El Jefe del Departamento tendrá un plazo de 10 días hábiles a partir de la firma presente para hacer las notificaciones mencionadas arriba. Asimismo, se compromete a mantener actualizado el banco de jurados en las instancias mencionadas.

Una vez aprobada la convocatoria por el Consejo Divisional, el Director de División turnará a la comisión dictaminadora correspondiente para que esta proceda a la integración del jurado. El jurado deberá constar de 5 miembros, uno de los cuales debe ser designado por la comisión dictaminadora y los cuatros respantes escogidos del banco de jurados en forma retroactiva. El Presidente y el Secretario del Jurado serán nombrados por la comisión dictaminadora. La comisión dictaminadora notificará el jurado designado al Director de División, al Jefe del Departamento, a la CMGAA y al STAUS.

2.6) De la Publicación de la Convocatoria.

Una vezaprobada la convocatoria el Director de División procederá a su publicación en los términos señalados en el EPA y en este CCT:

2.7) Del Registro de Aspirantes.

El registro de aspirantes se realizará ante el Jefe de Departamento correspondiente, quien notificará el listado de los solicitantes tanto a la comisión dictaminadora como al jurado.

2.8) De la Resolución del Jurado.

El Jurado notificrá a la comisión dictaminadora y al Jefe del Departamento el resultado del concurso. La comisión dictaminadora a su vez comunicará al Director de División el resultado del concurso para su publicación.

2.9) De la Publicación de la Resolución.

El Director de División correspondiente será el encargado de publicar la resolución del concurso, enviada por la comisión dictaminadora, así como de notificar al Consejo Divisional, al Vicerrector, al STAUS, a la CMGAA y a los concursantes el resultado del concurso.

2.10) De las Impugnaciones al Ingreso y la Promoción.

Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso y promoción previstas en el EPA, serán presentadas ante el Consejo Divisional a través del Director de División, en los plazos y términios contemplados en el Título VI del EPA, quien resolvera

en definitiva.

## DEL REINGRESO DEL PERSONAL ACADEMICO.

Con apego a lo establecido en el artículo 72 bis del EPA, se establece que para que pueda operar el derecho a la reincorporación de ex-miembros del personal académico, el Consejo Divisional deberá observar los siguientes criterios para resolver si aprueba o no la reincorporación.

1) Los antecedentes laborales del solicitante.

2) Que no haya recibido pago por liquidación o indemnización por la terminación de la relación laboralcon la Universidad.

3) Que no se afecten derechos del personal académico.

## DE LA VALIDEZ DE ESTOS ACUERDOS.

La Universidad de Sonora y el STAUS, declaran que los acuerdos consignados en este convenio, sobre el Ingreso y promoción son de caracter provisional, en tanto el Colegio Académico adapta el EPA al marco de la Ley Orgánica No. 4.

## DE LA PROMOCION.

En virtud de que se justificaron las promociones de EDGAR ALFONSO PAREDES GONZALEZ y HERMELINDA DE LEON MUÑOZ, de maestros de carrera de medio tiempo, a la categoría de maestros de tiempo completo, se reconoce la recategorización de ambos maestros conforme a la cláusula 29 del CCT.

# TITULO TERCERO

## DE LOS ASPECTOS ECONOMICOS Y DE LAS PRESTACIONES

## CAPITULO IV

## DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

**CLAUSULA 64: DEFINICION DE LA JORNADA**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador académico está al servicio de la Universidad.

**CLAUSULA 65: DURACION DE LA JORNADA**

De acuerdo a la jornada de trabajo los trabajadores académicos se clasifican:

**1)** De Tiempo Completo.
**2)** De Medio Tiempo.
**3)** Por Hora.

La jornada de los trabajadores académicos, de tiempo completo, será de ocho horas diarias de Lunes a Viernes. Sólo cuando los trabajadores académicos tengan jornada continua será de siete horas y media y en este caso dispondrá de la última media hora para tomar sus alimentos.

La jornada de los trabajadores académicos, de medio tiempo, será siempre de 4 horas diarias de Lunes a Viernes.

La jornada de los trabajadores académicos por hora, será por las mismas asignadas en su carga académica.

Lo señalado en los párrafos anteriores, será sin perjuicio de aquellos casos en que por la naturaleza de los servicios amerite trabajar en Sábados y/o Domingos.

## CLAUSULA 65 BIS: SOBRECARGA ACADEMICA

Los trabajadores académicos de tiempo completo, podrán tener una sobrecarga, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten, dentro de la Universidad, adicional a las cuarenta horas semanales que ampara su contratación, hasta de cuatro horas en el semestre 89-1.

En caso de que las horas excedentes al número de 40, se laboren dentro de la Universidad, el tiempo de permanencia del trabajador académico, en la Institución deberá ser igual a la suma del tiempo de contratación más las horas excedentes y el horario del trabajador académico deberá contemplarlo de esta manera.

El personal académico de medio tiempo podrá tener una sobrecarga hasta de seis horas semanales en el semestre 89-1.

Cuando el maestro de medio tiempo tenga sobrecarga el tiempo de permanencia del trabajador académico en la Institución, deberá ser igual a la suma del tiempo de contratación más las horas excedentes y el horario del trabajador académico deberá contemplarlo de esa manera.

Los técnicos académicos podrán laborar tiempo adicional bajo las siguientes consideraciones:

- Cuando los técnicos académicos se contraten además como maestros de Asignatura, cuando las necesidades de la unidad académica así lo ameriten, podrán tener esta contratación hasta por 8 horas semana mes en el semestre 89-1.

- Cuando se requiera hacer trabajos extraordinarios, como técnicos, y derivados de las necesidades de la unidad académica, se estará a lo dispuesto en la Cláusula 73 del presente Contrato.

En todos los casos la sobrecarga será revisada bilateralmente un mes antes del inicio del semestre **89-2**.

## CLAUSULA 65 BIS 2

La Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a elaborar un estudio sobre la situación actual de las jornadas extrauniversitarias del personal académico de la Institución. Este estudio deberá ser elaborado en un plazo de seis meses a partir de la firma del presente CCT.

## CLAUSULA 66: PROGRAMACION DE LA CARGA ACADEMICA

Corresponde a los Consejos Divisionales de la unidad que se trate, en términos del EPA, de la Ley Orgánica y del CCT, determinar la carga académica y los horarios que deben observar las jornadas de trabajo del personal académico.

En relación a la programación semestral de la carga académica los Consejos Divisionales, aplicaran el siguiente procedimiento:

En primer lugar, asignará la carga académica correspondiente, de acuerdo a su categoría, a los profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado en la unidad, dando prioridad en el orden de asignación al de mayor antigüedad como docente,al profesor de asignatura en la materia y al profesor de carrera en el área de conocimiento

La segunda prioridad en la asignación de la carga académica, será la del personal académico extraordinario y visitante en la unidad con carácter temporal.

En tercer lugar, asignará la carga académica correspondiente a los profesores y profesores investigadores de carrera de tiempo determinado en la unidad, dando prioridad en el orden de asignación al de mayor antigüedad en el área de conocimiento de su contratación vigente.

La cuarta prioridad la tendrá el personal de asignatura por tiempo determinado para que se le programe en la carga académica y en los cursos en que su contratación temporal esté vigente.

En quinto lugar,se asignará al personal de asignatura de tiempo indeterminado, los cursos disponibles con carácter temporal y que sean de asignaturas en que tienen indeterminación y que estén dispuestos a impartir. En todo caso

se dará preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en la unidad.

La sexta prioridad será para la asignación de la carga adicional del personal de carrera con carácter indeterminado. En todo caso se dará preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en la unidad.

**PROCESO DE ELABORACION DEL PROYECTO DE PROGRAMACION:** Aplicando las prioridades anteriores, el Coordinador Ejecutivo de la Unidad Académica, elaborará el proyecto semestral de programación de la carga académica, el que terminado lo entregará al delegado sindical, en el domicilio sindical, y simultáneamente lo publicará en los tableros de la unidad, con el propósito de que los docentes que se sientan afectados en sus derechos establecidos en el EPA y CCT, presenten sus objeciones a través del Delegado sindical o personalmente, debidamente fundamentadas al Coordinador, en un plazo que no exceda a 5 días hábiles contados a partir de la notificación, quien las anexará al proyecto para su presentación al Consejo Directivo.

El Consejo Directivo en base al proyecto, las objeciones recibidas y ajustándose a las prioridades de la presente cláusula, elaborará y aprobará la programación semestral.

La unidad académica deberá concluir el proceso de programación un mes antes del inicio de los examenes ordinarios del semestre que termina y que anteceda al que se está programando.

**CLAUSULA 66 BIS : LOS HORARIOS DE LAS CARGAS ACADEMICAS Y DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Para los trabajadores académicos se establecerán los horarios, a partir del Proyecto de Programación semestral de la carga académica que elabore el Coordinador Ejecutivo

El Titular de dicha dependencia elaborará el proyecto de horario que será entregado a la Delegación Sindical en la misma fecha que el proyecto de programación y simultáneamente publicados en los tableros de la unidad. La Delegación y los maestros afectados, en su caso, podrán, dentro

de un plazo de 5 días hábiles contados a partir de la notificación, formular las observaciones que consideren pertinentes, las cuales se someterán a la consideración del Consejo u Organo Directivo, el cual decidirá.

En caso de no entregarse el proyecto de horarios a la Delegación Sindical, el Consejo u Organo Directivo escuchará los planteamientos al respecto de la Delegación Sindical en la sesión donde trate y apruebe este punto.

La asignación de horarios se hará respetando el siguiente orden:

**a)** Primero se asignarán los horarios a los profesores de asignatura y de carrera por tiempo indeterminado en orden descendente a la mayor antigüedad y atendiendo a la experiencia de los semestres anteriores.

**b)** Al personal por tiempo determinado.

Para los efectos de este contrato, se considerará que el inicio del semestre corresponde a la fecha del inicio de clases y como fin, el día previo de la iniciación del siguiente semestre.

## CLAUSULA 67: DIAS DE DESCANSO SEMANAL

Por cada cinco días laborados el trabajador académico disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con derecho de sueldo íntegro. En caso de trabajadores que por la naturaleza de su trabajo requiera que laboren los días sábados y/o domingos, la Universidad, de común acuerdo con aquellos y el sindicato, fijará los días en que disfrutarán de ese descanso semanal. En caso de que algún trabajador académico labore en forma extraordinaria sus días de descanso semanal, deberá recabarse su consentimiento expreso y autorización escrita de la Universidad, para cada caso concreto, y tendrá derecho al pago de un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario normal que le corresponde por sus días de descanso semanales.

**CLAUSULA 68: PRIMAS SABATINAS Y DOMINICALES**

Los trabajadores académicos que normalmente presten sus servicios en los sábados y/o domingos, teniendo asignados como de descanso semanal otros días diversos, tendrá derecho a una prima adicional del 45% sobre el salario diario por cada día laborado del fin de semana.

**CLAUSULA 69: CARGA ACADEMICA DEL PERSONAL DE CARRERA**

La carga académica del personal académico de carrera se establecerá de acuerdo a las actividades a desarrollar y que deben ser aprobadas por los Consejos u Organos Directivos de las unidades en las que están adscritos, teniendo los siguientes límites para impartir clase:

**a)Para los tiempos completos:**

I)Los profesores Asistentes tendrán una carga académica de **14 horas** aula a la semana.

II)Los profesores Asociados tendrán una carga académica de **10 a 12 horas** aula a la semana.

III)Los profesores Titulares tendrán una carga académica de **5 a 9 horas** aula a la semana.

**b)Para los medios tiempos:**

I)Los profesores Asistentes tendrán una carga académica de **12 horas** aula a la semana.

II)Los profesores Asociados tendrán una carga académica de **10 horas** aula a la semana.

III)Los profesores Titulares tendrán una carga académica de **5 a 9 horas** aula a la semana.

**c)**Los profesores investigadores cualquiera que sea su categoría y nivel, tendrán una carga académica de **3 a 6 horas** aula a la semana.

**CLAUSULA 70:** **(DESAPARECE, por estar incluida en la 66 y 66 bis)**

**CLAUSULA 71:** **CARGA ACADEMICA ADICIONAL**

Para que un trabajador académico de carrera adquiera carga académica adicional a la señalada en la Cláusula 69 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, deberá hacerlo mediante un concurso de evaluación curricular, de acuerdo a lo que señala el EPA.

**CLAUSULA 72:** **CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA**

Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas aula a la semana. En ningún caso impartirán más de tres materias diferentes.

**CLAUSULA 73:** **TRABAJO EXTRAORDINARIO**

En relación a las necesidades de trabajo extraordinario, solicitado por escrito por la autoridad correspondiente, las condiciones de prestación serán las que marque la Ley.

**CLAUSULA 74:** **PERIODOS VACACIONALES**

Las vacaciones de los trabajadores académicos serán en los tres períodos siguientes:

**I)** Toda la Semana Santa.

**II)** Del 16 de Julio al 15 de Agosto.

**III)** Del 20 de Diciembre al 2 de Enero.

A los trabajadores académicos que se les 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 coordinador respectivo.

En el caso de los profesores investigadores podrán programar sus vacaciones de acuerdo a sus proyectos de investigación, teniendo en cuenta no afectar en sus labores a otros trabajadores académicos de su unidad académica.

Cuando por la continuidad de las actividades académicas no sea posible reprogramar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al período que le corresponda, la Universidad deberá pagar estas como un tanto más los días no disfrutados.

## CLAUSULA 75: SERVICIOS DE APOYO EN VACACIONES

La Universidad proporcionará durante el período de vacaciones los servicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de los trabajos de investigación.

## CLAUSULA 76: PRIMA VACACIONAL

El personal académico disfrutará de sus vacaciones en la forma y término fijado en este Contrato y tendrá derecho al pago de una prima vacacional equivalente al 50% del importe del salario integrado en vigor en la fecha del disfrute de tal beneficio.

Esta prestación será pagada precisamente antes del inicio de las vacaciones, conjuntamente con el salario correspondiente a dicho período.

La prima vacacional es de carácter anual y se cubrirá unicamente respecto al período de vacaciones de verano. El personal académico que tenga menos de un año de antigüedad de servicio recibirá vacaciones y prima vacacional en forma proporcional al tiempo que tenga trabajando.

**CLAUSULA 76 BIS: PRORROGA DE VACACIONES POR INCAPACIDAD**

Cuando un trabajador académico se vea incapacitado para desarrollar sus funciones normalmente, lo cual se acredite por medio de una incapacidad médica del ISSSTESON y que ésta coincida con los días en que se encuentre de vacaciones, prorrogará automáticamente las mismas, en el mismo número de días que ampare la incapacidad.

El trabajador deberá entregar el documento de incapacidad en el Departamento de Personal o con el empleado de guardia en turno a más tardar **3 días** después que se la extiendan. Los casos no previstos serán tratados bilateralmente.

**CLAUSULA 76 BIS 2: PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL**

La Universidad se compromete a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral 5 días de su salario integral a los trabajadores académicos, junto con la prima vacacional cuando el año sea bisiesto se pagarán seis días por ese mismo concepto.

**CLAUSULA 77: DIAS DE DESCANSO ANUAL**

Los días de descanso obligatorio, con goce de salario, serán los que establece la Ley, lo que marque el calendario escolar en vigor y el 9 de diciembre por ser el aniversario del sindicato. Los miembros del Sindicato usufructuarán esta fecha sin que ello implique la suspensión de labores del resto de personal académico de la Universidad.

## DE LAS LICENCIAS

### CLAUSULA 78: LICENCIA DE MATERNIDAD

El personal académico de sexo femenino, disfrutará de 90 días naturales de descanso repartidos antes y después del parto, debiendo percibir su salario íntegro un día antes del inicio de la incapacidad. Estos días de descanso se prorrogarán por todo el tiempo en que la trabajadora académica esté imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.

En caso de que el parto se adelante, la trabajadora académica tendrá derecho a que se le sume al período postnatal el tiempo que ha debido disfrutar en situación normal. Asimismo podrá disminuirse el período prenatal, a petición de la interesada y agregarse al tiempo postnatal, siendo establecido el número de días entre la trabajadora y la Universidad, bajo la supervisión del médico ginecólogo que atienda a la interesada, debiendo prevalecer en todo momento, la opinión del médico supervisor.

En el período de lactancia, las trabajadoras académicas tendrán dos descansos extraordinarios por día, de 45 minutos cada uno de ellos, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos. Estos períodos serán computados como tiempo efectivo del trabajo. En el caso de personal académico de carrera, a solicitud de la interesada, estos serán al inicio y/o al final de la jornada.

Cuando los períodos de vacaciones a que el personal académico femenino tenga derecho, coincidan con los períodos pre o postnatal, los disfrutará después del período postnatal.

### CLAUSULA 79: LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias, con goce de sueldo, en los siguientes casos:

I)Hasta por 8 días hábiles, en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos, debidamente comprobada.

II)Hasta por 5 días hábiles consecutivos, para asuntos particulares debiéndose tramitar por el Coordinador o Jefe de la Dependencia a la que este adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atienda en forma oportuna. Estos permisos no podrán exceder de dos en un semestre.

III)Hasta por dos meses para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura, para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Consejo Directivo y estará sujeta al Reglamento que para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, a la Universidad.

IV)Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado hasta por seis meses para la conclusión de la Tesis de Maestría o doctorado o su respectivo examen de grado. Esta licencia será concedida una sola vez por cada grado, siempre que demuestre que la tesis y el examen de grado se concluyó en dicho período. Se procurará que esta licencia sea disfrutada por el maestro de inicio de un semestre a inicio del siguiente con el fin de no afectar los cursos de su unidad. De no concluirse, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia, excepto que medie causa justificada.

V)Cuando sufran accidentes y/o enfermedades profesionales tendrán derecho a recibir en los primeros ocho meses el total de su salario integrado, y de continuar la incapacidad se le cubrirá el 80% hasta por ocho meses más.

En el caso de las enfermedades no profesionales, tendrán derecho a recibir su salario integrado completo durante los seis primeros meses, y el 80% durante los siguientes seis meses.

Transcurridos los plazos señalados anteriores, el afectado disfrutará de los beneficios que le concede la Ley del ISSSTESON, en su Artículo 23 y demás relativos.

## CLAUSULA 80: LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos sin goce de salario, en los siguientes casos:

**I)**Hasta 15 días en un semestre o **30** en un año, siempre y cuando no se afecten en forma grave las actividades académicas, disponiendo de ellos en una o repartidos en varias ocasiones, por razones particulares.

**II)**Hasta por seis meses, para asuntos particulares, sin que pierda sus derechos y prestaciones otorgadas por este Contrato, los que tan solo quedan suspendidos durante el lapso de disfrute de la licencia. Esta licencia no podrá prorrogarse ni volverse a disfrutar, a menos de que el trabajador académico acumule dos años de servicio más desde que se hizo uso de esta prestación.

**III)**Hasta por un año a los trabajadores académicos con antigüedad en la Universidad mayor o igual a 4 años, en los mismos términos que la de seis meses. Este tipo de licencias se disfrutarán sin alterar la programación normal de los semestres. Los casos particulares se tratarán bilateralmente. El trabajador que haya disfrutado este tipo de licencia no podrá disfrutar de la señalada en la Fracción II de esta misma Cláusula en un plazo menor del señalado.

**IV)**Hasta por un año, a las trabajadoras académicas madres de hijos menores de dos años, con el objeto de que se dediquen a la crianza de estos.

**V)**Hasta por un año a los trabajadores académicos que realicen estudios de post-grado, sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad, siendo prorrogable por el tiempo que duren los estudios. El solicitante deberá acreditar ante la Universidad el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. este tiempo se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de antigüedad, año sabático, sin que contravenga lo que para ello establezca el Estatuto de Personal Académico, y demás que señala el Contrato, siempre y cuando a su regreso sirva a la Universidad durante un número de años igual al que estuvo disfrutando de esta licencia.

**VI)** Hasta por un año a los Técnicos Académicos para concluir estudios de Licenciatura sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad. El solicitante deberá acreditar ante la Universidad el buen desarrollo de sus estudios cada 6 meses, el año de estudios se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de la antiguedad y beneficios que se reconozcan en el Reglamento de Técnicos Académicos, sin que contravenga lo que para ellos se establezca en el E.P.A. y demás consideraciones que señala el CCT, siempre y cuando a su regreso a sus funciones sirva a la Institución durante un tiempo igual al que estuvo disfrutando de licencia.

## CAPITULO V
## DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL ACADEMICO

### CLAUSULA 81: DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

Para el mejor desempeño de sus actividades académicas, los trabajadores académicos tendrán derecho a:

**a)**Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.

**b)**Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad, para mejorar su preparación.

**c)**A que le sean asignadas actividades unidamente en el área en que fue contratado.

**d)**Recibir las distinciones, de estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.

**e)**Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica, e inconformarse, cuando así lo crea conveniente, con ellos.

**f)**Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan, por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial.

**g)**Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, cuando por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Consejo Directivo u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del trabajador académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del interesado.

**h)**A solicitar le sea asignado un ayudante, cuando su programa de trabajo lo justifique; una vez aprobada la solicitud por el Consejo directivo, éste se compromete a gestionar la creación de la plaza. Dicho ayudante deberá tener un nivel, de los señalados en el EPA, acorde a las necesidades del programa de trabajo a desarrollar.

**i)**A que la Universidad le proporcione al trabajador académico de carrera, un cubículo en buenas condiciones, con equipo de aire acondicionado, escritorio, silla y otros instrumentos y mobiliario necesarios para el buen desempeño de las actividades. en los cubículos no deberá haber más de dos trabajadores académicos y el área mínima por trabajador será de cinco metros cuadrados. Bilateralmente se asignarán los cubículos de acuerdo a criterios de antigüedad, categoría, carga de trabajo y otros. Los aspectos particulares se revisarán bilateralmente. Para el personal de asignatura con carga mayor de 18 horas se realizará un estudio que será la base para la gestión de cubículos y mientras tanto se les proporcionarán lockers en las salas de maestros de cada unidad académica.

**j)**A que le sean asignadas sus cargas académicas y horarios de trabajo de acuerdo a este Contrato, el Reglamento Interior de Trabajo u otra reglamentación que acuerden la Universidad y el Sindicato.

**k)**Que el número máximo de alumnos por grupo sea de 40, a partir del semestre 86-2.
k bis)A Que se le proporcione, si el desempeño normal de sus trabajo lo requiere, la ropa y el equipo necesario. Corresponderá a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene reglamentar que

trabajadores académicos necesitan que se les proporcione ropa de trabajo adecuada. Se da un plazo de un mes a ambas partes para presentar el proyecto de reglamento en la Comisión Mixta. Si alguna de las partes no presente en este período su proyecto, la Comisión reglamentará en este sentido en base al proyecto de la parte que si haya presentado, se dará un plazo de un mes para que este reglamento esté terminado. A la aprobación de éste, la Universidad se compromete a entregar en un mes más la ropa y el equipo de trabajo acordado por la Comisión General de Seguridad e Higiene.

**l)**Cada unidad académica de la Universidad contará con al menos: dos proyectores de acetatos, dos proyectores de transparencias, un proyector de cuerpos opacos y un local asignado para proyecciones.

**m)**Disponer por cada unidad académica de una sala de maestros.

## CLAUSULA 82: FUNCIONES ADICIONALES

El trabajador académico de base al que le sea asignado un cargo con responsabilidades académicas y/o administrativas adicionales a sus funciones, continuará gozando de *los derechos laborales adquiridos, además de las compensaciones y prestaciones complementarias, que por tal responsabilidad se le otorguen.

Al momento de dejar de desempeñar tal puesto, dichas compensaciones y prestaciones complementarias serán suprimidas.

## CLAUSULA 83: ACTIVIDADES VOLUNTARIAS

Los trabajadores académicos que no tengan nombramiento administrativo, no están obligados a realizar labores de ese carácter. En caso de que la unidad académica lo requiera, deberá haber mutuo acuerdo entre ésta y el trabajador académico.

Por ningún motivo se podrá sancionar a un trabajador académico que se niegue a realizar labores administrativas.

**CLAUSULA 84: IGUALDAD DE DERECHOS**

Los trabajadores académicos no deberán ser afectados en sus derechos laborales y académicos por su raza, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, sus ideas, militancia política o creencia religiosa.

**CLAUSULA 85: AYUDA EN TRAMITES A EXTRANJEROS**

Cuando un trabajador académico de nacionalidad extranjera gane un concurso de oposición en la Universidad, ésta se obliga a proporcionarle asesoría y demás ayuda para los trámites necesarios para legalizar su estancia en el país.

**CLAUSULA 86: APOYO A PROYECTOS DE INVESTIGACION DE PROFESORES**

Cuando un profesor de carrera, presente un proyecto de investigación al Consejo Directivo de su Unidad Académica de adscripción y sea aprobado por éste, la Universidad se obliga a darle el puesto de profesor-investigador durante el tiempo que dure dicha investigación, a juicio del consejo Directivo correspondiente. El trabajador académico debe presentar los informes correspondientes a éste, cada 6 meses, excepto si el proyecto tiene una duración menor a éste, en cuyo caso se presentará un informe final. Concluida la investigación, el trabajador académico se incorporará a sus labores de profesor.

Cuando un técnico académico presente un proyecto de investigación al Consejo Directivo, éste lo evaluará y en caso de así considerarlo le dará su aprobación. Tanto el proyecto como el documento que ampare la aprobación del Consejo serán turnados a la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos quien resolverá en definitiva. El técnico académico, de aprobarse su proyecto, tendrá un nombramiento provisional de profesor-investigador y su categoría y nivel serán determinadas por la Comisión Dictaminadora correspondiente. La presentación de los informes estará en los mismos términos que para los

profesores de carrera.

Los Consejos Directivos, deberán establecer los lineamientos mínimos para los proyectos de investigación y a partir de estos establecerán los formatos para la presentación de los proyectos de investigación.

Para la evaluación de la viabilidad de los proyectos de investigación, los Consejos Directivos, podrán asesorarse de los especialistas que consideren necesarios.

**CLAUSULA 86 BIS**

La Universidad de Sonora se obliga a publicar los resultados de los proyectos, para lo que utilizará los medios disponibles y en caso de no existir los creará.

**CLAUSULA 87: CAMBIO DE RESIDENCIA**

Cuando por causas del servicio plenamente justificadas, de conformidad con el trabajador académico afectado y de acuerdo con el Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de aquel, fuera de la población en la que normalmente desarrolla su trabajo y se encuentra adscrito para ser trasladado a otra población o entidad federativa, la Universidad tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia.

Si el traslado fuera por más de 6 meses el trabajador académico también tendrá derecho a que se le cubran los gastos que asigne el transporte de menaje de casa indispensable para su instalación,. Así como los que cause el traslado de su conyuge e hijos que dependan económicamente de él. En estos casos, una vez terminada la Comisión, la Universidad cubrirá los gastos de retorno del trabajador académico, y en su caso, de su familia y menaje de casa.

En el caso de cambio de residencia definitiva, a solicitud de la Institución y de conformidad con el trabajador afectado, la Universidad se obliga a sufragar los gastos de menaje de casa y traslado del trabajador, conyuge e hijos que dependan económicamente de él, asimismo se obliga a otorgar una ayuda para estancia equivalente a un mes de salario integral de acuerdo a su categoría y nivel.

En caso de que el trabajador académico sea instalado en una localidad cuyo costo de la vida sea superior al del lugar de su adscripción, mientras perdure la causa, la Universidad le dará al trabajador académico un complemento económico cuyo monto será definido por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales. En el caso de que el trabajador sea asignado a una localidad donde existan instalaciones de la UNISON, el monto del complemento será el mismo que el que perciben los trabajadores académicos de esa Unidad.

Los gastos a los que se refiere esta Cláusula serán cubiertos en forma anticipada.

**CLAUSULA 88: ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO**

Cuando el trabajador académico sea comisionado por la Universidad a realizar actividades académicas fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrá derecho a:

**a)**En caso de ser necesario, ser notificado por escrito.

**b)**Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.

**c)**Recibir los viáticos correspondientes, según la zona y el tiempo de que se trate, de acuerdo a la tabla establecida por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

**c)**Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos.

**d)**Respecto de los seguros de viaje, serán los responsables de las dependencias: Coordinadores, Directores de los Centros de Investigación, etcétera, quienes autorizarán las pólizas de seguro, mismas que deberán estar a disposición en dichas dependencias con el fin de garantizar que quede asegurado el maestro al momento de su salida. El monto por el cual se asegure al trabajador académico será de 30 millones de pesos.

El equipo y viáticos correspondientes serán entregados al trabajador académico tres días antes del inicio de la actividad, de lo contrario, quedará liberado de la Comisión con responsabilidad a su cargo.

## CLAUSULA 89: ACCIDENTE DE TRANSITO

Cuando un trabajador académico manejando un vehículo bajo su responsabilidad en el trayecto de su domicilio a la fuente de trabajo, o viceversa, o realizando un servicio para ésta, sufra un accidente: la Uni-Son lo defenderá sin costo alguno a través de sus asesores jurídicos, pagará la fianza y los daños propios y a terceros, excepto cuando el trabajador académico se encuentre en notorio estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes al ocurrir el accidente. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento de esta Cláusula es el siguiente:

**1)**Cuando un trabajador académico sufra un accidente, éste deberá ser notificado de inmediato a la Universidad, a fin de que éste presente un representante de la UNISON en el lugar del accidente.

**2)**El trabajador académico se compromete a no celebrar convenios en ausencia de la representación legal de la Universidad.

**3)**La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos 59 21 27,59 21 42 y 59 21 16 de la Universidad así como los teléfonos particulares del Director de Personal y del Secretario General de la Universidad de Sonora. Para las unidades foráneas, la notificación deberá hacerse al Coordinador Académico respectivo.

**4)**En caso de que la UNISON no concurra al lugar del accidente se definirá lo que proceda por parte de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales en un plazo no mayor de 5 días. si la Comisión determina que el trabajador académico se vio imposibilitado para dar aviso a la Universidad o si dando aviso la UNISON no concurrió al lugar del accidente, se considerará para todos sus efectos el parte de tránsito.

**5)**La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador académico de todo tipo de accidentes automovilísticos, sea o no imputable al trabajador, con la salvedad señalada en esta misma Cláusula.

**6)**Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a efectuar todos los trámites legales para lograr la reparación de daños del trabajador académico.

**7)**Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos.

**8)**Cuando la responsabilidad del accidente sea imputable al trabajador académico, la Universidad se compromete a cubrir la mitad de los daños totales y a otorgarle financiamiento por el resto.

**9)**En el caso que exista concurrencia de culpas, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde cubrir al trabajador, y otorgará financiamiento por la otra mitad.

**10)**Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán bilateralmente.

## CLAUSULA 90: AÑO SABATICO

El personal académico de carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático después de seis años ininterrumpidos de servicios para la Universidad.

El año sabático consiste en la separación total de las actividades académicas de la Universidad, con goce de sueldo íntegro, a fin de poder realizar las actividades académicas convenidas para el disfrute de esta prestación. Durante este período el trabajador académico tendrá derecho además a percibir los aumentos salariales y prestaciones que fueran acordados para su categoría y los correspondientes a su antigüedad.

Para efectos de antigüedad se contará como servicio activo el período de disfrute del año sabático, y para el ejercicio de este derecho se tomará en cuenta lo que establezca el Estatuto de Personal Académico.

Ambas partes elaborarán un proyecto de reglamento en un plazo no mayor de 6 meses a partir de la firma del presente Contrato, el cual se someterá para su análisis y aprobación al H. Consejo Universitario. En tanto no esté elaborado

este Reglamento, se estará a lo dispuesto a la Cláusula 227 del Contrato.

**CLAUSULA 91: REGLA DEL AÑO SABATICO**

Para el disfrute del período sabático se observarán las reglas contenidas en el Estatuto de Personal Académico.

**a)**El año sabático nunca será permutable por compensaciones económicas.

**b)**El trabajador académico que se encuentre en año sabático no podrá recibir de la Universidad remuneraciones aficionales a las correspondientes a su categoría y nivel.

**CLAUSULA 92: VIGENCIA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES**

Los derechos y obligaciones de los trabajadores académicos contemplados en el presente Contrato Colectivo y en el documento de su contratación, surtirán efecto unidamente mientras esté en servicio activo para la Universidad.

## DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADEMICO

**CLAUSULA 93: OBLIGACIONES GENERALES**

Son obligaciones del personal académico:

**I)**Desempeñar sus funciones de acuerdo a los planes y programas académicos definidos por la Universidad.

**II)**Asistir puntualmente a sus labores de acuerdo a la jornada de trabajo establecido.

**III)**Cumplir con las Comisiones académicas encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción, siempre y cuando sean estas referidas a las labores y en las condiciones para las que fue contratado.

**IV)**Para el personal de carrera, asistir puntualmente a las reuniones citadas por las autoridades y el Consejo Directivo en horas de su jornada de trabajo.

**V)**Presentar al inicio de cada semestre un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos que para tal efecto apruebe el Consejo Directivo en concordancia a lo señalado por el Estatuto de Personal Académico. El Jefe de la Unidad Académica, deberá solicitar dicho plan al menos 30 días antes de la fecha de entrega.

**VI)**Presentar, al finalizar el semestre, un informe dirigido al Consejo Directivo, de las actividades académicas realizadas. Este informe deberá ser solicitado por el Jefe de la Unidad correspondiente con un mes de anticipación.

## CLAUSULA 94: DEL PERSONAL DE ASIGNATURA

Como lo establece el EPA los profesores de Asignatura podrán presentar su plan de trabajo de manera que solo contemple lo concerniente a la planeación e impartición de su catador, además, su informe solo tendrá que contener el desarrollo de la misma.

En el período intersemestral y que no sean vacaciones del personal académico, a solicitud del (los) interesado (s), el horario de asistencia y las labores y tareas a desarrollar podrán ser cambiadas y fijadas de común acuerdo entre el interesado (s), la delegación sindical y la Unidad Académica. En caso de no haber acuerdo el personal académico se ajustará al horario que tiene asignado.

## CLAUSULA 95: HOMOGENEIZACION DE LOS PLANES DE ACTIVIDADES

Se procurará que los planes de actividades académicas del personal de carrera de una misma Unidad Académica sean homogéneos en cada categoría y nivel.

La sobrecarga de horas del personal de carrera no exime del cumplimiento de los planes de actividades académicas.

## CLAUSULA 96: DEL PERSONAL DE CARRERA

Como lo establece el EPA, el profesor y profesor-investigador deberán realizar para el desarrollo adecuado de su catador, las siguientes actividades:

**I)**Preparar y conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a los planes y programas de estudio aprobados, sin menoscabo del principio de libertad de catador.

**II)**Dar a conocer a los alumnos el programa de la asignatura al principio del semestre.

**III)**Efectuar las evaluaciones parciales y final sin considerar sexo, raza, nacionalidad, ideología y religión, así como remitir la documentación correspondiente del rendimiento académico de los alumnos inscritos en su asignatura, en las fechas establecidas por la Universidad.

**IV)**Proporcionar asesoría académica a los alumnos.

**V)**Evaluar el desarrollo del programa de la asignatura impartida.

## CLAUSULA 97: DE LOS TECNICOS ACADEMICOS

Como lo establece el EPA para el adecuado desarrollo de sus funciones, los técnicos académicos deberán:

**I)**Asistir y apoyar técnicamente a los profesores y profesores-investigadores en el desarrollo de sus actividades; y/o

**II)**Conducir las labores de instrucción y capacitación técnica de los alumnos, de conformidad con los planes y programas de estudio; proporcionando las asesorías correspondientes; y/o

**III)**Conducir las labores técnico-académicas de los programas de difusión de la cultura de la Universidad.

**IV)**Presentar por escrito, al Coordinador de la unidad académica de su adscripción, un reporte semestral de actividades.

## CLAUSULA 98: DE LOS AYUDANTES

Como lo establece el EPA para el adecuado desarrollo de sus funciones, los ayudantes deberán:

I)Desarrollar sus actividades bajo la dirección inmediata de los profesores y profesores-investigadores a los cuales se les ha asignado su ayudantía.

II)Asistir a los profesores o profesores-investigadores en el desarrollo de sus programas de trabajo.

III)Presentar por escrito, al Coordinador de la unidad académica de su adscripción, un reporte semestral de actividades, que deberá ser solicitado con un mes de anticipación a la fecha de entrega.

## CLAUSULA 99: OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES

El trabajador académico tendrá, además, los derechos y obligaciones que establezca el Reglamento Interior de Trabajo, el Estatuto de Personal Académico, este Contrato y la Ley.

## CLAUSULA 100: INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

En caso de que la Universidad argumente incumplimiento de algún miembro del personal académico de sus obligaciones señaladas en alguna de las Cláusulas de la 93 a la 99, se deberá proceder de acuerdo a los estipulado en los Capítulos X, XI del presente Contrato.

# CAPITULO VI

# DEL SALARIO Y PRESTACIONES ECONOMICAS

## CLAUSULA 101: SALARIO

Salario es la retribución que corresponde al trabajador académico por la prestación de sus servicios de acuerdo con lo estipulado en el presente Contrato, en los tabuladores de salario para cada categoría y nivel que forman parte integral del presente documento.

## CLAUSULA 102: SALARIO INTEGRAL

El salario integrado deberá estar formado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, complementos (administrativos, académicos, por grado académico, por distancia, etc.), prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

## CLAUSULA 102 BIS: SALARIO TABULAR

El salario tabular es el que aparece en los tabuladores de la Universidad (anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo) y no se contemplan en én ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.

## CLAUSULA 103: HOMOGENEIZACION SALARIAL

Los salarios de los trabajadores académicos, serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría y siempre se observará el principio de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, preparación académica, condiciones de eficiencia y calidad corresponderá salario igual. Dichos salarios estarán establecidos en el Tabulador de Puestos y Salarios que forman parte de este Contrato, debiéndose observar las categorías y niveles que establezca el Estatuto de Personal Académico.

## CLAUSULA 104: FORMA DE PAGO

El pago de los salarios se harán en moneda de curso legal o en cheque nominativo girado directamente en favor del trabajador académico, dicho pago deberá cubrirse de manera quincenal.

## CLAUSULA 105: DIAS Y HORAS DE PAGO

El pago de los salarios se hará oportunamente de manera que los trabajadores académicos estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo y en horas hábiles para hacerlos efectivo.

El pago de los salarios deberá hacerse los días catorce y veintinueve de cada mes a más tardar a las nueve horas de tales días.

El horario de pago anterior surtirá efecto un mes después de la firma del presente Contrato.

## CLAUSULA 106: PAGO ADELANTADO

En caso de que el día de pago sea inhábil, los salarios se pagarán el día hábil anterior a éste a más tardar a las 9:00 horas.

## CLAUSULA 107: DISMINUCION SALARIAL IMPROCEDENTE

Los trabajadores académicos no podrán ser afectados en detrimento de su salario, cualquiera que sea la denominación que se le dé a una o varias partidas que lo integran.

El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, ni modificado por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo o ideología.

## CLAUSULA 108: SALARIO DE LA CARGA ADICIONAL

En caso de que un trabajador académico de medio tiempo o tiempo completo labore en la Universidad las horas señaladas en la Cláusula 65, la Institución se las pagará de acuerdo al tabulador señalado para los profesores por Asignatura según el nivel en que quede situado dicho trabajador.

## CLAUSULA 109: REGULARIZACION DEL PAGO

Al trabajador académico promovido, de nuevo ingreso, la Universidad deberá pagarle a más tardar en la siguiente quincena después de que el interesado haya llenado los requisitos académicos correspondientes y cumpla satisfactoriamente con los trámites administrativos, conforme a la reglamentación respectiva; en particular lo que se contempla en las Cláusulas 49 y 50 relativas a la contratación. Para efectos de lo anterior, la autoridad competente deberá expedir la certificación relativa al cambio de las nuevas condiciones académicas.

## CLAUSULA 110: PAGO POR RECIBO

En caso de no cumplirse el pago en el período establecido en la cláusula anterior, la Universidad pagará provisionalmente, al interesado, mediante recibo que se tramitará en el Departamento de personal y se cubrirá por la Tesorería dentro de los tres días siguientes.

Para las Unidades foráneas, este pago se hará en sus Unidades respectivas

## CLAUSULA 111: PRIMA DE ANTIGUEDAD

El salario de los trabajadores académicos se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente a 1.5% por cada año de servicios prestados a la institución, el cual se hará efectivo a partir del segundo año. A partir del vigésimo año el incremento de la prima de antigüedad por año de servicio será del 2.0%. Este complemento se incorporará a los pagos quincenales a partir del segundo año. El incremento

de esta prestación deberá ser automático en el mismo mes en que cumpla un año más de servicios, pero los aumentos sólo operarán para el período en que fueron establecidos.

Los porcentajes de esta prima de antigüedad por cada año de servicios prestados a la Institución, se muestran en la siguiente tabla:

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

## CLAUSULA 112: AYUDA PARA DESPENSA

La Universidad entregará al personal académico de carrera el importe de N$ 135.00 nuevos pesos mensuales por concepto de ayuda de despensa. A los profesores de asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

## CLAUSULA 113: PAGO DE LOS EXAMENES DE REGULARIZACION

La Universidad entregará a cada unidad académica, el monto global que cobre por exámenes extraordinarios en esa unidad, la cual será para comprar el material didáctico que decida la delegación sindical correspondiente.

La adquisición y uso del material didáctico estará a cargo de la unidad académica correspondiente.

## CLAUSULA 114: PAGO DE LOS EXAMENES PROFESIONALES

Por la participación en exámenes profesionales individuales, la universidad pagará al trabajador académico sinodal, la cantidad de 3,000.00; en caso de exámenes colectivos el pago será de 5,000.00.

Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalías, los Consejos Directivos deberán establecer los criterios de asignación, siguiendo siempre el principio de igualdad de los docentes.

## CLAUSULA 115: AGUINALDO.-

Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cincuenta días de salario integrado. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de Noviembre y 20 días de salario a más tardar el día 15 de Enero de cada año.

Para el cálculo de esta prestación se atenderá a los siguientes puntos:

1. El personal académico, de carrera y asignatura, contratado por tiempo indeterminado y que lograra una promoción de nivel y/o categoría antes del mes de noviembre , el cálculo del aguinaldo será a partir del salario del nuevo nivel y/ o categoría.

2. El Personal Académico de carrera y asignatura, que durante el año hubiera tenido un cambio en la carga académica o categoría, que no derive de una promoción , o cuya antiguedad sea menor a un año, recibirá el aguinaldo a partir del cálculo del salario integrado según la siguiente formula:

$$S = \frac{N_1S_1 + N_2S_2 + \ldots + N_nS_n}{N_1 + N_2 + \ldots + N_n}$$

$N_i$ = número de días laborados en el año en el puesto i
$S_i$ = salario integrado vigente en el puesto i
$i = 1,2,3,\ldots,n$

## CLAUSULA 116: PRIMA PARA MATERIAL DIDACTICO

La Universidad entregará a cada trabajador académico una cantidad equivalente al 6% del salario integrado mensual, por concepto de prima para material didáctico, la cual será entregada en efectivo en exhibiciones quincenales.

## CLAUSULA 117: PAGO DE LAS HORAS EXTRAS

Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón del 100% más el salario asignado para la jornada ordinaria; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, se pagará un 200% más el salario ordinario. El trabajador académico laborará solamente tiempo extraordinario en cada caso concreto en que reciba de las autoridades universitarias competentes las órdenes expresas por escrito para prestar tales servicios.

## CLAUSULA 118: RETENCIONES Y DESCUENTOS VALIDOS

Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

**a)**Por concepto de impuestos sobre productos del trabajo y por cuotas de ISSSTESON.

**b)**Para fondo de ahorro del trabajador académico, a quienes voluntaria y explícitamente se hayan afiliado a la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y que se comuniquen por escrito a la Institución.

**c)**Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, voluntariamente aceptadas por los miembros del Sindicato, lo que deberá comprobarse con las firmas auténticas de los aceptantes del descuento y que haya sido notificadas debidamente por el STAUS. En el caso de cuotas sindicales extraordinarias, cuando lo establezca el Sindicato conforme a sus Estatutos y haga la notificación respectiva.

El importe de dichos descuentos se entregará al Tesorero del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.

**d)**Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad de Sonora, o por concepto de anticipo de sueldo.

**e)**Por deudas contraidas con la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y notificadas a la Tesorería de la Institución.

**f)**Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para el pago de alimentos.

**g)**Por concepto del pago de la prima de seguro de vida siempre que el descuento haya sido aceptado libremente por el trabajador.

**h)**Para restituir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso, en este caso los descuentos deberán hacerse en cantidades equivalentes hasta saldar el adeudo y nunca podrán excederse del 15% del salario del trabajador académico.

**i)**Para cubrir abonos de los adeudos contraidos con FONACOT, en la adquisición de bienes de consumo o en pago de servicios.

**j)**Por retardos e inasistencias no justificados de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo.

**k)**Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo. La Universidad deberá especificar en los pagos, cada uno de los conceptos que integran el salario, incluyendo los pagos adicionales o especiales, asimismo señalará los conceptos por los que se hacen los descuentos.

En tanto no esté elaborado el Reglamento Interior de Trabajo, para efectuar los descuentos señalados en el inciso **j)**, la Universidad deberá ajustarse al procedimiento indicado en la Cláusula 228.

## CLAUSULA 119: PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES

Cuando el trabajador académico presente por escrito una queja solicitando el ajuste de cualquier rubro señalado en el salario, la Universidad se obliga a responder sobre la procedencia o no del mismo en un plazo no mayor de tres días

hábiles, expresando las razones que sustente para justificar su respuesta.

Cuando se adeude algún monto al trabajador o se deba hacer una corrección al cheque correspondiente, la Universidad se obliga a efectuarla y a pagar en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó la queja por escrito.

Para las Unidades Foráneas, el pago de las diferencias salariales se hará en efectivo en las unidades respectivas.

**CLAUSULA 120: PAGO DE MARCHA**

En caso de defunción, la Universidad entregará a los dependientes del trabajador académico un pago de marcha, en los siguientes términos:

I)De cero hasta diez años de servicios, el importe de diez meses de salario integrado vigente.

II)De más de diez años hasta veinte de servicios, doce meses de salario integrado vigente.

III)De más de veinte años de servicios, catorce meses de salario integrado vigente.

El pago correspondiente se hará de inmediato a los beneficiarios del trabajador académico.

**CLAUSULA 120 BIS 1: AYUDA POR DEFUNCION**

En el caso de defunción de un dependiente económico del trabajador académico, la Universidad le proporcionará una ayuda de N $ 4,000 cuatro mil nuevos pesos para gastos del funeral, mismo que se hará efectivo contra la presentación de la documentación que ampare la dependencia y el acta de defunción.

## CLAUSULA 120 BIS 2: FONDO PARA PRESTAMOS ESPECIALES

La Universidad se compromete a crear un fondo revolvente equivalente a 60 salarios tabulares mensuales de un maestro Asociado A para otorgar préstamos sin intereses a todo aquel trabajador académico que lo solicite por un monto que no exceda del salario tabular mensual de un Asociado A. Estos préstamos podrán proceder siempre y cuando se presente la justificación mediante la documentación apropiada, que acredite la necesidad urgente de la cantidad que se solicita. Dicha solicitud será evaluada por una comisión mixta de cuatro miembros, dos por cada una de las partes.

Dicha Comisión evaluará:

-La solicitud presentada por escrito por el interesado, en la cual se especificará el monto solicitado y el destino del mismo.

-La documentación que compruebe la necesidad urgente del préstamo.

-La Comisión tendrá un plazo de 72 horas para contestar por escrito su resolución. Los acuerdos serán por mayoría. En el caso de que la solicitud sea negada, se argumentará en la resolución del por qué. En el caso de que sea aprobada, el préstamo solicitado por el trabajador le será entregado a más tardar dos días hábiles después de que se resolvió al respecto.

-El plazo máximo que se otorgará para la reintegración de los préstamos será de 6 meses y le será descontado al trabajador por nómina.

## CLAUSULA 120 BIS 3: FONDO DE AHORRO

Se constituye un fondo de ahorro para los trabajadores académicos de la Universidad, de acuerdo a las siguientes reglas:

I)Los trabajadores académicos que así lo soliciten aportarán quincenalmente a su fondo de ahorro el porcentaje que deseen de su sueldo tabular, mismo que le será descontado en forma nominal.

La Universidad aportará quincenalmente al fondo de ahorro la cantidad de N$ 96,926.63 de nuevos pesos. Dicha aportación se depositará junto con la aportación de los trabajadores en una Institución Bancaria, buscando obtener el mayor interés. Dicho interés junto con las aportaciones, formará el Fondo de Ahorro.

Esta prestación se cargará a la bolsa de prestaciones no ligadas al salario.

**II)**El fondo de ahorro será administrado por una Comisión Mixta quien determinará todo lo concerniente a su manejo.

**III)**La Universidad se compromete a reintegrar a los trabajadores académicos que no deseen participar en el fondo y que así lo hayan solicitado, el importe de su parte correspondiente al fondo que la Universidad deposita quincenalmente más los intereses. Estos pagos serán hechos por la Universidad quincenalmente en cheque adicional que le será entregado al trabajador académico junto con su percepción salarial quincenal.

**IV)**En el caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la Universidad les hará la liquidación de su fondo de ahorro y, en caso de fallecimiento, el importe del mismo se entregará a las personas que el trabajador haya designado, o en su defecto, a los beneficiarios que legalmente tengan derecho. En cualquiera de estos casos, la entrega se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la separación o al fallecimiento.

Son legítimos beneficiarios de los trabajadores fallecidos, los que éstos hubieran designado con tal carácter en las cartas de designación que suscriban por triplicado, con intervención de la representación sindical. Los ejemplares de la carta mencionada se distribuirán de la siguiente manera: Un tanto para el trabajador interesado, un tanto para la Institución y el otro para el STAUS. Cuando en las designaciones no se hubiere establecido porcentaje, en el caso de que existan varios beneficiarios, esta prestación les será pagada por partes iguales.

Cuando no exista designación de beneficiarios, el pago se hará a las personas que se designen como dependientes económicos por la Junta.

VI)Para los trabajadores académicos que sí contribuyan con su aportación voluntaria al fondo, se observará lo siguiente: La liquidación correspondiente al fondo de ahorro comprenderá los depósitos del fondo, más el interés generado y se entregará a los trabajadores académicos proporcionalmente a sus aportaciones, cada 4 meses; a saber:
31 de Marzo, 15 de Julio y 31 de Noviembre de cada año.

**CLAUSULA 121:** **Pasó a la 217.**

**CLAUSULA 121 BIS 1:** **BONO SEXENAL**

La Universidad se compromete a otorgar esta prestación en los mismos términos en que se otorgue a la UNAM y a la UAM.

**CLAUSULA 121 BIS 2:**

Con el propósito de no afectar el salario del personal de asignatura, la Universidad se compromete a que el incremento salarial pactado en la presente revisión (1989-1991) no sea afectado con descuentos como ISPT, servicios médicos, pensiones y jubilaciones.

# TITULO CUARTO

## DE LOS ASPECTOS SOCIALES Y DE LA SUPERACION

### CAPITULO VII

### DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y DE LA CULTURA

**CLAUSULA 122: ISSSTESON**

Todos los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir todas las prestaciones que otorga la Ley del ISSSTESON, sin limitaciones y disminuciones motivadas por la categoría, nivel o duración de la relación laboral. Estas prestaciones deben ser extensivas a los descendientes directos y cónyuge del trabajador.

La atención médica de los ascendientes directos del trabajador académico que deban gozar de este servicio, será prestado en los términos establecidos en el convenio celebrado entre la Universidad y el ISSSTESON

En caso de que no se proporcione la atención médica por el ISSSTESON , la Universidad se obliga a reembolsar los gastos por honorarios médicos que los trabajadores realicen en la atención de sus ascendientes.

Para la atención médica de los padres de los trabajadores académicos que aun no se les ha efectuado el estudio socioeconómico, la Universidad se compromete a prestar al trabajador académico el importe de gastos médicos efectuados en la atención de su(s) padre(s). Si el estudio socioeconómico concluye que el padre es dependiente económico del trabajador académico, el préstamo no será reembolsado; en caso contrario se reembolsará el préstamo y le será descontado al trabajador por nómina.

Para efectos del párrafo anterior se considera que aquellos padres que ya gozaban del servicio del ISSSTESON son dependientes económicos de los trabajadores académicos respectivos.

**CLAUSULA 122 BIS: OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES DEL ISSSTESON**

La Universidad se compromete a gestionar ante el ISSSTESON igual trato para los trabajadores académicos con respecto al resto de sus afiliados en lo que concierne a la totalidad de las prestaciones sociales otorgadas por esa Institución. De igual manera la Universidad se compromete a informar mensualmente al Sindicato de las cotizaciones al ISSSTESON.

**CLAUSULA 123: PAGO DE HOSPITALIZACION**

En caso de que el trabajador académico, su cónyuge, hijos y padres sean hospitalizados, la Universidad pagará el diferencial de las cuotas establecidas en los hospitales adscritos al ISSSTESON.

El trabajador académico hará inicialmente el pago de dicho diferencial y la Universidad se lo reembolsará contra la prestación del recibo firmado por el interesado, en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

Asimismo la universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione a los derechohabientes que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivados por cualquier causa; asimismo en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido. La situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.

**CLAUSULA 123 BIS FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MEDICOS MAYORES**

Se constituye el Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores. El objetivo de este Fondo , es la ayuda al personal académico para cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de ésta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas cláusulas

de este contrato colectivo.

El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de un Comité TécnicoMixto que se integrará en un término de 15 días a partir de la firma de este convenio, por igual número de miembros de la Universidad y el Sindicato. Dicho Comité presentará en un término de 30 días a partir de su constitución, un proyecto de reglamento del Fondo de Ayuda para gastos médicos mayores.

Una vez aprobado el reglamento por el Comité Técnico Mixto, este iniciará el uso del Fondo, analizará y resolverá respecto a cada caso, tras de lo cual comunicará sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente al Comité sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.

En el reglamento que expida este Comité deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse ó apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del reglamento aprobado por el propio Comité.

El Fondo se constituira a partir de este año con los dividendos generados por el período 1994, del seguro de vida previsto por la cáusula 124 del Contrato Colectivo, y con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de cláusulas de monto fijo.

La Universidad aportará a dicho Fondo por única ocación y dentro del término de un año, una suma equivalente al monto de los dividendos que haya generado el mencionado seguro de vida, por lo que toca exclusivamente al periodo de 1994.

## CLAUSULA 124: SEGURO DE VIDA

La Universidad de conformidad con el sindicato, contratará, a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, para sus trabajadores académicos un seguro de vida. Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, el monto de dicho seguro será de N$ 30,000.00 TREINTA MIL NUEVOS PESOS como cantidad base, cuya prima anual será cubierta de la siguiente manera: El 90% del costo a

cargo de la UNISON y el 10% a cargo de los trabajadores académicos, cuyo pago anticipado hecho por la Institución, será descontado quincenalmente en cantidades iguales. Para el goce de esta prestación deberá existir consentimiento expreso del interesado. En caso de que la Institución contrate un seguro por un monto mayor para el personal de confianza o administrativo a 30,000,000.00, TREINTA MIL NUEVOS PESOS, entonces esta prestación será por este nuevo monto.

**CLAUSULA 125: GUARDERIA**

La Universidad proporcionará servicio de guardería, para todos los hijos del personal académico, de uno y otro sexo. este servicio será proporcionado de lunes a viernes de 7:00 Hrs. a las 15:00 Hrs.

La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de guardería de 15:00 a 19:00 Hrs. para los hijos de los trabajadores académicos que comprueben laborar por las tardes.

La Universidad se obliga a proporcionar, en las ciudades donde existan Unidades Académicas, en instituciones tanto públicas como privadas, los servicios de guardería para los hijos de los trabajadores académicos. Mientras no se cumpla esta prestación, la Universidad se obliga a pagar:

El costo del servicio de guardería, que sea fijado por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, por cada hijo del trabajador académico, de acuerdo al reglamento del CDI en la Unidad Central y que por razones de cupo, no pueda ingresar teniendo al menos tres meses en lista de espera.

Mientras que la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales no fije la cuota de guardería se otorgarán el siguiente apoyo: $370.00 TRECIENTOS SETENTA NUEVOS PESOS mensuales por cada hijo de un trabajador académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en las Unidades foráneas de la Universidad.

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI a todos aquellos trabajadores que estén haciendo uso de ella y que se encuentren incapacitados, gozando de permisos con goce de salario o licencias de hasta por un mes estas últimas. en relación al área de preescolar el servicio deberá mantenerse. En relación al área de preescolar el servicios deberá

mantenerse, aun en el caso de renuncia del trabajador, hasta concluir el ciclo escolar.

Con la finalidad de regular el funcionamiento del CDI en beneficio de todas las partes involucradas, la Universidad y el STAUS se comprometen a elaborar un reglamento para el CDI a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico. Asimismo se comprometen a ponerlo a discusión del STEUS para que en forma tripartita sea aprobado y entre en vigor a partir del semestre 91-2.

La Universidad destinará para el CDI, en la Unidad Centro, los terrenos de su propiedad que se localizan enfrente de las actuales instalaciones del CDI. Asimismo se compromete a plantear de manera prioritaria, dentro de su programa de construcciones, la construcción en ese terreno de las siguientes instalaciones: dos aulas para preescolar, dos baños y acondicionará un área de recreo. Además, se realizará un estudio por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, para determinar las necesidades futuras del servicio de guardería y la Universidad se obliga a construir las instalaciones que resulten del estudio de necesidades.

Para el caso de la unidad Sur Navojoa, la Universidad se compromete a destinar una parte de los terrenos de su propiedad para la construcción del CDI. Se dá un plazo de un año a partir de que la Universidad tome posesión de los terrenos actuales del programa de vivienda, a los que se refiere la Cláusula 128, para la construcción de la guardería, en todo caso la Universidad se compromete a iniciar la construcción del CDI de Navojoa en la fecha en que se inicie el programa de construcción de vivienda.

La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de guardería en el centro habitacional de los trabajadores académicos de la Unidad central, cuando existan como mínimo 15 niños que requieran tal servicio.

## CLAUSULA 126: CANASTILLAS

La Universidad entregará a las trabajadoras académicas o a las esposas de los trabajadores académicos, que den a luz, una canastilla con un valor de $ 300.00 TRECIENTOS NUEVOS PESOS que le serán entregados en efectivo a la

presentación de la incapacidad de embarazo o del acta de nacimiento.

## CLAUSULA 127: DOTE MATRIMONIAL

La Universidad entregará a sus trabajadores académicos que contraigan matrimonio, por concepto de dote matrimonial, la cantidad de $ n$ 450.00 CUATROCIENTOS CINCUENTA NUEVOS PESOS siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de 1 año al servicio de la Universidad.
Al trabajador académico que no tenga cumplido el año de servicio esta prestación le será cubierta de manera proporcional al tiempo laborado.

## CLAUSULA 128: TERRENOS.

Para resolver el problema de vivienda de los trabajadores académicos, la UNISON y el STAUS se comprometen a realizar lo siguiente:

**1)**El STAUS se compromete a efectuar el estudio de urbanización de vivienda de los trabajadores académicos.

**2)**La UNISON se compromete a conseguir los créditos de urbanización y vivienda, en los mejores términos para los trabajadores a más tardar tres meses después de que el Sindicato entregue el proyecto referido en el punto 1). Bilateralmente se establecerá el monto que por urbanización absorberán la UNISON y

**3)**El Sindicato se compromete a elaborar el reglamento para la adquisición y otorgamiento de los lotes y vivienda. Dicho reglamento se presentará a la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico.

**4)**Para las unidades foráneas se establece lo siguiente:

**a)**Navojoa.- La UNISON destinará 2.5 hectáreas de terrenos urbanos en la zona del aeropuerto y en este sentido se compromete a realizar las gestiones legales necesarias que le permitan tener la posesión de los mismos, o la reubicación de ellos en caso de ser acordado así por la delegación y la misma Institución. estos terrenos se destinarán para el programa de

vivienda de la Unidad Sur Navojoa. Para realizar este programa, se establecen los siguientes compromisos:

**i)**El STAUS se compromete a través de la delegación sindical a efectuar el estudio de urbanización de vivienda de los trabajadores académicos.

**ii)**La UNISON se compromete a conseguir los créditos de urbanización y vivienda, en los mejores términos para los trabajadores a más tardar en 3 meses después de que el Sindicato entregue el proyecto referido en el inciso i).

**iii)**Para la adquisición y otorgamiento de vivienda se considerará el reglamento que para tal efecto se menciona en el inciso 3.

**b)** Caborca.- Para llevar a cabo el programa de vivienda del personal académico de la Unidad Caborca, se establecen los siguientes compromisos:

**i)** El STAUS se compromete a través de la delegación sindical a efectuar el estudio de urbanización de vivienda de los trabajadores académicos.

**ii)** La UNISON se compromete a conseguir los créditos de urbanización y vivienda, en los mejores términos para los trabajadores a más tardar en 3 meses después de que el sindicato entregue el proyecto referido en inciso i). Para el otorgamiento de vivienda se atenderá a lo señalado en el inciso 3.

La UNISON se compromete a adquirir, en caso de ser necesario, otro terreno para el programa de vivienda de la unidad central si es que así resulta del estudio que sobre necesidades de vivienda realice la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

## CLAUSULA 128 BIS: FONDO DE VIVIENDA

La Universidad se compromete a gestionar a partir de la firma del presente Contrato, créditos para el personal académico, destinado a ampliación, construcción o adquisición de casa habitación. Dichos créditos se otorgarán bajo los lineamientos que para tal efecto tengan las instituciones como el FOVISSSTE o el INFONAVIT. Tendrán derecho a solicitar crédito todos los maestros de carrera o de asignatura que sean por tiempo indeterminado, estos últimos deberán tener una carga mínima de 15 horas. Los solicitantes deberán acreditar los requisitos que

establecen el FOVISSSTE o el INFONAVIT al respecto. La amortización del crédito se realizará de acuerdo a lo que estipule la reglamentación de las mismas instituciones mencionadas arriba.

Los trámites para efecto del otorgamiento de los préstamos de referencia deberán presentarse a través del STAUS.

## CLAUSULA 129: FONACOT

La Universidad se obliga a mantener al día la incorporación de los trabajadores académicos al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), cuando se hayan reunido por el trabajador los requisitos exigidos por dicho Fondo. Asimismo la UNISON gestionará ante el FONACOT la ampliación de sus servicios en aquellas localidades foráneas donde tenga Unidades Académicas.

La Universidad proporcionará la documentación necesaria para realizar los trámites en forma expedita y hará las retenciones de los créditos correspondientes.

En caso de interrupción de labores por cualquier motivo, la Universidad se obliga a mantener al corriente los pagos a esta Institución. La Universidad recuperará dichos pagos al reanudarse las actividades.

## CLAUSULA 129 BIS: PROGRAMA DE JUBILACION

La Universidad ide Sonora se compromete a constituir el Fondo de Pensiones y Jubilaciones. El objetivo del Fondo será tratar de que los trabajadores académicos que se jubilen lo hagan con el 100% de su salario integrado , y a los que se pensionen se les sostenga su salario en el porcentaje con que se pensionaron, y con el fin de que perciban además los incrementos salariales que se pacten posteriores a su fecha de su pensión o jubilación.

Se tratará de lograr el objetivo anterior únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo de Pensiones y Jubilaciones, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar las diferencias salariales que resulten entre la pensión ó jubilación que otorgue el

ISSSTESON y el salario integrado del trabajador académico.

El total del Fondo se administraría bajo la responsabilidad de un Comité Tecnico Mixto que se integrará en un término de 15 días a partir de la firma de este convenio, por igual número de miembros de la Universidad el Sindicato. Dicho Comité presentará en un término de 30 días a partir de su constitución, un proyecto de reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

Una vez aprobado el Reglamento por el Comité Técnico Mixto, este iniciará el uso del Fondo, analizará y resolverá respecto de cada caso, tras de lo cual comunicará sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente al Comité sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.

En el Reglamento que se expida este Comité deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse ó apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por el propio Comité.

El Fondo se constituirá con N$ 517,000.00 (QUINIENTOS SIECICIETE MIL NUEVOS PESOS 00/M.N.) que aportará la institución en los 30 días siguientes a la firma del presente convenio.

Este Fondo se incrementará a partir del año de 1996, con los dividendos que genere el Seguro de Vida previsto por la Cláusula 124del Contrato Colectivo, y con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de cláusulas de monto fijo.

## CLAUSULA 130: COMPENSACION Y GRATIFICACION A JUBILADOS

La Universidad pagará a los trabajadores académicos que se jubilen, en atención a su antigüedad, independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación de 8 meses de salario integrado vigente en el momento de la misma.

## CLAUSULA 131: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADEMICOS

La Universidad de Sonora otorgará para los hijos de los trabajadores académicos las siguientes becas:

75 becas para secundaria, de 65.00 nuevos pesos
40 becas para preparatoria, de 100.00 nuevos pesos
45 becas para profesional, de 120.00 nuevos pesos

**Estas** Becas serán por 10 meses de Septiembre a Junio. .

La Administración de esta prestación será por medio del STAUS previa comprobación de otorgarse a hijos de personal académico cuya contratación sea por tiempo indeterminado, que se entrega a los hijos que tienen mayor promedio y que sean alumnos regulares.

## CLAUSULA 132: DESCUENTOS A EVENTOS

La Universidad proporcionará un descuento del 100% en todos los eventos culturales, deportivos y científicos organizados y/o patrocinados por ella, a los trabajadores académicos a su servicio.

En caso de que la Universidad sea copatrocinadora de un evento, el personal académico 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 el personal académico de la Universidad se identifique como tal para hacer uso de este derecho.

## CLAUSULA 133: BOTIQUINES

La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada Dependencia, botiquines con medicamento en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios. Asimismo la Universidad se obliga a proporcionar servicio médico a los trabajadores académicos para atender emergencias médicas que

se presenten durante las horas de labores en las unidades de Hermosillo y Navojoa.

## CLAUSULA 134: APARATOS PARA ENFERMOS

Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias y paradoncias, a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos.

## CLAUSULA 135: TRASLADO DE PACIENTES

Cuando los especialistas del ISSSTESON prescriban como indispensables el traslado, dentro del país, del trabajador académico, esposa e hijos, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar esta prestación para las trabajadoras académicas cuando por razones de salud el esposo dependa de ellas, siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra Institución.

## CLAUSULA 136: TIENDA

La Universidad se compromete a otorgar crédito a los maestros que realicen sus compras en la tienda universitaria y dará un plazo de dos quincenas para cubrir el monto del mismo, los descuentos se efectuarán por nómina.

Además, para las unidades académicas de hermosillo, Navojoa, Sta. Ana, Caborca y Peñasco, la Universidad se compromete a establecer convenios con las tiendas e instituciones de la localidad que la delegación decida, de tal manera que los trabajadores de la Universidad tengan acceso a los centros de distribución de artículos de primera necesidad. Dichos convenios deberán estar elaborados a más tardar 60 días después de la firma del presente contrato.

## CLAUSULA 137: LIBRERIA

La Universidad, a través de la Librería UNISON, proporcionará servicios de adquisición de bibliografía nacional y extranjera a los trabajadores académicos que lo soliciten pagando de antemano los costos originados por dichos servicios. Asimismo, se obliga a mandar una relación mensual de la bibliografía disponible en la librería central a las unidades foráneas.

La Universidad se obliga a surtir preferentemente los pedidos de dichas unidades, sin costo adicional al establecido en la unidad de Hermosillo, a más tardar una semana a la fecha en que se reciba la solicitud. Se hará un descuento del 10%, sobre precio al público, a los trabajadores académicos que adquieran libros a crédito en la Librería Universitaria y se proporcionará crédito a los mismos por un monto máximo de $ 150,000.00 descontable en tres quincenas. si la compra es al contado se proporcionará un descuento del 20% sobre el precio al público.

## CLAUSULA 138: CINE CLUB

La Universidad se obliga a establecer un ciclo permanente de Cine Club con la presentación de al menos una película por mes. Además se compromete a elaborar un programa de Cine Club que contemple a las Unidades Foráneas. Para los contenidos de la programación el STAUS podrá hacer sugerencias al respecto.

Una comisión integrada por dos miembros propuestos por el sindicato y dos por el Departamento de Extensión Universitaria, de común acuerdo, elaborarán un programa anual de exhibición de películas.

## CLAUSULA 138 BIS: PARA FESTEJOS DEL SINDICATO

La Universidad proporcionará al STAUS, uno de los grupos artísticos (musicales, de teatro, danza, etc.) con los que la Institución cuenta, y tratará de hacerlo con los grupos que contrate a nivel regional, previa solicitud por escrito y en las fechas que de común acuerdo se especifiquen.

# CAPITULO VIII

# DE LA FORMACION Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS

## CLAUSULA 139: PAGOS PARA COLEGIATURAS

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan más de 12 horas-semana-mes, así como a su conyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos regulares de la Universidad. En cursos de licenciatura, de especialización o posgrado.

## CLAUSULA 139 BIS:

Con el propósito de contar con las condiciones y ambiente propicio para la implementación de un programa permanente de preparación y actualización del personal académico de la Institución, la Universidad se compromete a proporcionar las aulas magnas y auditorios de la Institución, siempre y cuando no se afecte la programación académica y se obtenga el consentimiento de la Unidad de que se trate .

## CLAUSULA 140: PROGRAMAS DE SUPERACION

La Universidad conviene en elaborar, conjuntamente con el STAUS, en los términos del presente Contrato, los programas establecidos en la Cláusula 212 de este documento con el propósito de elevar el nivel académico, mejorar la calidad de la enseñanza y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores académicos.

Para cumplir con esta Cláusula se atenderá a lo dispuesto por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

## CLAUSULA 141: REGLAMENTO DE BECAS

La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, elaborará el Proyecto de Reglamento General de Becas y lo presentará al H. Consejo Universitario, con el fin de definir las normas y procedimientos a observar por el trabajador académico y la Universidad para el disfrute de las becas que otorgue la Institución. Este Reglamento deberá ser presentado al H. Consejo Universitario en un plazo que no exceda el inicio del semestre 89-2.

En tanto no esté elaborado el Reglamento General de Becas se seguirán los siguientes criterios:

**I)**El beneficio de la beca podrá disfrutarse con independencia de las que el trabajador académico logre obtener mediante sus propias gestiones ante otras instituciones.

**II)**Una vez que el trabajador haya realizado los estudios objeto de la beca, la Universidad lo reintegrará a su puesto y, en su caso, lo promoverá a la categoría y nivel correspondiente conforme a lo establecido en el EPA.

**III)**El trabajador académico que disfrute de una beca consistente en su salario integrado vigente, tendrá derecho a percibir todos los incrementos salariales y las prestaciones que obtenga el Sindicato en beneficio de los Trabajadores Académicos.

**IV)**Durante el período objeto de la beca los trabajadores académicos no perderán sus derechos ni su antigüedad.

**V)**En caso de paralización de labores por cualquier causa la Universidad se obliga a no afectar en la percepción de su beca al personal académico.

**VI)**Al término de sus estudios el trabajador académico deberá incorporarse a trabajar en la Institución por un tiempo mínimo igual al que disfrute de la beca; en caso de que no cumpla con esta obligación, deberá reintegrar a la Universidad el monto total recibido como beca, así como los intereses generados en el período de la beca.

**VII)**La Universidad proporcionará o pagará los servicios médicos de los becados y sus derechohabientes en el país. En el extranjero la Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos.

VIII)En el caso de que la Universidad otorgue una beca en el extranjero a un trabajador académico, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el CONACYT a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país la Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el CONACYT a sus becarios en las instituciones públicas; tales como inscripción, colegiaturas, transporte.

**CLAUSULA 142: BECAS DEL STAUS**

La Universidad se compromete a otorgar a los trabajadores académicos que designe el STAUS las becas en Instituciones similares, dentro y fuera del país, de acuerdo a las siguientes bases:

I)La Universidad otorgará al STAUS un mínimo de cinco becas por semestre (10 por año), para que éste designe a los trabajadores académicos que deseen cursar estudios de posgrado (Maestría o Doctorado) o post-básicos.

II)Los trabajadores que gocen del beneficio de una beca otorgada por el Sindicato tendrán los mismos derechos y obligaciones que se señalan en la Cláusula 141.

III)La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de 20 becas al año, equivalente a 12 HSM cada una, diez por cada semestre;

IV)En caso de que una o más becas del STAUS de las que se mencionan en la Fracción I quede desierta, la Universidad se compromete a convertirlas en becas de 12 HSM.

V) Las 36 becas para maestros de asignatura contempladas en la Cláusula 144 bis, serán convocadas por la Dirección de Desarrollo Académico, para profesores de asignatura de tiempo indeterminado de 18 o más hora- semana-mes, destinándose en primera instancia una para cada unidad académica a partir del semestre 93-2, con el fin de que el personal académico realice estudios de posgrado y con un monto equivalente a la carga académica del beneficiario.

En aquellas unidades académicas en que no se haya asignado la beca a maestros con carga de 18 horas en adelante, en segunda instancia podrá otorgarse a maestros que tengan una carga de 15 o más horas-semana-mes.

**CLAUSULA 143: CURSOS DE SUPERACION**

Cuando la Universidad impulse proyectos de desarrollo académico y apertura de nuevas carreras, y defina que las necesidades de trabajadores académicos se deban cubrir totalmente o en parte por los ya existentes, y que esto implique formación y superación de dicho personal, la Institución se compromete a sufragar los costos de dicha formación y superación y a descargarlos académicamente, en una proporción igual a los requerimientos de dedicación del curso.

Asimismo, la Universidad dará el apoyo económico necesario para llevar a cabo el diseño curricular de las unidades académicas que así lo determinen.

**CLAUSULA 144: BECA PARA CADA UNIDAD ACADEMICA**

La Universidad se compromete a poner a disposición del personal de carrera una beca al año por cada Unidad Académica y/o de investigación. Cuando el número de trabajadores académicos de carrera sea mayor a 20, la Universidad otorgará otra beca más. El monto de dicha beca consistirá en el salario integrado del trabajador que resulte beneficiado con ésta y dicha beca será sustituida por personal académico por tiempo determinado, de la misma categoría y jornada que el trabajador beneficiado con la beca.

Dichas becas serán administradas por los Consejos Directivos conforme a las siguientes bases:

**I)**Las becas se otorgarán en áreas definidas por los planes de desarrollo de la Unidad Académica que hayan sido aprobadas por los Consejos Directivos.

**II)**Los trabajadores académicos que disfruten de este tipo de beca se elegirán de entre el personal de carrera que esté laborando en la Unidad Académica y se dará preferencia a aquellos con la formación idónea para el área de estudios de la

beca. En caso de igualdad de méritos se seleccionará al de mayor antigüedad.

III)Las becas deberán ser convocadas por las unidades académicas por lo menos con tres meses de anticipación.

## CLAUSULA 145: COMPLEMENTO DEL SALARIO PARA BECARIOS

Cuando un trabajador académico obtenga una beca, de una Institución de acuerdo al Reglamento, para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es profesor o profesor-investigador de carrera, la Institución le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o el CONACYT. A los maestros por asignatura que se encuentren en esta situación, se les continuará pagando como tales.

## CLAUSULA 146: CURSOS LOCALES

Los planes y programas de formación y superación académica se impartirán preferentemente en las instalaciones de la Universidad.

## CLAUSULA 147: CONSTANCIAS

Los trabajadores académicos recibirán constancia de participación en los planes y programas de superación académica al declararse concluida la evaluación de su participación.

# CAPITULO IX

## DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL STAUS

### CLAUSULA 148: TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES

Los representantes de la Universidad y los responsables de dependencias académicas y administrativas de la misma, recibirán a los representantes sindicales para tratar asuntos de interés del Sindicato, cuando éstos lo soliciten; dando trato y trámite preferencial con respecto a otros asuntos que estén por abordar cuando éstos últimos tengan carácter particular y/o individual.

Asimismo, los trabajadores administrativos con los cuales los representantes sindicales tienen que tramitar asuntos sindicales deberán dar el mismo tratamiento preferencial.

En los casos que los representantes sindicales juzguen necesario, podrán hacerse acompañar de los trabajadores académicos involucrados en el asunto por abordar.

### CLAUSULA 149: DERECHO A LA INFORMACION

La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione la información que solicite sobre definición y aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución.

La Comisión de Asuntos Hacendarios escuchará el punto de vista del Sindicato al elaborarse el presupuesto anual de ingresos y egresos.

## CLAUSULA 150: INFORMACION SOBRE CREACION O MODIFICACION DE CENTROS DE TRABAJO

La Universidad informará al STAUS de la creación o modificación de cada centro de trabajo en donde existan o puedan existir trabajadores académicos, en un término que no exceda de 30 días naturales a partir de la creación o modificación del centro que se trate. Asimismo se presentará una lista de las plazas académicas adscritas a dicho centro que aparezcan en el catálogo de puestos del personal académico.

Para la creación de nuevas plazas que no aparezcan en dicho catálogo se atenderá a lo señalado en la Cláusula 27 del presente Contrato y demás disposiciones del mismo.

## CLAUSULA 151: INFORMACION DE LOS ASPECTOS LABORALES

Para efectos de que el Sindicato esté informado de los aspectos laborales, la Institución le proporcionará toda la información sobre la materia a petición expresa del STAUS. Siempre y cuando esta información esté acorde con lo establecido en este Contrato y en el Artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

## CLAUSULA 152: INFORMACION DE COMISIONES ADICIONALES AL PERSONAL

De cualquier nombramiento, designación o remuneración del personal académico para el desempeño de Comisiones académicas o administrativas, así como asesorías de carácter especial, que por su carácter sean independientes de sus labores y carga académica normales; deberá informarse al Sindicato.

**CLAUSULA 153: INFORMACION DE LOS ACUERDOS DE LOS CONSEJOS UNIVERSITARIO Y DIRECTIVOS**

La Universidad se obliga a proporcionar al STAUS los acuerdos del H. Consejo Universitario a más tardar tres días hábiles después de que haya sido tomados. Asimismo, a petición expresa del Sindicato, los Coordinadores de cada unidad académica deberán proporcionar por escrito, en el mismo plazo señalado en esta Cláusula, los acuerdos de los Consejos Directivos correspondientes.

**CLAUSULA 154: DERECHO DE OPINION E INFORMACION DEL PRESUPUESTO**

La Universidad escuchará la opinión del Sindicato sobre la formulación de su proyecto de presupuesto anual antes de presentarlo al Consejo Universitario. Asimismo reconoce el derecho del STAUS de solicitar a la Tesorería de la Universidad de Sonora información sobre el ejercicio presupuestal. Esta solicitud deberá presentarse por escrito ante las autoridades hacendarios de la Institución.

**CLAUSULA 155: INFORMACION DE REFORMAS**

La Universidad conviene con el STAUS en comunicar a éste, previo a su discusión y aprobación por el Consejo Universitario, los proyectos de reforma académica y administrativa elaborados por el Departamento de Planeación y demás dependencias universitarias cuyas funciones sean afines con la misma.

**CLAUSULA 156: DESAPARECE.**

**CLAUSULA 157: RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

Todo escrito presentado por el STAUS a la Institución, que contenga una solicitud relativa a los derechos del personal académico que tengan consecuencias laborales, tanto colectivos como individuales, estipulados en este Contrato y las

demás disposiciones legales aplicables; la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicho escrito, dará respuesta fundada y razonada en un término no mayor de 5 días hábiles.

De no producirse la respuesta en el termino señalado en el párrafo anterior, procederá recurrir en inconformidad ante la comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver sobre la procedencia del planteamiento sindical en el término perentorio de los 5 días hábiles siguientes.

## CLAUSULA 158: PLAZAS SINDICALES

La Universidad se obliga a conceder 5 plazas de tiempo completo a los miembros del Comité Ejecutivo del STAUS con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Las licencias serán con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y las derivadas de este contrato, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondiera durante el curso de su ejercicio.

Estas plazas se pagarán con la sobrecarga máxima establecida para el maestro de tiempo completo de acuerdo al nivel y categoría de cada integrante del Comité Ejecutivo.

## ACUERDOS DE LA REVISION SALARIAL DE ABRIL DE 1992.

**a)** La Universidad cubrirá al Sindicato el importe de cinco plazas de maestro de tiempo completo en los términos del CCT para quienes ocupen cargos del Comité Ejecutivo.

**b)** Al término de la gestión o período sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo, en caso de subsistir la relación laboral.

**c)** Las cinco plazas a que se hace mención, se pagarán de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo que las ocupen. En caso de no gozar de nivel y categoría de MTC se pagará como Asociado "A" si está titulado o como asistente en caso contrario. Las comisiones que recaigan

en personal que no sea de carrera no generarán derechos académicos inherentes a las plazas de MTC.

**d)** En caso de que la relación laboral del integrante del Comité Ejecutivo finalice antes de terminada la gestión sindical, la relación de trabajo se entendera prorrogada hasta que finalice la gestión, quedando en consecuencia sujeto a los derechos y obligaciones que correspondan al trabajador académico.

## ACUERDO DE LA REVISION CONTRACTUAL DE ABRIL DE 1995.

Cuando dichas plazas sean ocupadas por maestros de tiempo completo además de ser pagadas con la sobrecarga maxima establecida para el maestro de tiempo completo, de acuerdo al nivel y categoría, tendran derecho a concursar para obtener los estímulos a la carrera docente. En el caso de que el maestro ya reciba un estímulo a la carrera docente se le respetará durante el tiempo de su gestión.

## CLAUSULA 159: DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES

La Universidad se obliga a mantener los salarios y proporcionar descargas en la jornada complementaria a la carga académica para los miembros de la CMGAA en un 25%, los miembros de la CMGCRPA en un 20%; para los Delegados Sindicales en Hermosillo 30%, en Navojoa 80%, en Caborca 50% y en Santa Ana 30%. Las descargas para la CMGAA y la CMGCRPA serán del 50% cuando dichas comisiones elaboren su reglamento y su plan de trabajo.

## CLAUSULA 160: LICENCIA DE LA COMISION REVISORA

La Universidad se obliga a conceder permiso con goce de salario a 10 trabajadores académicos miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo, para lo cual el STAUS proporcionará los nombres por escrito. Tal licencia se concederá con 5 días previos a la presentación del pliego petitorio

correspondiente y hasta la firma del Contrato Colectivo. Asimismo la Universidad se obliga a conceder licencia para los mismos fines y en los mismos plazos a 10 trabajadores académicos más con licencia parcial, es decir, sin derecho a suspender labores ante los grupos.

## CLAUSULA 161: RESPETO A REPRESENTANTES SINDICALES

La Universidad se compromete a no separar de sus trabajos, ni a ejercer represalias en contra de los miembros del STAUS que estén ejerciendo funciones de dirección sindical, cualquiera que sea su categoría, siempre que estas personas no contravengan lo dispuesto en la Ley o las disposiciones legales aplicables.

## CLAUSULA 162: PERMISOS A EVENTOS SINDICALES

La Universidad dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, delegacionales, foros y congresos, y demás actividades que celebre el STAUS con previo aviso a la Institución siempre y cuando no se lesionen gravemente las actividades académicas.

Para los efectos de la aplicación de esta Cláusula, los trabajadores académicos involucrados justificarán previamente por escrito las inasistencias al trabajo que resulten de las actividades mencionadas en el párrafo anterior.

## CLAUSULA 163: AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen 6 viajes de algún representante sindical para asistir 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 UNISON y a comprobación de gastos.

Asimismo la Universidad dará una ayuda de N$ 50,000.00 (CINCUENTA MIL NUEVOS PESOS) anuales para gastos de los delegados sindicales de las unidades foráneas par que asistan a las Asambleas Generales y de Delegados que cite el sindicato. La ayuda se entregará a más tardar un mes a la firma del presente Contrato.

De igual manera la Universidad se compromete a proporcionar 12 pólizas de seguro de viaje al año para cada una de las delegaciones sindicales foráneas (Navojoa, Caborca y Santa Ana) y para el Sindicato 30 pólizas más al año. La expedición de la póliza para las unidades foráneas estará a cargo del Coordinador de la unidad respectiva y las del sindicato se expedirán en el departamento de Personal.

## CLAUSULA 164: PRESTAMO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS

La Universidad se obliga a proporcionar las instalaciones y servicios de la Institución para realizar actividades propias del Sindicato, siempre y cuando no entorpezca las actividades programadas en la misma.

## CLAUSULA 165: BIBLIOTECA SINDICAL

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de n$ 5,000.00 ( CINCO MIL NUEVOS PESOS) anuales para el mejoramiento de su biblioteca. Esta cantidad total se cubrirá a los 30 días de firmado el Contrato. también dará al Sindicato, para su biblioteca dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Area de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al sindicato.

## CLAUSULA 166: EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA

La Universidad se obliga a proporcionar a la imprenta del Sindicato el equipo de impresión y diseño gráfico que por reposición o uso requiera ser sustituido por equipo nuevo.

En tanto no suceda lo señalado en el párrafo anterior, la Universidad capacitará al técnico de impresión del STAUS en el manejo del equipo necesario y dará facilidades al sindicato para que utilice la imprenta de la Institución, respetándose la programación de trabajo que la misma establece, y siempre y cuando el equipo que se quiera utilizar se encuentre en buenas condiciones.

Asímismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de N$ 15,000.00 (QUINCE MIL NUEVOS PESOS) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta cubriendo las polizas que el Sindicato le presente.

## CLAUSULA 167: VEHICULO

La Universidad se obliga a dar una ayuda de $ 2'000,000.00 por año para gastos de mantenimiento y refacciones del vehículo del sindicato. La UNISON pagará contra recibo estos gastos.

## CLAUSULA 168: AYUDA PARA FESTEJOS

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de N$ 60,000.00 (SESENTA MIL NUEVOS PESOS) al año para que la utilice en la realización de las siguientes festividades:

Festejo del Día del Maestro, Aniversario del Sindicato, Aniversario de la Titularidad y el festejo del día de las Madres. Dicha cantidad se entregará 30 días después de la firma del presente Contrato.

## CLAUSULA 169: GASTOS DE LOCAL

La UNISON se obliga a entregar al STAUS una cantidad de N$ 4,166.67 (CUATRO MIL CIENTO SESESTA Y SEIS NUEVOS PESOS CON SESESTA Y SIETE CENTAVOS) mensuales para ayuda de administración y operación de sus instalaciones.

## CLAUSULA 170: GASTOS DE REPRESENTACION

La Universidad de sonora se obliga a entregar al Sindicato, por concepto de gastos generales de representación, la cantidad de N$ 833.33 ( OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES NUEVOS PESOS TREINTA Y TRES CENTAVOS) mensuales.

## CLAUSULA 171: APOYO PARA EVENTOS ACADEMICOS

La Universidad se obliga a entregar al STAUS, para sufragar los gastos de apoyo a cursos y participación de sus miembros en actividades docentes, de investigación científica, simposios, congresos, coloquios, cursos especiales, mesas redondas, foros y demás actividades académicas, la cantidad de N$ 60,000.00 (SESENTA MIL NUEVOS PESOS) anuales, que será entregada a más tardar 60 días después de la firma del presente Contrato.

## CLAUSULA 172: MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL

La Universidad se compromete a incluir dentro del análisis del presupuesto para el grupo 60 las inversiones que se deriven del 50% de los gastos que se ocasionen en la construcción de una estancia, un audiovisual y un aula de su local sindical. Así como también el reacondicionamiento con material de concreto reforzado y sobretecho.

## CLAUSULA 173: PRESTAMO DE MOBILIARIO Y EQUIPO

La Universidad se obliga a seguir proporcionando al STAUS, por todo el tiempo que éste lo requiera, para el ejercicio de sus funciones, el uso del mobiliario y equipo existente en sus instalaciones; así como las ampliaciones, mantenimiento y reposición del mismo equipo, cuando el Sindicato y la Universidad así lo convengan en el presupuesto a ejercer para ese año.

Dicho mobiliario y equipo seguirá siendo propiedad de la Universidad y el STAUS se responsabilizará de su custodia.

## CLAUSULA 174: PAGO DE LOS SERVICIOS DEL LOCAL

La Universidad se obliga a pagar los servicios de: electricidad, agua, teléfono y gas de las instalaciones del STAUS. Además, se obliga a proporcionar la papelería que el Sindicato le solicite y a contratar un seguro de protección que cubra al mobiliario y equipo que se encuentre en el local del STAUS, siempre y cuando no sobrepase los montos que para el pago de estos servicios se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en ese año.

## CLAUSULA 175: EMPLEADOS DEL STAUS

La Universidad pagará el sueldo de los siguientes trabajadores al servicio del STAUS; una secretaria ejecutiva, una secretaria taquimecanógrafa, un técnico de imprenta y dos conserjes. La Universidad reubicará una Secretaria Taquimecanográfa al STAUS para cubrir el turno vespertino. La reclasificación del personal administrativo adscrito al STAUS se solicitará a la Comisión Mixta de Tabulador que corresponda.

## CLAUSULA 176: AYUDA PARA DEPORTES

La Universidad se obliga a entregar al STAUS, para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes; así como para el desarrollo de actividades culturales y sociales, la cantidad de N$ 20,000.00 (VEINTE MIL NUEVOS PESOS ) por año.

A solicitud del STAUS, la Institución coadyuvará en la organización de las actividades a que se refiere el párrafo anterior, facilitándole en consecuencia, las instalaciones académicas, deportivas, culturales, medios de transporte y de difusión.

## CLAUSULA 177: TABLEROS SINDICALES

La Universidad se obliga a instalar en cada dependencia o unidad académica, previa solicitud del STAUS, tableros enmicados y con seguro para cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del Sindicato.

**CLAUSULA 178: MIEMBROS DEL STAUS CON LICENCIA ADMINISTRATIVA**

La Universidad reconoce que los trabajadores académicos pertenecientes al STAUS, que en determinado momento ocupen cargos administrativos dentro de la Institución, no perderán sus derechos sindicales, absteniéndose éstos de participar en las actividades sindicales cuando sea personal de confianza.

**CLAUSULA 179: EQUIPO DE COMPUTO**

La Universidad se compromete a facilitar al STAUS los programas de computación, que para apoyo a las Unidades Académicas requiera, y que sean compatibles con el sistema de cómputo del Sindicato, en base a la petición que el mismo haga.

**CLAUSULA 180: CUOTA SINDICAL**

La Universidad practicará los descuentos a los salarios de los trabajadores sindicalizados por concepto de las cuotas sindicales acordadas por el STAUS y los entregará al tesorero del Sindicato dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuó el pago donde se realizaron los descuentos.

La Universidad no podrá suspender los descuentos por cuota ordinaria sin la petición escrita del propio Sindicato.

**CLAUSULA 181: SE SUPRIME POR TRANSITORIA.**

**CLAUSULA 182: ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADEMICOS**

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato 1,200 ejemplares de los siguientes documentos: este Contrato y las modificaciones al Estatuto de Personal Académico. Se da un plazo de 4 meses a la UNISON para qu entregue los documentos mencionados. Si esto no sucede la Universidad entregará al Sindicato el costo de los 1,200 ejemplares de los

documentos citados, de acuerdo a la cotización presentada por el STAUS.

## CLAUSULA 183: RADIO Y TELEVISION

La Universidad se obliga a proporcionar una hora semanal en la Radio y/o en la Televisión Universitaria, para uso del STAUS siempre y cuando se ajuste a los planes y programas de difusión académica de la Institución.

El horario se ajustará a las necesidades de programación, de común acuerdo con la dirección de Radio y T.V. Universitaria.

La producción y grabación serán proporcionados por el Sindicato y la Universidad proporcionará el apoyo técnico, equipo y operación necesarios.

Los mensajes se transmitirán sin contravenir lo que para ello establece la Ley Federal de Radio y T.v. en lo correspondiente a Radios Culturales.

## CLAUSULA 184: REGLAMENTO DE ESTIMULOS

Se formulará una Comisión Mixta integrada por los miembros que nombre este Sindicato y los que designen las autoridades universitarias, para la elaboración de un reglamento de estímulos para los trabajadores académicos, con el fin de reconocer los méritos de aquellos que hayan destacado en el cumplimiento de sus deberes, por categorías y niveles del personal de carrera y asignatura, estímulos consistentes en premios que la Universidad entregará anualmente en las fechas del aniversario de su fundación. Ambas partes crearán una Comisión de evaluación de méritos facultada para hacer encuestas en los distintos sectores universitarios y para realizar investigaciones y evaluaciones que estime pertinentes, a fin de emitir un voto que tendrá carácter de simple opinión. En última instancia será el H. Consejo Universitario el que determine a que persona deban adjudicarse dichos premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos en dicho reglamento de estímulos.

**CLAUSULA 184 BIS 1: PROGRAMA DEPORTIVO**

La Universidad se obliga a convenir con el Sindicato un programa deportivo y recreativo para los trabajadores académicos y sus familiares en las instalaciones de que dispone la universidad, las cuales deberán estar en buenas condiciones de servicio.

**CLAUSULA 184 BIS 2: PROMOCION EQUILIBRADA DE LAS AREAS DE CONOCIMIENTO**

La Universidad, a través del Consejo Universitario, se compromete a promover en forma equilibrada las tres áreas de conocimiento fundamentales: Ciencias e Ingeniería, Ciencias Químico Biológicas y Ciencias Sociales Humanísticas, dando prioridad en su presupuesto al área de las Ciencias Sociales y Humanísticas.

**CLAUSULA 184 BIS 3: SINTESIS INFORMATIVA DIARIA**

La Universidad proporcionará al STAUS diariamente por la mañana una copia de la síntesis periodística del día.

**CLAUSULA 184 BIS 4: CARTAS DE LA RELACION LABORAL**

Cuando un miembro del personal académico solicite una carta de antigüedad, salario, nivel y categoría, la Universidad se obliga a entregarle en un plazo no mayor de dos días contados a partir de la solicitud, sin costo alguno para el trabajador.

**CLAUSULA 184 BIS 5: CUOTA EXTRAORDINARIA POR VIDA CARA.**

Para los trabajadores académicos que laboran en Puerto Peñasco y caborca, Sonora, La Universidad les cubrirá una cuota extra por zona cara, siendo esta cuota equivalente al 13.4% del salario integrado. Para las unidades mencionadas arriba, las partes se comprometen a elaborar un

estudio para determinar si se requiere pagar una cuota extra por zona cara. El estudio deberá estar terminado dos meses después de la firma del presente contrato.

Con el objeto de procurar el acercamiento de las percepciones salariales de los maestros e investigadores de carrera(tiempos completos) ubicados en la Zona II, a los de la Zona III, la Universidad otorga con efectos a partir del 20 de marzo de 1995, una cuota extraordinaria equivalente al 2% del salario tabular con repercusiones a prestaciones ligadas al salario, única y exclusivamente a tales maestros e investigadores de carrera que se encuentran ubicados en las categorías de asociado y titular, adscritos a las Unidades de Hermosillo, Navojoa y Santa Ana.

**CLAUSULA 184 BIS 6: ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA**

La Universidad y el Sindicato se comprometen a través de las delegaciones sindicales respectivas a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las unidades de Navojoa, Santa Ana y Bahía Kino. Este estudio deberá estar terminado a más tardar en el mes de Septiembre de 1989.

Paralelamente la Universidad se compromete a gestionar el porcentaje que por vida cara se otorga en Puerto Peñasco y Caborca para las unidades de Navojoa, Santa Ana y Bahía Kino.

# TITULO QUINTO

## DE LOS CONFLICTOS Y SANCIONES

### CAPITULO X

### DE LOS CONFLICTOS

**CLAUSULA 185: ATENCION A LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

La Universidad tratará con las representaciones sindicales debidamente acreditadas, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones de trabajo y la aplicación del presente contrato y del Reglamento Interior del Trabajo.

**CLAUSULA 186: REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

La Universidad y el Sindicato formularán el Reglamento Interior de Trabajo por conducto de la Comisión Mixta designada para ese efecto. En tanto el Reglamento Interior de Trabajo no sea aprobado por la autoridad laboral competente, la Universidad de Sonora no podrá decretar ninguna sanción administrativa a los trabajadores académicos.

**CLAUSULA 187: RESCISION DEL CONTRATO**

En los casos de rescisión la Universidad y el Sindicato se obligan a seguir el siguiente procedimiento:

**I)** La Universidad no podrá decretar la rescisión del Contrato si no se ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente. El plazo par llevar a cabo dicha investigación no deberá ser mayor de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular conozca los hechos motivadores de la rescisión.

**II)**A esta audiencia de investigación administrativa deberá citarse al interesado y al Sindicato por escrito, con 48 horas de anticipación por lo menos, y en ella se deberá tratar primero de conciliar el conflicto entre las parte. Por su propia naturaleza, dicha audiencia deberá celebrarse preferentemente en el Departamento de Personal, salvo que por razones de imposibilidad material deba llevarse en otro lugar, en cuyo caso el citatorio deberá indicar con precisión el lugar de referencia.

**III)**En el citatorio para esta audiencia de investigación administrativa deberán especificarse los hechos relacionados con la causal que se impute al trabajador académico, así como las Cláusulas del contrato Colectivo, del Reglamento Interior y los fundamentos legales que establezcan la procedencia de la rescisión que se pretenda realizar.

**IV)**Unicamente el resultado de la investigación administrativa deberá hacerse constar por escrito, que firmarán quienes hayan intervenido y desearen hacerlo, ante la fe de dos testigos de asistencia. En caso de que no asista el trabajador académico a dicha audiencia, no obstante existir constancia de su citatorio personal y oportuno, se entenderá que renuncia a la práctica de la investigación administrativa.

**V)**En caso de no estar conforme el interesado con el arreglo que propusiera la Universidad, para dar por terminado el conflicto, en la misma audiencia de investigación administrativa, la Universidad turnará el expediente a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver en un plazo no mayor de 5 días hábiles desde que haya recibido el expediente.

## CLAUSULA 188: DERECHO NO PREJUZGADO

La resolución que dicte la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, después de agotado cualquier recurso que se establezca, no prejuzga sobre los derechos de los interesados, quienes podran ocurrir ante las autoridades competentes.

## CLAUSULA 189: PRESCRIPCION

Prescriben en un mes las acciones de la Universidad para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios. Cuando se esté tramitando una investigación administrativa, o ventilando un caso ante la Comisión Mixta correspondiente, el término comenzará a contarse a partir de que se agoten tales instancias y sean notificadas las partes.

## CLAUSULA 190: RESCISION IMPROCEDENTE

En caso de que no se siga el procedimiento establecido en las Cláusulas anteriores, el despido o rescisión practicados no producirá efecto legal alguno.

## CLAUSULA 191: OBLIGATORIEDAD DE NOTIFICAR MODIFICACIONES DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES

En toda acción o resolución de la Universidad, que modifique la situación laboral de los trabajadores académicos y que tiene que estar de acuerdo con este Contrato, se debe notificar por escrito al interesado y al Sindicato. Esta notificación tienen que expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción.

## CLAUSULA 192: SOLICITUD DE RECONSIDERACION

Cuando un miembro del personal académico se considere afectado en sus intereses gremiales por alguna decisión de la Universidad, podrá solicitar la reconsideración de la misma, por medio del STAUS, en tanto el Sindicato y el trabajador académico no reciban notificación escrita, la acción o resolución no surtirá efecto alguno.

# CAPITULO XI

## DE LA SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

### CLAUSULA193: DERECHOS DEL PERSONAL EN PROCESO PENAL

No se suspenderá la relación laboral de los trabajadores académicos sujetos a proceso penal que gocen de libertad provisional, cuando un trabajador académico sea privado de su libertad por causas directamente relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la Universidad, ésta se hará cargo de su defensa a través de sus abogados y de los gastos que se originen por este motivo.

### CLAUSULA 194: RESCISION SIN RESPONSABILIDAD

Los trabajadores académicos y la Universidad podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada y sin incurrir en responsabilidad. Siempre y cuando se proceda de acuerdo a la Ley, a este Contrato y Reglamentos aplicables.

### CLAUSULA 195: PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL DEJAR DE TRABAJAR

La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador académico, por concepto de prima de antigüedad e independientemente de cualquier otra prestación, el importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, en el momento en que el trabajador académico se separe o sea separado de su trabajo por cualquier causa.

## CLAUSULA 196: RESCISION SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:

**I)**Engañarlo el funcionario representante de la Universidad, al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de empezar a prestar servicios el trabajador académico.

**II)**Incurrir los representantes de la Universidad, o su personal directivo, dentro o fuera del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratos en contra del trabajador académico cónyuge, padres e hijos.

**III)** Reducir la Universidad el salario del trabajador académico.

**IV)**No entregar la Universidad al trabajador académico el salario correspondiente en la fecha y lugar pactados.

**V)**Por causar los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstas, daños en los bienes del trabajador académico.

**VI)**Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan, o que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determine.

**VII)**Las demás que establezca la Ley.

Cuando se dé cualquiera de las condiciones señaladas en esta Cláusula, el trabajador académico tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal de rescisión y a presentar su reclamación de indemnización correspondiente.

## CLAUSULA 197: TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

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 plano o de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado.

VI)La incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impide el desempeño de sus labores, siempre y cuando lo pueda ser reacomodado a solicitud del interesado en un puesto de igual categoría y nivel. Esta incapacidad deberá ser dictaminada pormedio del ISSSTESON o cuando el interesado lo solicite por un medio particular designado de común acuerdo entre las partes.

Para el caso de las Fracciones IV Y V de esta Cláusula, los trabajadores académicos que no estén conformes con la terminación de la relación laboral, podrán recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución. En caso de que se resuelva favorable el trabajador tendrá derecho a pagos de salarios por el período que resulte prorrogado el Contrato.

**CLAUSULA 198: LIQUIDACION POR INCAPACIDAD**

En el caso de la fracción sexta de la Cláusula anterior si la incapacidad del trabajador académico proviene de un riesgo no profesional tendrá derecho a que se le paguen 16 días de salario que por concepto de prima de antigüedad establece la Cláusula 195 de este Contrato Colectivo, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTESON.

**CLAUSULA 199: SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL**

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo sin obligaciones de prestar el servicio, las siguientes:

I)La enfermedad contagiosa del trabajador.

II)La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III)Por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato.

IV)Por arresto del trabajador.

V)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.

En los casos señalados en las fracciones I y II se aplicará, para el pago de los salarios, lo señalado en la Cláusula 79 fracción V del presente Contrato. En los casos señalados en las fracciones III, IV y V la Universidad queda exenta del pago de salarios.

En lo casos señalados en las fracciones III y IV la Universidad se obliga a prestar asesoría jurídica, quedando excenta de esta obligación en los casos en que la Universidad sea sujeto pasivo de la conducta, presuntamente delictuosa.

## CLAUSULA 200: RESCISION INJUSTIFICADA

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo de un trabajador académico por tiempo indeterminado, éste podrá optar por la reinstalación en su puesto, horario y lugar de trabajo, en las mismas condiciones y términos en que venía laborando o por la indemnización constitucional de tres meses del salario integrado vigente en la fecha de rescisión, su accesoria de salarios vencidos, la prima de antigüedad establecida en la Cláusula 195 del presente Contrato y demás prestaciones legales derivadas del mismo. A igual indemnización tendrá derecho el trabajador académico que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la Universidad por causa imputable a ésta.

## CLAUSULA 201: PAGO DE LA INDEMNIZACION

Una vez que se resuelva un conflicto planteado en los términos de las cláusulas 195 y 200 favorablemente a un trabajador, la Universidad deberá otorgar la indemnización correspondiente.

# TITULO SEXTO

## DEL CONTRATO Y DE LAS COMISIONES

### CAPITULO XII

### DE LAS COMISIONES

**CLAUSULA 202: COMISIONES MIXTAS**

Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo e integrados por un número igual de representantes que la Universidad y el STAUS designen respectivamente.

Las Comisiones Mixtas funcionarán de acuerdo con su propio reglamento y podrán ser: Generales, de Unidad Académica y Especiales. Estas últimas se establecerán de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS precisando en cada caso: la integración, el objeto y la duración de las mismas.

**CLAUSULA 203: REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES**

Con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuado para el trámite y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia, las Comisiones Mixtas Generales, una vez instaladas elaborarán y aprobarán su propio reglamento de funcionamiento, el cual podrá ser modificado por las partes en cualquier tiempo, a propuesta de cualquiera de ellas, sin contravenir lo dispuesto en este Contrato.

**CLAUSULA 204: PROCEDIMIENTOS NO PREVISTOS**

Los procedimientos internos para el trámite y resolución de los asuntos cuya responsabilidad correspondan a estas Comisiones y que no se establezcan especificamente en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se determinarán en su propio Reglamento.

## CLAUSULA 205: COMPOSICION DE LAS COMISIONES

Cada una de las partes podrá nombrar a tres miembros para integrar cada una de las comisiones Mixtas, estos durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.

## CLAUSULA 206: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Se integrará entre la Universidad y el STAUS, las siguientes Comisiones Mixtas Generales:

**I)**Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico **(CMGCRPA).**

**II)**Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal Académico **(CMGHSPA).**

**III)**Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico **(CMGFSPA).**

**IV)**Comisión Mixta General del Tabulador del Personal Académico **(CMGTPA).**

**V)**Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales **(CMGPS).**

**VI)**Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (**CMGAA**).

**VII)**Las demás Comisiones Generales, de Unidad Académica y Especiales que acuerden la Universidad y el STAUS.

## CLAUSULA 207: LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES

Para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a proporcionar el local con una superficie mínima de 40 metros cuadrados; personal y los enseres necesarios que para su funcionamiento la misma Comisión defina.

Las Comisiones podrán solicitar la documentación indispensable para el desempeño de sus funciones.

Reunidas las Comisiones solicitará todo aquello que considere necesario para su funcionamiento y actuación.

## CLAUSULA 208 PROCEDIMIENTOS GENERALES

Para su funcionamiento las Comisiones Mixtas se regirán por los siguientes procedimientos:

**I)**Funcionará siempre paritariamente, es decir, con un número igual de miembros designados por la Universidad y el sindicato, siendo necesaria la presencia de un mínimo de dos miembros por cada parte para tomar acuerdos.

**II)**Sus resoluciones serán validas siempre que sean tomadas por mayoría simple y se comunicará por escrito al interesado, a la Universidad y al STAUS.

**III)**Se reunirán las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocada por cualquiera de las partes representantes en ellas.

**IV)**Una vez convocada por cualquiera de las partes, deberán integrarse en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de diez días hábiles el asunto de que se trate.

**V)**Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas a petición fundada del trabajador académico, la Universidad o el STAUS.

En el caso de las Comisiones Mixtas de Unidad Académica, sus resoluciones serán apelables ante la Comisión Mixta General correspondiente.

**VI)**El trabajador académico, la Universidad o el STAUS tendrán un plazo de siete días hábiles para interponer el recurso de revisión de las resoluciones de las Comisiones Mixtas a que se refiere la fracción anterior, contados a partir del día siguiente de la comunicación de la resolución que se impugna.

**VII)**La resolución a las revisiones previstas en las fracciones anteriores será dictada en un plazo máximo de ocho días hábiles posteriores a la fecha de la solicitud de revisión correspondiente.

## CLAUSULA 209: COMISION MIXTA GENERAL DE CONCILIACION Y RESOLUCION DEL PERSONAL ACADEMICO

La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA) será competente para conocer y resolver:

**I)**De los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores académicos.

**II)**De los casos de inconformidad en contra de las resoluciones dictadas por las demás Comisiones Mixtas Generales, que afecten derechos individuales, o bien por falta de acuerdo de cualquiera de ellos en el reconocimiento de los casos concretos.

## CLAUSULA 210 COMISION MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGSHS) tiene facultades para:

**I)**Determinar por cada unidad académica lineamientos y condiciones a observar en el caso de las labores insalubres y peligrosas.

En todo momento la Comisión turnará las disposiciones legales aplicables a las condiciones particulares del centro de trabajo.

**II)**Establecer los lineamientos generales para que se implanten los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales en las unidades académicas que lo requieran.

**III)**Elaborar los manuales donde se determinen especificamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo.

**IV)**Proporcionar información acerca de las prestaciones otorgadas por la Ley del ISSSTESON.

**V)**Establecer programas de divulgación sobre técnicas para la prevención de riesgos profesionales, de adiestramiento en primeros auxilios y de conocimiento y uso de equipos de seguridad.

**VI)**Comunicar a la Universidad que suspenda la realización de aquellos trabajos que, por estar desarrollándose al margen de las medidas preventivas o correctivas de higiene y/o seguridad determinadas por la propia Comisión, ponen en riesgo la salud o la vida de los trabajadores académicos.

**VII)**Las demás que se deriven del presente Contrato y los ordenamientos legales aplicables.

## CLAUSULA 211 COMISIONES MIXTAS LOCALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD LOCALES

Se establecerán Comisiones Mixtas Locales de Higiene y Seguridad en cada una de las unidades académicas que lo requieran, a fin de vigilar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad preventivas y correctivas, así como para auxiliar en cada centro de trabajo a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

## CLAUSULA 212 COMISION MIXTA GENERAL DE FORMACION Y SUPERACION DEL PERSONAL ACADEMICO

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA), de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:

**I)**Determinar las necesidades de formación, superación y capacitación del personal académico.

**II)**Establecer un Programa General de Formación y Superación del Personal Académico, que deberá contener cursos dirigidos a todas las categorías y niveles en que se clasifiquen los trabajadores académicos.

**III)**Elaborar y desarrollar un Programa Anual de Formación y Superación de Personal Académico con base en el Programa General que se establece en la fracción anterior.

**IV)**Acordar los planes y programas específicos de formación y superación de los trabajadores académicos.

**V)**Acordar la realización de cursos y conferencias especiales que considere necesarias a fin de contribuir a la formación y superación de los trabajadores académicos.

**VI)**Vigilar el cumplimiento de los programas de formación y superación del personal Académico.

**VII)**Evaluar los resultados del Programa Anual de Formación y Superación del Personal Académico con el propósito de determinar las necesidades no previstas y establecer las medidas correspondientes para el cumplimiento del Programa General de Formación y Superación del Personal Académico.

**VIII)**Promover la participación en cursos de formación y superación organizados por otras Instituciones, siempre que estén relacionados con programas de la Universidad.

**IX)**Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.

## CLAUSULA 213 COMISION MIXTA GENERAL DE TABULADORES

La Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT), de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:

**I)**Realizar del Catalogo de Puestos del Personal Académico de base, los análisis de los distintos puestos y sus funciones en los aspectos laborales.

**II)**De acuerdo a lo anterior, proponer al Consejo Universitario reformas o modificaciones a la Clasificación del Catalogo de Puestos del Personal Académico de base.

**III)**Determinar en base a un estudio previo, los complementos que se deban otorgar al Personal Académico que labore en regiones donde el costo de la vida sea más elevado.

**IV)**Las demás que defina el reglamento de la propia Comisión para normar su funcionamiento.

## CLAUSULA 214 COMISION MIXTA GENERAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL PERSONAL ACADEMICO

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico (CMGPSPA), tiene las siguientes facultades:

**I)**Analizar y proponer ideas que contribuyan con el correcto funcionamiento de la Tienda Universitaria para beneficio de los trabajadores de la Universidad.

**II)**Supervisar el funcionamiento correcto del Centro de Desarrollo Infantil para los hijos de los trabajadores académicos.

**III)**Sugerir las medidas correctivas que procedan en los casos a que se refieren las fracciones I y II de esta Clausula, debiendo comunicarlas a la Universidad para u implementación.

**IV)**Analizar la posibilidad de complementar los servicios y prestaciones que proporciona el ISSSTESON.

**V)**Evaluar las opciones oficiales que cubren esos servicios y prestaciones y las medidas necesarias para complementarlas.

**VI)**Evaluar la posibilidad de que la Universidad proporciones directamente estos servicios y prestaciones.

**VII)**Las demás que se deriven de la naturaleza de sus funciones, de la aplicación del Reglamento respectivo, de este Contrato y de la Ley.

## CLAUSULA 215 COMISION MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADEMICOS

La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (**CMGAA**), tendrá las siguientes facultades:

**I)**Definir, para las plazas que vayan a ser convocadas por la Universidad, su carácter de ser por tiempo indeterminado o por tiempo u obra determinado y demás aspectos de orden laboral.

**II)**Vigilar que el ingreso y promoción de los trabajadores académicos se ajuste a los procedimientos establecidos en el EPA y a las disposiciones que se pacten en este Contrato.

**III)**Establecer lineamientos generales para cumplir con la facultad señalada en la fracción anterior.

**IV)**Recibir de los Coordinadores de las Unidades Académicas copias de los proyectos de convocatorias a concurso de ingreso que serán sometidas a los Consejos Directivos y copias de las Convocatorias a tales concursos cuando hayan

sido autorizadas por los Consejos Directivos.

**V)**Recibir de los Coordinadores o Secretarios de las Unidades Académicas correspondientes, copias de: las relaciones de aspirantes, los registros de aspirantes y de los documentos que acrediten la escolaridad mínima requerida para optar por las convocatorias.

**VI)**Recibir de los jurados copia de los dictamenes que emitan.

**VII)**Recibir de las autoridades correspondientes el proyecto de Funciones del Puesto, y en su caso, formular observaciones en aspectos laborales a dichas autoridades.

**VIII)**Recibir copia de las solicitudes de promoción y de los dictámenes emitidos por la Comisión Dictaminadora.

**IX)**Interponer ante la instancia correspondiente el recurso de impugnación cuando la Comisión así lo considere procedente de acuerdo a lo establecido en el EPA.

**X)**Sugerir a la Comisión encargada de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo los aspectos correspondientes a:

**a)**Asignación de horarios.
**b)**Asignación de carga académica.
**c)**Asignación de materias.
**d)**Permanencia de los trabajadores académicos de la Universidad.
**e)**Sanciones y procedimientos.
**f)**Las demás que se deriven del presente Contrato.

**XI)**Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.

## CAPITULO XIII

## DEL CONTRATO

### CLAUSULA 216: CRITERIOS PARA LOS ASUNTOS NO PREVISTOS.-

Todo lo previsto en este Contrato se ha establecido en la mejor buena fe y las más sanas intenciones para la armonía en las relaciones del personal académico y la Universidad, por lo que todo lo no previsto en sus estipulaciones, se resolverá de acuerdo a la Ley, al Estatuto de Personal Académico, los usos y las costumbres que mejor favorezcan a los trabajadores académicos, entre las dos partes.

### CLAUSULA 217: VIGENCIA Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 1991, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de Marzo de 1992, y en forma integral el 20 de Marzo de 1993.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 17% los salarios del tabulador vigente, a partir del 20 de marzo de 1991.

La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo ( en el entendido que no se incluyen las Cláusulas que se ven afectadas directamente por el salario). Esta revisión se hará a partir del 20 de Marzo de 1992.

### CLAUSULA 218 AUMENTOS SALARIALES EXTRAORDINARIOS

La Universidad se compromete a conceder a su Personal Académico todos los aumentos extraordinarios que por fuera de su revisión salarial anual se otorgue a los Académicos de la UNAM y que se hagan extensivos a la UAM, en el entendido

de que estos aumentos se consideran de carácter general para el resto de las Universidades.

Asimismo se compromete a gestionar la consecución de los aumentos que reciba la UNAM y que no cumplan con lo señalado en el párrafo anterior.

**CLAUSULA 219:** (PASA A SER LA CLAUSULA 184 BIS 5).

**CLAUSULA 220:** (PASA A SER LA CLAUSULA 184 BIS 6).

# TITULO SEPTIMO

## DE LAS TRANSITORIAS

### CAPITULO XIV

### DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**CLAUSULA 220 BIS.**

En los casos del personal de asignatura que tienen derecho a la indeterminación, de acuerdo a la cláusula 221 inciso b), párrafo cuarto, del Contrato Colectivo de Trabajo vigente de 1989-1991, que a la fecha no se haya establecido su carga indeterminada, para definir ésta se tendrá que tomar en cuenta los criterios establecidos en el Convenio de Reparación de Violaciones de diciembre de 1989, en su cláusula Vigésima Sexta; estos criterios serán aplicados por las Comisiones a que se refiere el punto número 2 del Capítulo de los Mecanismos de Regularización de la cláusula 221 del Contrato vigente 1991-1993.

**TRANSITORIAS:**

**CLAUSULA 65 BIS 2.- NOTA: NO APARECE EN EL CCT**

**CLAUSULA 181.- SE SUPRIME POR TRANSITORIA.**

**CLAUSULA 221: PLANTA EXISTENTE DEL PERSONAL ACADEMICO POR TIEMPO INDETERMINADO.-**

**1.**El personal académico que, a la firma del presente Contrato labora en la Universidad, en plazas indeterminadas de acuerdo a lo estipulado en la Cláusula 31 del CCT, que han trabajado en forma ininterrumpida en la misma Unidad y desarrollando las funciones que el EPA les asigna, se considerará contratado por tiempo indeterminado, si se cumple en los siguientes casos:

**a)** El personal académico de carrera y asignatura que a la firma del presente CCT, ha laborado en la Universidad en forma ininterrumpida y haya ingresado entre el primero de mayo de 1986 y el 30 de junio de 1987, en plazas con carácter indeterminado, que no haya sido una sustitución y desarrolle las funciones que el EPA asigna, tendrá derecho a concursos de oposición internos en las siguientes plazas:

**i).** El personal de carrera en las plazas que hayan ocupado al momento en que se convoquen en forma definitiva, así como en plazas indeterminadas que al 1o. de julio de 1987 se hayan tenido y no se hayan convocado.

**ii).**El personal de asignatura en las plazas de asignatura y materias en que hayan trabajado, así como en las plazas de asignatura que hayan sido indeterminadas al 1o. de julio de 1987 y a la fecha no se hayan concursado.

Se considerará contratado por tiempo indeterminado el personal académico contemplado en el inciso a) de este punto, si para el 15 de noviembre de 1991, no se han lanzado las convocatorias a estos concursos.

**b)** El personal de asignatura que ingresó entre el primero de julio de 1987 y el 28 de febrero de 1989 y que a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo labore en la Universidad, tendrá derecho a participar en concurso cerrado. Si para el 31 de enero de 1992 no se han lanzado las convocatorias respectivas, se considerará contratado por tiempo indeterminado, si no se trata de una sustitución y su relación laboral haya sido ininterrumpida.

**c)** Las plazas ocupadas por personal de carrera, creadas o disponibles después del 30 de junio de 1987 y hasta el 28 de febrero de 1989, cuyo carácter sea indeterminado de acuerdo a la Cláusula 31 del Contrato Colectivo de profesores investigadores asistentes y asociados, y abiertas para los titulares.

Las convocatorias para estos concursos deberán publicarse a más tardar el 31 de enero de 1992, salvo los casos excepcionales de acuerdo a lo establecido en el punto 2 de los mecanismos de regularización.

**2.**El personal de asignatura que ingresó a partir del 1o. de marzo de 1989, para adquirir su indeterminación se someterá a concursos abiertos.

Salvo los casos excepcionales, las convocatorias para estas plazas deberán lanzarse a más tardar el 31 de enero de 1992.

**3.**Todas las plazas ocupadas por personal de carrera, creadas o disponibles a partir del 1o. de marzo de 1989, sólo podrán ser ocupadas por tiempo indeterminado a través de la presentación de concursos de oposición, en los términos reglamentados por el EPA para estos casos. Salvo los casos excepcionales, las convocatorias para estas plazas deberán lanzarse a más tardar el 31 de enero de 1992.

**4.**A partir de la firma del presente Contrato, todas las plazas de nueva creación o que se originen por una licencia o renuncia, tendrán que ser ocupadas de acuerdo al EPA y al Contrato Colectivo de Trabajo.

**POR CONCURSO INTERNO PARA PERSONAL ACADEMICO DE CARRERA Y ASIGNATURA, SE ENTIENDE:**

**1.**El que se establece para el personal académico que ingresó entre el 1o. de mayo de 1986 y el 30 de junio de 1987. El personal que puede participar en este tipo de concursos se define en el punto 1 inciso a) de la presente Cláusula.

**2.**Las características académicas del concurso interno serán las que se establecen para los concursos de oposición en el EPA.

**DEL MECANISMO DE REGULARIZACION:**

**1.**Se conformará una comisión del H. Consejo Universitario que vigile el cumplimiento de la regularización del personal académico.

**2.**Cada unidad académica y foránea y centro de investigación, en coordinación con la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, la comisión del H. Consejo Universitario y la Delegación Sindical de la unidad respectiva, revisará la documentación existente que permita definir la situación particular de cada unidad. A partir de esto, se establecerá la calendarización del programa de regularización de cada unidad, fijando las fechas que quedarán como compromiso. Esta comisión tendrá como plazo para concluir el programa de revisión, el 15 de

noviembre de 1991. Serán las instancias aquí contempladas las que determinarán de común acuerdo casos excepcionales y los tiempos que requiera la culminación del programa de regularización.

**3.**Para cada unidad académica, unidad foránea o centro de investigación, se nombrará una comisión especial del H. Consejo Universitario formada por un coordinador, un maestro y un estudiante, que tenga las funciones de supervisar y coordinar el mecanismo de regularización. Esta comisión funcionará hasta que concluya el proceso.

**4.**Se acuerda un plazo de 20 días hábiles a partir de la fecha de levantamiento de huelga par que el Coordinador Ejecutivo y el Delegado Sindical entreguen a la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, la información para iniciar el proceso de regularización. Esta información servirá para que las instancias contempladas en el punto 2 dictaminen quienes y qué plazas se incluyen en el proceso de regularización, así como la calendarización de dicho proceso.

**5.**En el mes de septiembre de 1991, las comisiones especiales contempladas en el punto 3 de estos mecanismos, rendirán un informe al H. Consejo Universitario en el que deberá estar presente el responsable de la unidad académica para conocer los avances del plan de regularización. En caso necesario, el H. Consejo Universitario tomará las medidas pertinentes para resolver los posibles problemas.

**6.**En relación a los informes que se contemplan en los puntos 4 y 5 de estos mecanismos y posteriores sobre la regularización, en caso que existan presuntas responsabilidades de algunas de las instancias involucradas, el H. Consejo Universitario deberá tomar acuerdos al respecto.

**CONSIDERACIONES GENERALES:**

**1.**Todo comunicado oficial relativo a los procesos de regularización provenientes de cualquiera de las instancias involucradas, se boletinará para su publicación en los lugares visibles de las unidades académicas respectivas.

2.Se darán todas las facilidades a la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos para que pueda llevar a cabo su trabajo de la manera más eficiente, para lo cual se atenderá un proyecto que presente dicha comisión.

3.Todas las instancias administrativas proporcionarán la información que posean y que se necesite y requiera para el proceso de regularización.

4.Las áreas en que se realicen los concursos, serán aquellas en que se han venido ocupando las plazas.

5.Todos los concursos a que se refiere esta Cláusula que se declaren desiertos, serán concursados conforme al EPA.

6.La realización del proceso de regularización no implica la creación de plazas.

7.Los alcances de la presente Cláusula están limitadas por los acuerdos del H. Consejo Universitario de fecha 25 de Abril de 1991, sobre la regularización del personal académico.

## ACUERDO SOBRE LA 221 DEL 27 DE ENERO DE 1992

### ACUERDO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL STAUS EN RELACION A LOS CONCURSOS INTERNOS QUE CONTEMPLA LA CLAUSULA 221 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1) La Universidad de Sonora reconoce como personal por tiempo indeterminado a los académicos que de acuerdo a la cláusula 221 tenían derecho a concurso interno para adquirir su contratación de dicho cáracter y que resulten ganadores de los concursos respectivos , en el caso que las unidades académicas hayan lanzado las convocatorias en los términos de esa cláusula.

2) asímismo, reconoce la contratación por tiempo indeterminado del personal que tenían derecho a dicho concurso interno en los términos de la cláusula anteriormente mencionada , pero que la Unidad respectiva no haya expedido la convocatoria al respecto dentro del plazo(15 de noviembre de 1991)que señala la cláusula del CCT.

3) Para tal efecto, por medio de la CMGAA, las partes analizaran los casos que el STAUS presente, y que a juicio de éste último tenían derecho a concurso interno.

## MECANISMO PARA LA REALIZACION DE EXAMENES CERRADOS DEL PROGRAMA DE REGULARIZACION.

En relación al programa de regularización del personal académico de la Universidad de Sonora, que se contempla en la cláusula 221 del CCT vigente, se establece el siguiente acuerdo:

1) La Universidad a través de los Jefes de Departamento, se obliga a emitir las convocatorias para los concursos cerradosque hace referencia la cláusula 221 del CCT vigente, a más tardar el 31 de enero del presente año.

2) El procedimiento de ingreso de los concursos cerrados, se sujetará al mecanismo transitorio de ingreso que se establece en este convenio , expeto lo referente al punto 1).

3) Una vez emitidas las convocatorias, el Sindicato y la Universidad revisarán a través de la CMGAA todos los casos particulares que se presenten en este proceso.

## ACUERDO SOBRE LA 221 DE MARZO DE 1992.

### ACUERDOS ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SONORA Y EL STAUS EN RELACION AL PROGRAMA DE REGULARIZACION DEL PERSONAL ACADEMICO.

1) Del personal indeterminado: En base a lo que establece la cláusula 221 del CCT, la Universidad de Sonora reconoce como personal contratado por tiempo indeterminado:

1.1) A los académicos que de acuerdo a la cláusula 221 tenían derecho a un concurso interno para adquirir ese tipo de contratación y habiendose lanzado la convocatoría para dicho concurso hayan resultado o resulten ganadores del mismo.

1.2) Al personal que tenía derecho a concurso interno pero que la Unidad correspondiente no haya emitido la convocatoría antes del 15 de noviembre de 1991, como lo establece la cláusula 221.

1.3) A los académicos que de acuerdo a la cláusula 221 se sujetarón a concurso cerrado para adquirir ese tipo de contratación y habbiéndose lanzado la convocatoría para dicho concurso hayan resultado o resulten ganadores del mismo.

1.4) Al personal de asignatura que tenía derecho a concurso cerrado pero que la unidad correspondiente no haya emitido la convocatoria antes del 31 de enero de 1992, como lo establece la cláusula 221.

2) Programa para el establecimiento de materias y carga académica del personal que adquiera su indeterminación de acuerdo a lo establecido en los incisos 1.2 y 1.4 del presente convenio, se realizará de común acuerdo, entre el Director de División, Jefe de Departamento y el Delegado Sindical correspondiente, el siguiente programa:

2.1) Se determinará el número total de cursos de carácter indeterminado que se imparten en el Departamento, en base a lo que establece la cláusula 31 del CCT.

2.2) Se determinará el número de cursos indeterminados que es impartido por personal académico de carrera y asignatura que haya logrado su indterminación por procedimientos distintos a los que se establecen en los puntos 1.2 y 1.4.

2.3) Se determinarán los cursos sujetos a regularización tomando la diferencia entre el número total de cursos obtenidos en el punto 2.1 y el número de cursos del punto 2.2.

2.4) De los cursos sujetos a regulariazación se asignarán, en primer término, los correspondientes al personal que ampara la fracción 1.2 del presente convenio. En segundo término, se asignará al personal que ampara la fracción 1.4 del presente convenio. Estas asignaciones deberán efectuarse de acuerdo a lo que establece la cláusula 221 del CCT y a la carga impartida en los semestres 87-2 a 88-2.

2.5) Ambas partes acuerdan concluir las acciones anteriores a más tardar el 20 de marzo del presente año, salvo los casos especiales que se turnarán a la CMGAA para su resolución.

3.0) En relación a las convocatorias para exámenes cerrados en plazas de personal de carrera, contempladas en la cláusula 221 del CCT, que no hayan sido emitidas en el plazo acordado, la Universidad se compromete a emitirlas lo antes posible en el transcurso del semestre 92-1.

## ACUERDO SOBRE LA 221 DE ABRIL DE 1995.

1)La CMGAA continuará el desarrollo del programa de regularización del personal académico, para lo cual en un plazo de 15 días a partir de la firma del presente convenio, deberá aprobar una calendarización que le permita abordar las Unidades Académicas pendientes. Para la continuidad de este programa, la administración universitaria proporcionara los recursos necesarios.

2) La Dirección de Recursos Humanos se responsabilizará durante el semestre 95-1, de la entrega de los documentos que amparan la relación laboral del personal académico que ha sido dictaminado como personal indeterminado.

3) Para avanzar en una mayor estabilidad del personal académico de carrera y asignatura, se acuerda:

a) Todas las plazas de MHS indeterminadas de acuerdo a la cláusula 31 del CCT, existentes desde el semestre 89-1a la fecha de este convenio y que no tengan titular antes del 01 de noviembre de 1993, serán convocadas a concurso de oposición cerrado a la Universidad durante el semestre 95-2.

b) Todas las plazas de personal de carrera indeterminadas, de acuerdo a la cláusula 31 del CCT, existentes desde el semestre 89-1 a la fecha de este convenio y que no tengan titular antes del 01 de noviembre de 1993, serán convocadas a concurso de oposición cerrado a la Universidad a más tardar el semestre 95-2.

En el caso de que se declaren desiertos los concursos de oposición a que se refieren los incisos a) y b) de esta cláusula, se lanzaran las convocatorias para los correspondientes concursos de oposición abiertos.

Todas las plazas precisadas en los incisos a) y b) de esta cláusula, que no tengan titular del 01 de noviembre de 1993 a la fecha de este convenio y en lo sucesivo, serán convocadas a concurso de oposición abierto siguiendo los procedimientos establecidos en el EPA y el CCT.

c) Durante el semestre 95-2, la CMGAA realizará una revisión de la plantilla académica para definir el número de plazas que se presenten en las situaciones previstas en los incisos anteriores. Este listado será enviado a los Consejos Divisionales para que emitan las convocatorias respectivas en los términos y

plazos que se establecen en la presente cláusula, en el EPA y el CCT.

En el procedimiento anterior no se incluiran las plazas que estén en litigio dentro de la Universidad o en las instancias laborales.

**CLAUSULA 221 BIS**

El Consejo Universitario analizará y dictaminará, en la misma fecha, en que se conozca el presupuesto de egresos, de la relación de composición del personal académico, así como de los porcentajes de atención que deben cubrir y, definirá políticas tendientes a la profesionalización del personal académico, para lo cual, escuchará el punto de vista de:

Coordinadores.
Consejos Directivos u Organos Directivos.
Autoridades Administrativas y
Representación Legal del STAUS.

**CLAUSULA 222 PLANTA EXISTENTE DE TECNICOS ACADEMICOS**

Con respecto a los técnicos académicos se estará, en lo que corresponda, a los acuerdos del H. Consejo Universitario, tomados el 27 de Abril de 1991.

La Universidad se obliga a reglamentar las disposiciones de los técnicos académicos en el EPA que son: categoría, nivel,
formas de ingreso, de promoción, órganos para ingreso y promoción y procedimientos.

Para la reglamentación del total de los requisitos, la tabla de puntaje académico, la descripción de actividades básicas y complementarias, la H. Comisión del Consejo Universitario designada al estudio de este tema, se avocará a presentar una propuesta en un término de 60 días a partir de la firma del presente contrato; en caso contrario, se dará por aceptada la propuesta presentada por la Comisión Mixta General del Tabulador.

La siguiente propuesta tiene carácter provisional y está sujeta a las consideraciones que el Consejo Universitario pueda hacer a ésta, una vez que reglamente en definitiva los aspectos anteriormente señalados para los técnicos académicos. La propuesta aprobada inicialmente por el H. Consejo Universitario, que a continuación se presenta, sólo contempla los requisitos mínimos de escolaridad y experiencia.

De acuerdo a esta propuesta provisional se ubicará a los técnicos académicos dentro de los niveles que les corresponda en dicha propuesta. La promoción la realizarán las Comisiones Dictaminadoras correspondientes.

## PROPUESTA PROVISIONAL DE CLASIFICACION PARA LOS TECNICOS ACADEMICOS.

| NIVEL | REQUISITOS MINIMOS | SALARIO |
|---|---|---|
| A | Estudios nivel medio superior ó 3 años de experiencia..... | $ 926,309. |
| B | Estudios nivel técnico ó 4 años de experiencia técnica ó 50% de créditos a nivel licenciatura..... | $1,071,877. |
| C | Estudios nivel técnico titulado y dos años de experiencia ó 6 años de experiencia técnica ó estudios a nivel de pasante en licenciatura..... | $1,291,418. |
| D | Estudios nivel técnico titulado y 4 años de experiencia técnica ó estudios a nivel de pasante de licenciatura y dos años de experiencia técnica ó estudios nivel licenciatura titulado y un año de experiencia técnica..... | $1,555,926. |

| | | |
|---|---|---|
| E | Estudios nivel técnico titulado y 6 años de experiencia técnica ó estudios a nivel de pasante de licenciatura y 5 años de experiencia a estudios nivel licenciatura titulado y 3 años de experiencia técnica..... | $1,874,609. |

Para efectos del tabulador que se presenta, se considerará lo siguiente:

**1)**El presente tabulador será vigente a partir del 20 de marzo de 1991 y en tanto se aprueba por el Consejo Universitario el Tabulador definitivo con los correspondientes requisitos de experiencia y puntaje académico.

**2)** Al presente tabulador se le aplicará un aumento del 4% por concepto de retabulación, a partir del 16 de mayo de 1991.

**3)**La Universidad se compromete a elaborar un tabulador definitivo, el cual será retroactivo al 1 de Abril de 1989. Los montos que correspondan por retabulación, se pagarán en cuatro quincenas cuando sean mayores de diez millones de pesos y en dos quincenas, cuando sean menores a esta cantidad.

**4)**Para fijar los salarios del nuevo tabulador, se tomarán como criterios, el tabulador nacional de la SEP y el de otras Universidades del País, labor que quedará a cargo de la Comisión Mixta General del Tabulador del Personal Académico, el cual contará con un plazo de sesenta días a partir de la firma del presente Contrato.

**5)**El requisito de estudios de nivel técnico se entiende que es aquél que cumple con lo establecido por el Sistema Nacional de Educación Técnica Superior.

## CONVENIO SOBRE IMPLEMENTACION DEL TABULADOR DE TECNICOS ACADEMICOS DE ABRIL DE 1994.

**1)** Con el objeto de llevar a cabo la implementación del tabulador de Técnicos Académicos, ambas partes acuerdan asumir los acuerdos del H. Consejo Universitario, en lo que respecta a definiciones, categorías y niveles tabulares, funciones y formas

de ingreso y promoción, así como los acuerdos de la Comisión Bilateral en lo referente a requisitos de antiguedad, experiencia, grado y puntaje académico para acceder a cada nivel. Esto con el fin de que sea presentado al Colegio Académico a más tardar 30 días después de firmados los acuerdos de revisión salarial.

**2)** Se proponen los siguientes niveles de salario para el tabulador:

| CATEGORIA | NIVEL | SUELDO TABULAR |
|---|---|---|
| AUXILIAR | A | 1,761.80 |
| AUXILIAR | B | 1,973.25 |
| ASOCIADO | A | 2,210.00 |
| ASOCIADO | B | 2,475.30 |
| ASOCIADO | C | 2,772.30 |
| ASOCIADO | D | 3,105.00 |
| TITULAR | A | 3,447.60 |
| TITULAR | B | 3,894.90 |
| TITULAR | C | 4,362.30 |

**3)** Una primera clasificación del personal de Técnicos Académicos en el nuevo tabulador se realizará de acuerdo a la tabla de categorías, niveles y requísitos de los Técnicos Académicos acordado por la Comisión Bilateral integrada por dos miembros nombrados por el Rector y cinco miembros de Técnicos Académicos nombrados por el Sindicato STAUS, la cual es parte del documento titulado "complemento del EPA para Técnicos Académicos"(se anexa el documento con el convenio de revisión salarial de abril de 1994). Para ello, se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

**a)** Grado Académico.
**b)** Experiencia técnica y/o antiguedad en la Universidad
**c)** Por esta única ocación, se alcanzaría como maximo la categoría y nivel de asociado C.
**d)** Para ello se tomará como base la propuesta bilateral mencionada en el punto 1).

**4)** Se turnará a las Comisiones Dictaminadoras respectivas estos acuerdos a más tardar 5 días después de aprobados. Estas comisiones cuentan con 30 días naturales a partir de que reciban las solicitudes de clasificación de técnicos para atender y dictaminar los casos que se le sometan.

**5)** Por ningún motivo se afectará el salario que actualmente devengan los técnicos académicos al quedar en una categoría y nivel cuyo salario sea inferior al salario que perciben con el tabulador actual. El salario tabular que devengan, junto con las prestaciones, se les mantendrán hasta que se promuevan a una categoría y nivel cuyo salario sea superior al que actualmente perciben.

**6)** En la quincena subsecuente a la fecha del dictamen de clasificación, se realizará el pago de la diferencia salarial correspondiente al periodo comprendido del 1o. de abril a dicha fecha.

**7)** En tanto el Colegio Académico no decida en forma definitiva sobre las adiciones al EPA relativas a técnicos académicos, a partir del primero de abrilde 1995, éstos podrán promoverse con los mismos criterios establecidos en el punto 3.

## CLAUSULA 223 REGULARIZACION DEL AREA DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL ACADEMICO

La Universidad se compromete a regularizar la situación del personal académico en los aspectos que a continuación se señalan:

**I)**Los Consejos directivos deberán acordar las áreas de su unidad académica respectiva y dentro de estas áreas asignar al personal académico de carrera de común acuerdo con el mismo. Este proceso deberán realizarlo los Consejos Directivos con la anticipación necesaria para que se de cumplimiento oportuno a las obligaciones adquiridas por la Institución en la Clausula 221.

**II)**Asignar al personal académico de asignatura contratado por tiempo indeterminado las materias en las que se considerará contratado con dicho carácter, para ésto deberá de haber común acuerdo entre dicho personal y la unidad académica correspondiente.

Asimismo le asignará un horario matutino o vespertino atendiendo a la situación anterior de dicho personal.

III)Asignar al personal académico de carrera las horas extras que se consideraran contratadas por tiempo indeterminado. Para esto se atenderá a la situación anterior de dicho personal. Para normar los aspectos anteriores se aplicará en lo conducente lo señalado en la Cláusula 66.

**CLAUSULA 224 ELABORACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

La Universidad y el sindicato se comprometen a elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, para lo cual constituirán una Comisión Mixta Paritaria con tres miembros por cada parte, que deberán se nombrados en un máximo de treinta días a partir de la firma de este Contrato y deberán terminar este reglamento en un plazo no mayor de 60 días.

**CLAUSULA 225 PARTICULARIDADES**

La Universidad se obliga a convenir con el sindicato los aspectos particulares de la relación laboral en cada población en que estén laborando trabajadores académicos en instalaciones de la Universidad. Lo convenido al respecto formará parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo y deberá estar acordado en un plazo no mayor de 2 meses a partir de la firma de éste.

**CLAUSULA 226 REGULARIZACION DE LA RELACION LABORAL INDIVIDUAL**

A fin de regularizar todos los aspectos de la relación laboral individual establecidos en el presente Contrato, la Universidad a través del Departamento de Personal se encargará de esta tarea, en el entendido de que ésta deberá concluirse a más tardar el 30 de julio de 1989.

Los casos de conflicto podrán plantearse ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

El interesado a través de la representación sindical, podrá en este mismo período solicitar su documento, comprometiéndose la Universidad a otorgarselo en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

El documento que se expida para acreditar la relación laboral individual no deberá contravenir lo establecido en el EPA o en el Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLAUSULA 227 INSTRUMENTACION INICIAL DEL AÑO SABATICO**

Para la instrumentación del año sabático del personal académico que a la fecha tenga derecho a él, y que cumpla lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, la Universidad se obliga a otorgárselo.

Para la programación de las salidas de dichos trabajadores académicos se atenderá a la programación de los Consejos Directivos de las Unidades Académicas respectivas establezcan, tomando en cuenta sus necesidades y dando prioridad al personal académico de más antigüedad al servicio de la Institución.

Cuando los Consejos Directivos así lo consideren conveniente, podrán priorizar a favor de aquellas personas que teniendo la antigüedad apropiada, no han hecho uso de ningún tipo de licencia en los últimos seis años.

Para ejercer esta prestación se estará a lo dispuesto en el EPA y en el presente Contrato.

**CLAUSULA 228 PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS**

Para efectuar los descuentos señalados en la Cláusula 118 inciso j) la Universidad deberá seguir el siguiente procedimiento:

**I)**La Universidad informará por escrito al afectado dentro de los 5 días hábiles posteriores a la fecha en que ocurrió la falta o el retardo, debiendo señalar en el escrito los días que faltó o llegó tarde y pidiendole que justifique su retardo o inasistencia. De esta notificación deberá turnarse copia al Sindicato.

**II)**El afectado contará con 5 días hábiles a partir de la fecha en que recibió la notificación para justificar su retardo o inasistencia.

**III)**En caso de que el afectado no responda o que, a juicio de la Universidad, las causas que argumente no justifiquen su retardo o inasistencia, la Universidad procederá a efectuar el descuento informando de esto al afectado.

**IV)**El afectado podrá recurrir a la CMGCRPA si no está de acuerdocon el descuento realizado.

En caso de que al realizar un descuento no se siga el procedimiento anterior, la Universidad se obliga a reintegrar el monto total del descuento en el siguiente pago que se haga al trabajador académico afectado. Por ninguna causa procederá un descuento cuando no se siga el procedimiento señalado en esta cláusula.

## CLAUSULA 229 PREFERENCIA A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO

La Universidad se compromete en un período de tres semestres, a partir del semestre 87-2, a promover a los maestros de carrera de medio tiempo, que así lo deseen, a la categoría de maestro de tiempo completo, para lo cual la Universidad deberá ajustarse a los siguientes lineamientos:

**1)**Se promoverá en primer término a los maestros de medio tiempo contratados por tiempo indeterminado. El criterio de asignación para este caso será la antigüedad de los maestros en la UNISON.

**2)**Las plazas de medio tiempo que actualmente se encuentran ocupadas por maestros de medio tiempo, por tiempo determinado, se reclasificarán a plazas de tiempo completo. Dichas plazas seguirán siendo ocupadas por los mismos maestros que la habían estado ocupando y su contratación seguirá siendo por tiempo determinado.

**3)**No se considerarán sujetos a estas promociones, los casos de maestros de medio tiempo cuya plaza haya sido resultado de la división de una plaza de tiempo completo y que se encuentran a la fecha haciendo una sustitución de un trabajador académico.

**4)**La asignación de plazas a las que se refieren los puntos anteriores no podrán por ningún motivo afectar la autorización de plazas de tiempo completo que ya hayan sido presupuestadas en las unidades académicas.

**CLAUSULA 230 HOMOLOGACION SALARIAL**

Ambas partes se comprometen, a través de una Comisión Mixta, a elaborar un estudio sobre la homologación del personal académico de la Universidad de Sonora con el de la UNAM Zona Hermosillo. Este estudio deberá estar elaborado a más tardar el 15 de Julio del presente año.

Una vez concluido el estudio, la Universidad se compromete a abordar en su primera reunión del Consejo Universitario el análisis de dicho estudio.

A partir de que el Consejo Universitario apruebe el programa de homologación la Universidad se compromete a realizar en un plazo no mayor de 4 semestres.

**CLAUSULA 231: DESAPARECE**

**CLAUSULA 232: PASA A SER LA 55 BIS POR TENER CARACTER DEFINITIVO.**

**CLAUSULA 233 PROCEDIMIENTOS DE INGRESO EN UNIDADES SIN CONSEJO DIRECTIVO**

Con el propósito de integrar un organismo que realice las funciones de un Consejo Directivo de acuerdo al EPA y al Contrato Colectivo de Trabajo, mientras que el Consejo Universitario no decida en forma definitiva sobre la regulación de los Centros de Investigación para lo cual se establece un plazo máximo de un año, se propone el siguiente mecanismo:

**1)**El personal académico adscrito al centro de trabajo decidirá sobre el tipo de organismo y su reglamentación, en Asamblea con al menos 2/3 partes de personal en la primera convocatoria, si no se reunen las 2/3 partes, en una segunda convocatoria se requerirá solo la mayoría del personal.

**2)**El Consejo Universitario nombrará una comisión que se encargue de coordinar los trabajos tendientes a establecer un programa donde se contemple la vinculación de los centros de investigación con los programas generales de la Universidad. Esta comisión trabajará coordinadamente con comisiones integradas en los centros de investigación.

**3)**El Consejo Universitario nombrará comisiones que vigilen y regulen los procesos de elección en estas unidades y centros, a más tardar 15 días después de la firma del presente Contrato.

**4)**En el caso de las unidades foráneas este organismo deberá estar integrado paritariamente.

**5)**Los representantes a este organismo deberán ser electos en sus Asambleas por medio de urnas.

## CLAUSULA 234 APOYOS PARA LA TITULACION

La Universidad a través del Departamento de Formación de Recursos Humanos, se obliga a gestionar, ante las dependencias correspondientes, los apoyos respectivos para la implementación de un programa de becas para la titulación del Personal Académico que sea pasante Licenciatura o Posgrado

La UNISON apoyará el personal Académico con categoría de Asistente y al personal de carrera, contratado por tiempo indeterminado, que sea pasante de posgrado, cuando le haya sido asignado su asesor y aprobado su proyecto de titulación, con lo siguiente:

**a.**Dos viajes por vía terrestre si son egresados de universidades de otros Estados de la República;

**b.**Cuatro viajes por vía terrestre si son egresados de la UNISON y están adscritos a las unidades foráneas.;

**c.**Impartir según su categoría la carga académica que corresponda. en no más de dos materias distintas y darle facilidades en su jornada complementaria.

**d.**Proporcionar el costo de 6 ejemplares de tesis.

Iguales derechos tendrá el personal Académico que se pasante de postgrado, en los casos que queden comprendidos dentro del programa de regularización previsto por la Clausula 221.

**CLAUSULA 235 PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Los trabajadores administrativos, o de confianza que ocupaban una plaza académica antes de estos nombramientos, serán regularizados con la firma de la licencia de la plaza académica que usufructuaban. Al término de su función administrativa o de confianza tendrán el derecho de volver a ella y en dicho caso se considerarán contratados por tiempo indeterminado.

**CLAUSULA 236 INDETERMINACION DEL PERSONAL DE CARRERA QUE SUSTITUYE UNA LICENCIA**

Para regularizar la situación del personal académico de carrera que ocupe una plaza que resulte amparada con una licencia, que a Julio de 1987 tuviera una antigüedad de 3 años o más ocupando la misma, la Universidad se obliga por esta única vez a asignar a dicho personal plaza de carrera por tiempo indeterminado.

Las plazas desocupadas por dicho personal se considerarán amparadas por licencia y para su nueva contratación se procederá de acuerdo a lo señalado en el EPA y en el presente Contrato.

**CLAUSULA 237: DESAPARECE.**

**CLAUSULA 238 SERVICIO ISSSTESON VOLUNTARIO A MAESTROS DE HORAS SUELTAS**

Para el personal académico de horas sueltas que debido a su salario no tenga derecho a los servicios del ISSSTESON, de acuerdo a los reglamentos del mismo, la Universidad se compromete a conseguir estos servicios siempre y cuando el trabajador académico aporte la cuota correspondiente al mismo.

**CLAUSULA 239: REGULARIZACION DE LA SITUACION ACADEMICA Y LABORAL DE LAS UNIDADES DE BELLAS ARTES Y DEPORTES**

Con el propósito de regularizar la situación académica y laboral del personal académico del Instituto de Bellas Artes y del Departamento de Acción Deportiva y Recreación se establece lo siguiente:

**PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE BELLAS ARTES.**

**I)**Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario tomados en las sesiones de los días 8 y 21 de Abril de 1991.

**II)**El personal de carrera adscrito a esta dependencia estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.

**III)**En un período perentorio, la Universidad se compromete a presentar las tablas de actividades específicas para ser incluidas dentro del EPA. La comisión nombrada por el Consejo Universitario para la elaboración de esta tabla presentará dicha propuesta, a más tardar, el 31 de mayo de 1991.

**IV)**Se formará un órgano académico cuyas funciones serán: promover los proyectos de desarrollo académico de esta Area y vigilar el ingreso de su Personal. Este órgano académico estará integrado en forma paritaria con igual representación de alumnos y maestros.

**V)**La H. Comisión de Asuntos Hacendarios estudiará la petición de necesidades de personal de carrera que le presente el Instituto de Bellas Artes y determinará el número de plazas que podrán otorgarse, teniendo un plazo de dos semanas, a partir de la firma de este Contrato, para determinar esto.

**VI)**El órgano académico del Instituto de Bellas Artes diseñará un programa de nivelación para su personal el cual será presentado al H. Consejo Universitario a más tardar seis meses después de la firma de este Contrato. En dicho programa podrán participar profesores de carrera y de asignatura del Instituto.

**VII)**La Universidad reconocerá, dentro de los lineamientos marcados por ella misma ante la SEP, todos los documentos que puedan ser avalados en base a la Ley General de Profesiones.

**VIII)** En relación a la forma de ingreso como personal académico de carrera del Instituto de Bellas Artes se acuerda que:

**a)**Las plazas que se otorguen se concursarán internamente.

**b)**Quienes no reunan el requisito de grado académico que solicita el EPA, se someterán a examen curricular interno y esta contratación será por tiempo determinado.

**c)** Se da una dispensa a los profesores de Bellas Artes para no presentar el título o grado académico requerido por el EPA. Esta dispensa tiene vigencia a partir de la contratación del profesor de carrera y se prorrogará las veces que se requiera para la conclusión del Programa de Nivelación.

**d)**Los maestros que cumplan con los requisitos que establece el EPA, se someterán a exámen de oposición interno.

**IX)**En caso de no cumplir con el programa de nivelación y tener la dispensa, el o los profesores volverán a ser profesores de asignatura y reintegrará a la Universidad la diferencia de sueldos. De no cumplir la Universidad con el Programa de Nivelación de Profesores, éstos tendrán derecho a continuar como profesores de carrera.

**X)**De acuerdo a las funciones y méritos académicos, el personal de estas dependencias será tabulado para su promoción, a través de la Comisión Dictaminadora de Ciencias Sociales y Humanidades, en un plazo no mayor de un mes, a partir de la fecha que la Universidad apruebe las Tablas de Actividades Específicas señaladas en el inciso III) de la presente cláusula.

## PARA EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE ACCION DEPORTIVA Y RECREACION

**XI)**Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal, se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario, tomados en la sesión del día 12 de Abril de 1991.

**XII)**El personal académico adscrito a esta dependencia estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.

**XIII)**Se formará un órgano académico cuyas funciones serán:

Presentar un reglamento interno del mismo Departamento al H.Consejo Universitario y vigilar el ingreso de su Personal. Este órgano académico estará integrado en forma paritaria con igual número de representación de alumnos y maestros.

**XIV)**Se formará una comisión que presentará al H. Consejo Universitario las formas de ingreso al EPA del personal académico del Departamento de Acción Deportiva y Recreación.

Dicha comisión presentará al H. Consejo Universitario las disposiciones generales que se incluiría en el EPA del personal académico del Departamento de Acción Deportiva y Recreación, teniendo de plazo hasta el 31 de mayo de 1991, para presentarlo.

**XV)**La H. Comisión de Asuntos Hacendarios estudiará la petición de necesidades de personal de carrera que le presente el Departamento de Acción Deportiva y Recreación y determinará el número de plazas que podrán otorgarse, teniendo de plazo hasta dos semanas a partir de la firma de este Contrato, para determinar esto.

## ACUERDOS GENERALES:

**XVI)**Al tabulador vigente para el personal del Instituto de Bellas Artes y del Departamento de Acción Deportiva y Recreación, se le aplicarán los incrementos que se pacten en la presente revisión de acuerdo a lo establecido en el convenio de levantamiento de huelga firmado el 28 de Abril de 1991.

**XVII)**La Universidad se compromete a elaborar un tabulador definitivo, el cual será retroactivo al 1 de Abril de 1989.

Los pagos de este retroactivo se realizarán en cuatro quincenas, si el monto es mayor de diez millones de pesos y en dos quincenas, si aquél es menor a dicha cantidad, de acuerdo a lo establecido en el convenio de levantamiento de huelga, firmado el 28 de Abril de 1991.

**XVIII)**La Universidad se compromete a otorgar a este personal los apoyos que se tienen contemplados para los programas de formación y superación académica en el presente contrato.

**CLAUSULA 240 REGLAMENTO CURRICULAR**

La Universidad se compromete a que, para el final del semestre 91-2, los Consejos u Organos Directivos de las Unidades Académicas, Unidades Foráneas y Centros de Investigación discutirán y acordarán o en su caso adecuarán su reglamento particular de Evaluación Curricular al Reglamento General de Evaluación Curricular.

**CLAUSULA 241: COMISION DE ESTILO**

Las partes acuerdan nombrar una Comisión de Estilo para que, en un plazo de 20 días a partir de la firma del presente Contrato, se encargue de la revisión y corrección del estilo del contrato. Asimismo lo renumerará y reordenará sistemáticamente.

Todo cambio o modificación de estilo del presente Contrato Colectivo deberá de ser acordado necesariamente por ambas partes.

**CLAUSULA 242: LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAL SUJETO A REGULARIZACION**

Las prestaciones a que se refiere la **Clausula 79** también se otorgarán al personal con carácter temporal que este sujeto al proceso de regularización previsto en la **Clausula 221**, siempre que este ocupando una plaza de carácter indeterminado, no se trate de una substitución y que haya ingresado antes del semestre 89-2

**CLAUSULA 243 PARTICIPACION EN INGRESOS GENERADOS**

La Universidad y el STAUS formarán en un plazo no mayor de 15 días contados a partir del deposito del presente contrato, una Comisión Mixta que se encargue de realizar los estudios relativos a la necesidad, viabilidad, operatividad y normatividad de un programa de participación de los académicos

en los ingresos que generen con motivo de los trabajos que realicen para la Institución.

Este programa debera estar concluido a más tardar en el mes de Diciembre de 1991 para presentarse al Consejo Universitario para su aprobación.

# ANEXO 1

## TABULADOR SALARIAL VIGENTE
## A PARTIR DEL 1o. DE JUNIO DE 1995

| DESCRIPCION | SALARIO ACTUAL |
|---|---|
| TIEMPO COMPLETO | |
| ASISTENTE | 2,747.60 |
| ASOCIADO A | 3,081.97 |
| ASOCIADO B | 3,455.33 |
| ASOCIADO C | 3,872.23 |
| ASOCIADO D | 4,339.00 |
| TITULAR A | 4,859.00 |
| TITULAR B | 5,440.55 |
| TITULAR C | 6,089.41 |
| MEDIO TIEMPO | |
| ASISTENTE | 1,559.27 |
| ASOCIADO A | 1,655.74 |
| ASOCIADO B | 1,735.84 |
| ASOCIADO C | 1,912.43 |
| ASOCIADO D | 2,169.12 |
| TECNICOS ACADEMICOS | |
| AUXILIAR A | 2,341.86 |
| AUXILIAR B | 2,622.55 |
| ASOCIADO A | 2,937.43 |
| ASOCIADO B | 3,290.25 |
| ASOCIADO C | 3,684.85 |
| ASOCIADO D | 4,127.17 |

| DESCRIPCION | SALARIO ACTUAL |
|---|---|
| HORAS SUELTAS | |
| CATEGORIA A | 77.04 |
| CATEGORIA B | 96.80 |
| CATEGORIA B ANTERIOR | 89.51 |
| CATEGORIA C | 121.47 |

**TABULADOR ANTERIOR DE TECNICOS ACADEMICOS**

| | |
|---|---|
| NIVEL A | 1,548.47 |
| NIVEL B | 1,881.08 |
| NIVEL C | 2,266.64 |
| NIVEL D | 2,730.55 |
| NIVEL E | 3,290.25 |

# ANEXO 2

## I) CONVENIO DE REVISION SALARIAL DEL MES DE ABRIL DE 1992.

**Primera.-**Ambas partes se reconocen reciprocamente la capacidad legal que ostentan para los efectos de celebrar el presente convenio.

**Segunda.-** La Universidad se obliga a incrementar el salario del personal académico en un 13% y se aplicará al tabulador vigente con efectos a partir del día 20 de marzo de 1992, mismo que será efectivo en el pago de la primera quincena del mes de mayo del año en curso.

**Tercera.-**Respecto a las prestaciones denominadas de monto fijo la Universidad se obliga a incrementarlomontos que se señalan a continuación: a) respecto a la cláusula 124 se incrementa el monto de seguro de vida a 30 millones de pesos, b) respecto a la cláusula 125 referente a guardería la misma se incrementa en 200 mil pesos , c) en relación a la cláusula 127 referente a dote matrimonial se incrementa a 300 mil pesos, d) en cuanto a la cláusula 120 bis 3 relativa al fondo de ahorro se aplicara adicionalmente 53 millones de pesos, e) en relación a la cláusula 112 relativa a despensa se incrementa a 80 mil pesos mensuales , f) la cláusula 128 se aplicaran 60 millones de pesos para urbanización del fraccionamiento STAUS Unidad Hermosillo, g) en relación al personal contemplados en la cláusula 13 denominados Técnicos Académicos les aplicará 96 millones de pesos de incrementó salarial, es decir, se otorgará una retabulación del 15% para los niveles b,c,d y e, con efectos a partir del 20 de marzo del año en curso, mismo que se cubirá en la primera quincena del mes de mayo de 1992.

**Cuarta.-** En razón de que las partes con anterioridad al presente acuerdo cellebraron distintos convenios referentes a los aspectos que se señalan en el pliego petitorio, los mismos se agregan al presente formando parte integrante de la presente revisión contractual. Dichos convenios son los siguientes: a) seguro de vida y

programa de vivienda, b) mecanismo transitorio de ingreso, c) año sabático, d) programa de regularización, e) promociones, f) programa de titulación, g) otorgamiento de becas, h) otorgamiento de plazas sindicales para el Comité Ejecutivo, i) relación de 97 trabajadores que fueron dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales como beneficiarios de vivienda en el Fraccionamiento STAUS Unidad Hermosillo, j) Convenio que celebrarán las partes por conducto de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales referente a los trámites del programa de asignación de vivienda del Fracc. STAUS, para tal efecto la mencionada Comisión se reunirá el día 7 de mayo del año en curso. En relación al convenio marcado con el inciso h) la Universidad se obliga a depositarlos en esta Junta dentro de tres días hábiles siguientes a la fecha de este acuerdo.

**Quinta.-** En relación a prorrogas y sustituciones la Universidad propone que los Consejos Divisionales a partir de la fecha de su instalación, tendrán un término de tres meses para definir los criterios académicos para conceder o no éstas.

**Sexta.-** En relación a las actas administrativas la Universidad considera que las mismas se sujeten a los procedimientos establecidos por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, misma que resolverá en un plazo de 20 días contados a partir de la fecha del presente convenio.

**Septima.-** Para el efecto de darle solución a la problemática de las Ayudantías en Ciencias Quimicas, la Comisión Mixta General de Tabulador efectuará las actividades que se señalan a continuación: en la semana del 4 al 8 de mayo de 1992, concluirá la revisión de dies expedientes de ayudantías; del 11 al 14 de mayo de 1992, se entrevistará con los titulares del BTU, maestria en Metalurgia, Jefe de Departamento de Ingenieria Quimica, Director de la División de Ingenieria, para los efectos de verificar información, y en la semana del 18 al 22 de mayo del año en curso emitirá los fallos que corresponda, asímismo, acordará a partir de qué fecha será retroactiva tal resolución.

**Octava.-** En relación al programa de regularización del Personal Académico las partes efectuarán las actividades necesarias de acuerdo al calendario que se anexa al presente como parte integrante de la presente revisión.

**Novena.-** En relación al profesor Mario Alberto Galván Parra, se dará cumplimiento en un plazo de cinco días contados a partir de la presente fecha, al dictamen emitido por la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.

**Décima.-** El presente convenio y sus anexos forman parte integrante del CCT que se revisa, por lo cual se solicita que el mismo se agregue al contrato depositado ante este tribunal, y asimismo, se agregue un tanto al expediente del Sindicato número 197/78

**Décima Primera.-** La Universidad y el Sindicato ratifican la vigencia del CCT con las modificaciones del presente convenio y para su reviosión se someten a los plazos señalados en la Ley Federal del Trabajo, comprometiéndose en un término de 30 días contados a partir de la presente fecha se depositará ante esta Junta el CCT con las modificaciones que implica la presente revisión.

**Décima Segunda.-** Como consecuencia de todo lo anterior y toda vez con la presente revisión del CCT ha quedado satisfecho el interés profesional de los trabajadores, el Sindicato por conducto de sus representantes legales se desiste del emplazamiento a huelga presentado y solicita que el presente expediente sea archivado como asunto total y definitivamente concluido, y toda vez que el presente convenio no contiene renuncia de derechos ni es contrario a la moral ni a las buenas costumbres, se solicita que de conformidad con los artículos 33, 399, 399 bis y 939, de la Ley Federal del Trabajo sea sancionado por ésta Autoridad y elevado a la categoría de laudo ejecutariado,obligándose las partes a sujetarse a los términos del mismo.

**Décima Primera Bis.-** En relación a la reparación de las cláusulas consideradas violadas ambas partes se obligan que en un plazo máximo de cinco días contados a partir de la presente fecha a exhibir ante este tribunal el convenio correspondiente que con

anterioridad celebraron. Los plazos que se señalan en el presente convenio son días hábiles.

**NOTA:** Algunos de los acuerdos de la cláusula Cuarta se incluyen en las cláusulas respectivas y se omiten aquellos compromisos cumplidos así como la reparación de violaciones.

# ANEXO 3

## CONVENIO DE REVISION CONTRACTUAL DE ABRIL DE 1993.

**CLAUSULAS:**

**PRIMERA.-** Las partes comparecientes se reconocen recíprocamente el caracter y la personalidad con que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar.

**SEGUNDA.-** La Universidad de Sonora hace formalmente un ofrecimiento de un incremento salarial consistente en un 7% que se aplicará en forma directa al sueldo tabular de los trabajadores académicos de la misma y el Sindicato acepta el ofrecimiento.

**TERCERA.-** El incremento salarial antes mencionado se otorga en forma retroactiva a partir del día 20 de marzo del año en curso, el cual se hará efectivo en las siguientes modalidades: En la segunda quincena del mes de abril en curso se pagará el salario considerando dicho incremento y la parte correspondiente al retroactivo comprendida del 20 de marzo al 15 de abril se pagará el 15 de mayo del año en curso.

**CUARTA.-** La Universidad ofrece y el Sindicato acepta revisar las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, conviniendo el destinar el equivalente de 2.9% del salario tabular para que sea distribuído entre dichas prestaciones, mismas que quedarán de la manera siguiente:

**a)** La prestación contenida en la cláusula 112 relacionada con la Despensa, se incrementa a 199 nuevos pesos para el personal de Carrera y a los maestros de Asignatura a 4 nuevos pesos por HSM.

**b)** La prestación contenida en la cláusula 120 bis 1 de la Ayuda para Defunsión, se incrementará a 4,000 nuevos pesos .

**c)** La prestación contenida en la cláusula 120 bis III sobre el Fondo de Ahorro, se incrementa a 75,200 nuevos pesos quincenales.

**d)** La prestación contenida en la cláusula 125 refereida a Guardería se incrementa a 350 nuevos pesos por cada hijo en los términos de la cláusula.

**e)** La Canastilla que ampara la cláusula 126 se incrementa a 250 nuevos pesos.

**f)** La Dote Matrimonial que ampara la cláusula 127 se incrementa a 400 nuevos pesos.

**g)** El Fondo para Jubilación a que hace referencia la cláusula 129 bis se incrementa en 87,334 nuevos pesos para dar un total de aportaciones a dicho Fondo 517,310 nuevos pesos.

**h)** Las Becas para hijos de trabajadores académicos que hace referencia la cláusula 131, de nivel Secundaria, Preparatoria y Profesional, se incrementa a 50, 75 y 100 nuevos pesos, respectivamente.

**i)** La Ayuda para asistir a eventos sindicales que hace referencia la cláusula 163 se incrementa a 10,000 nuevos pesos. Esta cantidad será entregada al sindicato a más tardar un mes de la firma del presente convenio.

**j)** La Ayuda para el mejoramiento de la Biblioteca Sindical establecida en la cláusula 165, se incrementra a 5000 nuevos pesos. Esta cantidad total se cubrirá a más tardar a los 30 días de la firma del presente convenio.

**k)** La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de 15,000 nuevos pesos como ayuda para equipo y facilidades de imprenta, cubriendose las polizas que el Sindicato presente.

**l)** La Universidad entregará al Sindicato la cantidad de 100,000 nuevos pesos para la adquisición de un vehiculo para uso del sindicato. En caso de que la Universidad otorgue al Sindicato un vehiculo en reposición al actual, lo que pudiera ocurrir a finales del mes de junio del presente año, el sindicato destinará la cantidad aquí establecida a una de las prestaciones contempladas en el CCT.

**m)** La Ayuda para Festejos refereida en la cláusula 168 se incrementa a 15,000 nuevos pesos. Esta cantidad será entregada al Sindicato a más tardar 30 días después de la firma del presente convenio.

n) La Ayuda para Gastos del Local que hace referencia la cláusula 169 se incrementa a 200 nuevos pesos mensuales.

o) Los Gastos de Representación que hace referencia la cláusula 170, se incrementana 500 nuevos pesos mensuales.

p) En apoyos académicos que hace referencia la cláusula 171 se incrementa a 50,000 nuevos pesos. Esta cantidad será entregada al Sindicato a más tardar 60 días después de la firma del presente convenio.

q) La Universidad se obliga a cubrir al Sindicato, por concepto de mantenimiento del local sindical a que hace referencia la cláusula 172, la cantidad de 50,000 nuevos pesos.

r) La Ayuda para Practicas Deportivas del personal académico, que hace referencia la cláusula 176 se incrementa a 12,000 nuevos pesos anuales. Esta cantidad será entregada al Sindicato a más tardar el día 31 de mayo de 1993.

**QUINTA.-** En relación al procedimiento de ingreso y pronoción del personal académicocontempladas en distintos artículos del EPA y cláusulas del CCT, las partes aceptan una cláusula Transitoria para adecuarla a lo dispuesto en la Ley Organica, en los términos que se contienen en el acuerdo de la Comisión Mixta del 19 de abril de 1993,mismo que se agrega como anexo al presente convenio formando parte integrante del mismo.

**SEXTA.-** La Universidad informa al Sindicato que implementará a partir de la primera quincena de mayo de 1993, un programa especial de Estímulos del reconocimiento al desempeño docente para el personal de asignatura con carga igual o superior a 15 horas semana mes.- Este Programa de Estímulos se otorgará vía concurso en base a lo siguiente: antiguedad, escolaridad y evaluación por parte de estudiantes y organos de evaluación especial , nombrados por los respectivos Consejos Divisionales. El programa tendrá un alcance de 300 estímulos para otros tantos profesores de asignatura y estímulos económicos promedio de 500 nuevos pesos semestrales.

**SEPTIMA.-** Convenio que celebra la Universidad de Sonora y el STAUS, en relación al caso de los ayudantes que se venían desempeñando en las áreas del BTU ( Bufete Tecnologico Universitario) y Metalurgia:

**1)** La Universidad autoriza la creación de 10 plazas para ser ocupadas por técnicos académicos, distribuyendo 5 para el área del BTU y otras 5 para el área de Metalurgia.

**2)** Estas plazas serán concursadas, en el área donde se han venido desarrollando y observando los procedimientos de ingreso previstos en el EPA y en primera instancia mediante examen de oposición interna.

**3)** En el examen de oposición interna participarán únicamente quienes se desempeñaban como ayudantes en las áreas mencionadas.

**4)** La Autorización de estas plazas se copnsidera a partir del 15 de agosto de 1993.

**5)** Una vez que exista resolución sobre la evaluación curricular los ganadores entrarán a ocupar las plazas mencionadas.

**6)** Las convocatorias para la realización de los concursos a más tardar en diez días de posterioridad a la firma del presente convenio.

**NOVENA.-** En relación a las plazas de Olga Marina Hoyos Martinet y Olga Lorena Vindiola Córdova, que la Delegación Sindical del DIPA, solicita sean reconocidas, se acuerda anexar a este convenio la respuesta presentada por la Universidad a ese respecto.

**DECIMA.-** La Universidad y el Sindicato convienen en relación a las cláusulas 6, 55 bis, 80 Fracción VI, 124, 128, 129 bis, 144 bis, 167, 217bis II, 141, 222, 227, 239 y 241 del CCT, se anexa al presente escrito de 5 fojas útiles en el que se establece los acuerdos a que se llegó en relación a lo estipulado en dichas cláusulas para que formen parte integral de este convenio.

**NOTA:** Las modificaciones en las cláusulas anteriores fueron incorpopradas al cuerpo del CCT.

# ANEXO 4

## REVISION SALARIAL DE ABRIL DE 1994.

**C L A U S U L A S :**

- - - **PRIMERA.-** Las partes comparecientes se reconocen recíprocamente el carácter y la personalidad con que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar.
- - -**SEGUNDA.- LA UNIVERSIDAD DE SONORA** hace formalmente un ofrecimiento de incremento salarial consistente en el **5%** que se aplicar en forma directa al sueldo tabular de los **Trabajadores Académicos** y, el **Sindicato** acepta dicho ofrecimiento.
- - - - **TERCERA.-** Se oferta un **2%** de los actuales salarios tabulares como estímulo al personal docente directo al salario tabular de todos los trabajadores académicos de la Universidad. La Universidad oferta el pago por única ocasión de N$500.00 a los MHS con 25 hrs. y proporcional a los que tengan de 15 a 24 hrs.; a los MHS con 15 hrs. les corresponderán N$300.00. Este pago se hará junto con el pago de la prima vacacional en el mes de julio.
- - - **CUARTA.-** El incremento salarial antes mencionado se otorga en forma retroactiva a partir del día 20 de marzo del año en curso, el cual se hará efectivo en las siguientes modalidades: En la segunda quincena del mes de abril, se pagar el salario considerando dicho incremento, y la parte correspondiente al incremento salarial del 7% retroactivo, comprendido del 20 de marzo al 15 de abril, se pagar el día 15 de mayo del año en curso. Se anexa tabulador.

En lo referente al personal de técnicos académicos, el incremento salarial antes mencionado se aplicar también al tabulador referido en la cláusula sexta de este convenio.

- - - **QUINTA.-** La Universidad ofrece y el Sindicato acepta revisar las cl usulas contractuales que contienen prestaciones de

monto fijo, conviniendo el destinar una bolsa equivalente a N$457,523.00 del salario tabular para que sea distribuido entre dichas prestaciones, mismas que quedarán de la manera siguiente:

A).-La prestación contenida en la cláusula 112, relativa a despensa, se incrementa de 100.00 a 115.00 nuevos pesos para el Personal de Carrera y proporcional a los Maestros de Asignatura.

B).-La prestación contenida en la cláusula 120 Bis III se incrementa de 75,200 a 81,200 nuevos pesos quincenales.

C).-La canastilla que ampara la cl usula 126 se incrementa de 250 a 300 nuevos pesos.

D).-La Dote Matrimonial que ampara la cláusula 127 se incrementa de 400 a 450 nuevos pesos.

E).-La ayuda para festejos referida en la cláusula 168 se incrementa de 15,000.00 a 25,000.00 nuevos pesos.- Esta cantidad será entregada al Sindicato a más tardar 30 días después de la firma del presente convenio.

F).-En apoyo para eventos académicos que hace referencia la cláusula 171, se incrementa de 50,000 a 60,000 nuevos pesos. Esta cantidad será entregada al Sindicato a más tardar 60 días después de la firma del presente convenio.

G).-La ayuda para práctica deportiva del Personal Académico que hace referencia la cláusula 176 se incrementa de 12,000.00 a 15,000.00 nuevos pesos anuales.- Esta cantidad será entregada al Sindicato a más tardar el día 31 de mayo de 1993.

H).-La ayuda para gastos para el local que se refiere la cláusula 169 se incrementa de 200 a 1,050.83 nuevos pesos que se pide sea en una sola exhibición de 12,610 nuevos pesos a más tardar el día 9 de mayo de 1994.

I).- En lo referente a la cláusula 131 que se refiere a becas a los hijos de los empleados, se incrementa de la siguiente manera:

De secundaria, de 50.00 a 65.00 nuevos pesos.
De preparatoria, de 75.00 a 90.00 nuevos pesos.
De profesional, de 100.00 a 115.00 nuevos pesos.

---- **SEXTA.-** Ambas partes acuerdan gestionar ante las instancias que correspondan el otorgamiento del S.A.R

**—- -SEPTIMA.- CONVENIO SOBRE IMPLEMENTACION DEL TABULADOR DE TECNICOS ACADEMICOS.**

1). Con el objeto de llevar a cabo la implementación del tabulador de Técnicos, ambas partes acuerdan asumir los acuerdos del H. Consejo Universitario, en lo que respecta a definiciones, categorías y niveles tabulares, funciones y formas de ingreso y promoción, así como los acuerdos de la comisión bilateral en lo referente a requisitos de antigüedad, experiencia, grado y puntaje académico para acceder a cada nivel. Esto con el fin de que sea presentado al Colegio Académico a más tardar 30 días después de firmados los acuerdos de revisión salarial.

2). Se proponen los siguientes niveles de salario para el tabulador:

| CATEGORIA | NIVEL | SUELDO TABULAR |
|---|---|---|
| Auxiliar | A | 1,761.80 |
| Auxiliar | B | 1,973.25 |
| Asociado | A | 2,210.00 |
| Asociado | B | 2,475.30 |
| Asociado | C | 2,772.30 |
| Asociado | D | 3,105.00 |
| Titular | A | 3,447.60 |
| Titular | B | 3,894.90 |
| Titular | C | 4,362.30 |

3). Una primera clasificación del personal de técnicos académicos en el nuevo tabulador se realizar de acuerdo a la tabla de categorías, niveles y requisitos de los Técnicos Académico acordado por la Comisión bilateral integrada por dos miembros nombrados por el Rector y cinco miembros de Técnicos Académicos nombrados por el Sindicato STAUS, la cual es parte del documento titulado "Complemento del E.P.A. para los TÚcnicos

Académicos" (Se anexa el documento). Para ello, se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

a). Grado académico.

b). Experiencia técnica y/o antigüedad en la Universidad.

c). Por esta única ocasión, se alcanzaría como máximo la categoría y nivel de Asociado C.

d). Para ello se tomar como base la propuesta bilateral mencionada en el punto 1.

4). Se turnará a las Comisiones Dictaminadoras respectivas estos acuerdos a más tardar 5 días después de aprobados. Estas comisiones cuentan con 30 días naturales a partir de que reciban las solicitudes de clasificación de Técnicos para atender y dictaminar los casos que se le sometan.

5). Por ningún motivo se afectar el salario que actualmente devengan los técnicos académicos, al quedar en una categoría y nivel cuyo salario sea inferior al salario que perciben con el tabulador actual. El salario tabular que devengan, junto con las prestaciones, se les mantendrán hasta que se promuevan a una categoría y nivel cuyo salario sea superior al que actualmente perciben.

6). En la quincena subsecuente a la fecha del dictamen de clasificación, se realizará el pago de la diferencia salarial correspondiente al período comprendido del 1 de abril a dicha fecha.

7). En tanto el Colegio Académico no decida en forma definitiva sobre las adiciones al EPA relativas a Técnicos Académicos, a partir del primero de abril de 1995, éstos podrán promoverse con los mismos criterios establecidos en el punto 3.

**- - - OCTAVA.- CONVENIO PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ACADEMICO POR TIEMPO DETERMINADO:**

a).- La Administración de la Universidad de Sonora turnará copias del Reglamento de Evaluación Curricular General, aprobado por el Consejo (1991), a todos los Directores de División .

b).- Los Directores de División deberán presentar, en un plazo máximo de dos meses a partir de la firma de este Convenio, un Anteproyecto al Consejo Divisional de las ponderaciones para

las evaluaciones curriculares basado en los criterios generales del Reglamento de Evaluación Curricular General, aprobado por el Consejo (1991) y en el Estatuto de Personal Académico.

c).- Para las evaluaciones curriculares, se nombrarán jurados de la misma manera que para los concursos de oposición, en los mismos términos establecidos en el Anexo "D" del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUS.

d).- Todas aquellas plazas vacantes que resulten de licencias sin goce de salario (Cláusula 80 del CCT) y las establecidas en la Cláusula 36 Fracciones II, III, IV, V, VI, VII y X, y las licencias sindicales establecidas en la Fracción VIII, así como del otorgamiento de becas de Unidad Académica, deberán abrirse a concurso por evaluación curricular cuando se acrediten las necesidades, una vez que se demuestre cualquiera de las causas antes mencionadas.

**- - - - NOVENA.- CONVENIO PARA LA SUSTITUCION DE BECAS DEL STAUS:**

En el caso de las becas STAUS, para que se realice la sustitución, la academia a la que está adscrita la plaza, presentar al Jefe del Departamento la fundamentación académica en la que se sustente la necesidad de la sustitución.

El Jefe del Departamento, solicitará al Departamento de Recursos Humanos la disponibilidad presupuestal para amparar dicha sustitución.

Una vez que se cuente con la fundamentación académica y la respuesta presupuestal, el Jefe de Departamento turnar al Consejo Divisional correspondiente la solicitud de sustitución para su aprobación.

Una vez aprobada la sustitución por el Consejo Divisional, se efectuar el nombramiento correspondiente en términos del Art. 25 Fracción VII de la Ley Orgánica 4 de la UNISON.

**---------DECIMA.- DE LAS PRORROGAS DE LAS CONTRATACIONES:**

Las plazas cuya contratación pueda ser prorrogada, en los términos del Art. 97 del Estatuto de Personal Académico y la Cláusula 37 del Contrato Colectivo de Trabajo, deberán ser

analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga.

Las prórrogas, ser n válidas en tanto se trate de la misma plaza y subsista la materia de trabajo. La prórroga no podrá abarcar un período mayor a dos años a partir de la fecha en que se inició la sustitución, en caso contrario deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular.

Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el Consejo Académico de cada Unidad, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad, esto deber realizarse durante el semestre 94-1 y el STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.

**-----DECIMA PRIMERA.- CONVENIO PARA LA REGULARIZACION DEL PERSONAL ACADEMICO DEL DEPARTAMENTO DE ACCION DEPORTIVA.**

1). Con el objeto de regularizar la situación del Personal Académico del Departamento de Acción Deportiva, la Universidad se compromete a profesionalizar al personal otorgando a los interesados un nombramiento como maestros de tiempo completo. De este nombramiento será acreedor el personal que cumpla totalmente las siguientes condiciones:
i)Que haya ingresado antes del 28 de febrero de 1986, fecha de implementación del EPA; ii) que en el semestre 94-1 tengan una carga igual o superior a 20 hsm y, iii) que acepten la plaza con los derechos y obligaciones que establecen el EPA y Contrato Colectivo de Trabajo.

Este nombramiento tendr las siguientes modalidades:

a).El nivel asignado ser el nivel de Asociado A. Los profesores que accedan a estas plazas y que actualmente perciban un salario superior, conservarán su salario actual en tanto no sean promovidos a un nivel tabular superior, conforme a los mecanismos y procedimientos que se deriven del punto 3 del presente acuerdo.

b).El nombramiento otorgado será de carácter provisional, convirtiéndose en definitivo al momento en que el maestro cumpla con los requisitos que determinen las adiciones al EPA relativas

al personal de Acción Deportiva.En caso de que un maestro decline la plaza, ésta se asignará con nivel de Asistente por méritos académicos de acuerdo a lo estipulado en el punto 2 del presente acuerdo.

c).Estas plazas ser n retroactivas al primero de abril de 1994.

2).La Universidad se compromete a gestionar ante las autoridades federales y estatales la cantidad de 4 plazas para que sean asignadas por méritos académicos, al personal que actualmente labora en el Departamento de Acción Deportiva, a partir del semestre 95-1. Estas plazas serán asignadas de acuerdo a lo derivado del punto 3 de este acuerdo, o, en caso de no existir adiciones al EPA específicas al caso en ese momento, por parte de la CMGAA, siguiendo los lineamientos de evaluación de la CONADE. En tal caso la Universidad, por medio del Jefe de Departamento de Acción Deportiva, y el STAUS, por medio de la Delegación se pondrán de acuerdo sobre los procedimientos a seguirse.

3).Se integrará una comisión bilateral Universidad-STAUS para que, en un plazo no mayor de 90 días de firmado el Convenio de Revisión Salarial de este año, presente una propuesta que incluya los aspectos complementarios del EPA para el ingreso y promoción del personal del Departamento de Acción Deportiva, para ser turnada al Colegio Académico para su discusión y dictamen. Así mismo, esta comisión dictaminar sobre las necesidades de plazas adicionales para la profesionalización del personal de horas sueltas que no sean beneficiados con la presente propuesta, con el fin de implementarse en forma gradual, de acuerdo a la disponibilidad de recursos financieros de la Institución.

**-----DECIMA SEGUNDA.- CONVENIO PARA LA REGULARIZACION DE PERSONAL ACADEMICO DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES.**

1).Con el objeto de regularizar la situación del Personal Académico del Departamento de Bellas Artes la Universidad se compromete a implementar su profesionalización otorgando a los interesados 15 plazas con nombramiento como maestros de tiempo completo.

De este nombramiento será acreedor el personal que cumpla totalmente las siguientes condiciones:

i)Que haya ingresado antes del 28 de febrero de 1986, fecha de implementación del EPA; ii) que en el semestre 94-1 tengan una carga igual o superior a 20 hsm; y, iii) que estén inscritos en un programa de nivelación para obtener el título de licenciatura.

Este nombramiento tendrá las siguientes modalidades:

a).Los profesores con más de 20 años de servicio a la Universidad y que actualmente estén contratados por 40 o más hsm accederían a un nombramiento por tiempo completo con categoría y nivel de Asociado B.

b).Los profesores con más de 8 años de servicio en la Universidad y que actualmente tienen una contratación de 30 hsm o más, accederán a nombramiento como tiempo completo con categoría y nivel de Asociado A.

c).Las plazas restantes serán asignadas, con categoría de Asistente, por méritos académicos entre los profesores restantes que tengan al menos 2 años de servicio y una carga en el presente semestre de al menos 20 hsm.

La asignación de estas plazas se realizar por parte de la Comisión Dictaminadora de Ingreso de la División de Humanidades y Bellas Artes basados en los criterios de evaluación presentados por la Comisión bilateral mencionada en el punto 3.

d).Las plazas involucradas en los incisos a) y b) que no sean ejercidas por los beneficiados pasarán a incrementar el nú mero de plazas disponibles en el inciso c).

e).El nombramiento otorgado será de carácter provisional, convirtiéndose en definitivo al momento en que el maestro cumpla con los requisitos de grado que menciona el EPA.

f).El maestro dispondrá de un plazo de dos años a partir de terminar sus estudios de licenciatura para obtener el grado.

g).En caso de que el maestro, una vez finalizados sus estudios no obtenga el grado en el plazo señalado, se reasignará al nivel de asistente.

h).En caso de que un maestro no termine los créditos de su programa de nivelación en un plazo de cuatro años, volverá a su condición de maestro de horas sueltas con la misma carga con la que cuenta actualmente.

i).Estas plazas serán retroactivas al primero de abril de 1994.

2).La Universidad se compromete a gestionar ante las dependencias federales y estatales los recursos financieros para 4 plazas, con el fin de que sean asignadas por méritos académicos al personal que actualmente labora en Bellas Artes, a partir del semestre 95-1, siguiendo los mecanismos y procedimientos que se deriven del punto 3 del presente acuerdo, mediante las adiciones al EPA que apruebe el Colegio Académico.

3).Se integrar una comisión bilateral Universidad-STAUS para que, en un plazo no mayor de 30 días de firmado el Convenio de Revisión Salarial de este año, presente una propuesta que incluya los aspectos complementarios del EPA para el ingreso y promoción de personal del Departamento de Bellas Artes, para ser turnada al Colegio Académico para su discusión y dictamen. Así mismo esta comisión dictaminar sobre las necesidades de plazas adicionales para la profesionalización del personal de horas sueltas que no sean beneficiados con la presente propuesta, a fin de implementarse en forma gradual, de acuerdo a la disponibilidad de recursos financieros de la Institución.

4).A los maestros del Departamento de Bellas Artes que tienen contratación por tiempo indeterminado como profesores de asignatura y que estén inscritos en el programa de nivelación y que no resulten beneficiados con las plazas otorgadas, se les apoyará con una ayuda especial para sus estudios consistente en N$200.00 mensuales. Este apoyo tendrá vigencia durante el tiempo que dure el programa de nivelación.

**----DECIMA TERCERA.- PROGRAMA DE RECUPERACION SALARIAL.**

Con el fin de encontrar vías alternativas y factibles para recobrar en un tiempo razonable las percepciones económicas de los trabajadores académicos de la UNISON, representantes de esta Institución y del STAUS parten de los siguientes:

## CONSIDERANDOS:

1.- La UNISON y el STAUS reconocen que la situación económica del país en los años recientes, ha afectado las percepciones de la Universidad y, por ende, la de sus trabajadores académicos, hecho que ha influído tanto en el desarrollo pleno de las funciones de la Universidad, como en la posibilidad de remunerar la capacidad y preparación del desempeño de los académicos;

2.- Que es necesario encontrar las medidas más adecuadas que permitan recuperar y sostener el desarrollo académico de la Universidad y los salarios para recompensar económicamente la carrera académica que a la vez coadyuve a mantener el liderazgo e incremente la calidad de todas las funciones de la Institución.

3. Que las medidas que se propongan deben formar parte de las tareas de planeación institucional, de tal forma que su éxito y permanencia se base en las posibilidades de obtener ingresos económicos suficientes, tanto por la confianza que este proyecto deposite en los gobiernos federal y estatal, como por el esfuerzo adicional del manejo, organización y reasignación racional de los recursos de la Universidad.

Para lograr este objetivo, la UNISON y el STAUS suscriben los siguientes:

## ACUERDOS:

**Primero.-** Ambas partes acuerdan constituir, a partir del 18 de abril del presente año, una Comisión Bilateral integrada por tres miembros de cada parte, además del Rector de la Universidad y del Secretario General del STAUS, para trabajar en el diseño de un Programa de Recuperación Salarial para el personal académico cuyas bases, proyectos y medidas deberán concluirse en un plazo de 120 días a partir de la fecha del presente convenio y el cual tendrá una vigencia de tres años;

**Segundo.-** La Comisión Bilateral presentará un plan de trabajo en un plazo de 20 días después de la firma del presente convenio.

Eventualmente el plan podrá incluir el desarrollo de algún tipo de actividad que permita conocer propuestas y opiniones de la comunidad académica sobre el particular;

**Tercero.-** Ambas partes acuerdan que la instrumentación y aplicación de las distintas fases que pueda contener el Programa, se analizarán en cada ocasión por la Universidad y el Sindicato, conviniendo asímismo que dicho Programa tendrá que ser sancionado y administrado en su parte académica por los órganos académicos establecidos por la legislación universitaria;

**Cuarto.-** El Programa deber contener propuestas claras para liberar y/o gestionar los recursos financieros que hagan posible el cumplimiento de los compromisos adquiridos, reconociendo que éste estará condicionado a la cantidad y oportunidad con que los recursos le sean proporcionados a la Universidad.

## COMPLEMENTO DEL E.P.A. PARA LOS TECNICOS ACADEMICOS

### CAPITULO I
### DE LOS TECNICOS ACADEMICOS

**ARTICULO 1:** Es técnico académico quien en virtud de su experiencia profesional en una determinada especialidad, materia o área, colabora, asiste y apoya las actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura en la Universidad de Sonora, de conformidad con los planes y programas académicos de estudios establecidos, y por establecerse.

**ARTICULO 2:** El técnico académico sólo será de carrera, entendiéndose como tal el que se dedica de tiempo completo o medio tiempo a realizar las actividades que le corresponden.

**ARTICULO 3:** De acuerdo con la forma de ingreso, los Técnicos Académicos se clasifican en:

a). Ordinario

b). Visitante
c). Extraordinario

**ARTICULO 4.** La definición de Técnico Académico Ordinario, Visitante y Extraordinario, se ajustará a lo que establece el E.P.A. en los Artículos 13, 14 y 15.

**ARTICULO 5:** La Universidad podrá otorgar la distinción de Técnico Académico Emérito a quién cumpla los requisitos marcados en el Artículo 16 y el Capítulo V, Título VII del E.P.A.

## CAPITULO II
## DE LAS CATEGORIAS, NIVELES Y REQUISITOS DE LOS TECNICOS ACADEMICOS

**ARTICULO 6:** Las categorías de los Técnicos Académicos serán tres:

Auxiliar, Asociado y Titular. La categoría de Auxiliar tendrá los niveles A y B; Asociado los niveles A, B, C y D; y Titular los niveles A, B y C.

**ARTICULO 7:** Los niveles dentro de cualquier categoría se determinarán en función de los requisitos de estudio, experiencia técnica en el área de conocimientos requerida, y el puntaje obtenido a través de la realización de actividades contenidas en la tabla de puntaje para Técnicos Académicos.

**ARTICULO 8:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Académico Auxiliar nivel A son:
a).-Tener Bachillerato Técnico ó Carrera Técnica y 2 años de experiencia técnica.

**ARTICULO 9:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Academico Auxiliar nivel B son:

a).-Tener Bachillerato Técnico ó Carrera Técnica, años de experiencia técnica y 1 punto de la T.P.A.

**ARTICULO 10:** Por carrera técnica se debe de entender aquella cuyos planes de estudios incluyan la denominación de la especialidad, contando con el reconocimiento de la S.E.P. y tengan como prerrequisito la secundaria.

**ARTICULO 11:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Academico Asociado nivel A son:

a).- Ser pasante de licenciatura, 4 años de experiencia técnica y 2 puntos de la T.P.A., ó bien ;

b).- Tener título profesional de licenciatura, 3 años de experiencia técnica y 1 punto de la T.P.A.

**ARTICULO 12:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Academico Asociado nivel B son:

a).- Tener título profesional de licenciatura, 5 años de experiencia técnica y 4 puntos del T.P.A ; ó bien;

b).- Ser candidato a Maestro en Ciencias, 3 años de experiencia técnica y 2 puntos de la T.P.A

**ARTICULO 13:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Academico Asociado nivel C son:

a).- Tener título profesional de Licenciatura, 7 años de experiencia técnica y 12 puntos de la T.P.A., o bien,

b).- Ser candidato a Maestro en Ciencias, 5 años de experiencia técnica y 8 puntos de la T.P.A., o bien,

c).- Tener título de Maestro en Ciencias, 3 años de experiencia técnica y 6 puntos de la T.P.A.

**ARTICULO 14:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Academico Asociado nivel D son:

a).- Tener título profesional de Licenciatura, 9 años de experiencia técnica y 24 puntos de la T.P.A., o bien,

b).- Ser candidato a Maestro en Ciencias, 7 años de experiencia técnica y 16 puntos de la T.P.A., o bien,

c).- Tener título de Maestro en Ciencias, 5 años de experiencia técnica y 8 puntos de la T.P.A., o bien,

d).- Ser candidato a Doctor, 3 años de experiencia técnica y 2 puntos de la T.P.A.

**ARTICULO 15:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Academico Titular nivel A son:

a).- Tener título profesional de Licenciatura, 12 años de experiencia técnica y 36 puntos de la T.P.A., o bien,

b).- Ser candidato a Maestro en Ciencias, 10 años de experiencia técnica y 28 puntos de la T.P.A., o bien,

c).- Tener título de Maestro en Ciencias, 8 años de experiencia técnica y 24 puntos de la T.P.A., o bien,

d).- Ser candidato a Doctor, 6 años de experiencia técnica y 8 puntos de la T.P.A., o bien,

e).- Tener título de Doctor, 4 años de experiencia técnica y 4 puntos de la T.P.A.

**ARTICULO 16:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Academico Titular nivel B son:

a).- Tener título de Maestro en Ciencias, 12 años de experiencia técnica y 36 puntos de la T.P.A., o bien,

b).- Ser candidato a Doctor, 10 años de experiencia técnica y 24 puntos de la T.P.A., o bien,

c).- Tener título de Doctor, 8 años de experiencia técnica y 8 puntos de la T.P.A.

**ARTICULO 17:** Los requisitos mínimos para obtener una plaza de Técnico Academico Titular nivel C son:

a).- Tener título de Doctor, 10 años de experiencia técnica y 28 puntos de la T.P.A.

**ARTICULO 18:** La experiencia técnica a la que se hace referencia en los Artículos del presente Capítulo deberá ser en el área requerida. Por experienica técnica se entenderá aquella adquirida mediante el ejercicio de la profesión en un área específica, ésto es, trabajo práctico que para su realización requiere los conocimientos y habilidades adquiridos.

## CAPITULO III

## DE LAS FUNCIONES DE LOS TECNICOS ACADEMICOS\ AUXILIARES, ASOCIADOS Y TITULARES

Las siguientes funciones definen el tipo de ctividades centrales de cada categoría de los Técnicos Académicos, sin intentar limitarlas.

**ARTICULO 19:** La categoría de Técnico Académico Auxiliar tendrá bajo su responsabilidad las tareas de apoyo técnico directo y específico a las actividades de docencia, investigación y difusión, de acuerdo a los planes y programas existentes.

**ARTICULO 20:** La categoría de Técnico Académico Asociado tendrá bajo su responsabilidad las tareas de desarrollo e innovación tecnológica en colaboración directa de las actividades de docencia, investigación y difusión de los planes y programas existentes.

**ARTICULO 21:** La categoría de Técnico Académico Titular tendrá bajo su responsabilidad, además de las actividades propias del Técnico Académico Asociado, la dirección de los programas de desarrollo, innovación y producción técnica.

## CAPITULO IV
## DEL INGRESO DE LOS TECNICOS ACADEMICOS POR TIEMPO INDETERMINADO Y TEMPORAL

**ARTICULO 22:** El ingreso de los Técnicos Académicos por tiempo indeterminado estará sujeto a lo que establece: el Estatuto del Personal Académico en su Título IV, Capítulo I, el presente reglamento, el Contrato Colectivo de Trabajo y la Normatividad Vigente.

**ARTICULO 22 bis:** Lo que establece el artículo 74, artículo 75, artículo 79 fracción III y artículo 89 inciso b) del Estatuto del Personal Académico no será aplicado a los Técnicos Académicos como una excepción.

**ARTICULO 23:** Las evaluaciones que los jurados deberán practicar al aspirante de una plaza de Técnico Académico por tiempo indeterminado son:

**a). PRUEBA ORAL:** Lo que establece el Artículo 74 fracción I del E.P.A.

**b). PRUEBA ESCRITA:** Lo que establece el Primer Párrafo del Artículo 74 fracción III del E.P.A. apegándose a los siguientes términos: El desarrollo de un tema elegido de antemano por el jurado en el cual se plasmen sus conocimientos relacionados con el área para la cual se convoca la plaza.

**c). PRUEBA PRACTICA:** Esta consiste en la evaluación de las habilidades del concursante en el desempeño de actividades a desarrollar según las funciones de la categoría para la cual se convoca la plaza, para esta prueba el jurado seleccionará previamente aquellos aspectos que considere más importantes.

**d).** En caso de que se considere necesario, la prueba did\5s\1ctica establecida en el Artículo 74 fracción II del E.P.A. se incluirá como parte de las evaluaciones.

**ARTICULO 24:** Los miembros del jurado deberán observar las siguientes reglas para calificar a los concursantes. Cada miembro del jurado deberá asignar puntuación a los concursantes entre 0 y 100 puntos en c/u de las evaluaciones. La calificación final de cada evaluación será el promedio de las calificaciones emitidas por los miembros del jurado. El jurado, para asignar calificaciones a los concursantes por oposición deberá observar las siguientes ponderaciones: 40% para la prueba oral, 40% para la prueba práctica y 20% para la prueba escrita. En caso de que se aplique la prueba didáctica su ponderación no podrá ser mayor al 15%, restandose por partes iguales de las ponderaciones señaladas en el párrafo anterior.

**ARTICULO 25:** Las convocatorias de las plazas de Técnicos Académicos se apegarán a lo establecido en el Artículo 79 del E.P.A., excepto la parte final de la fracción III, entendiéndose por ésto, que la convocatoria para :
Técnicos Académicos deberá contemplar sólo la categoría.

**ARTICULO 26:** Se hace extensiva la aplicación del Artículo 89, inciso a) del E.P.A. de los Técnicos Académicos.

**ARTICULO 27:** El ingreso de los Técnicos Académicos por tiempo indeterminado estará sujeto a lo que establece el E.P.A. en el Título IV Capítulo II, a excepción de lo que establece el Artículo 102 para los Técnicos Académicos.

**ARTICULO 28:** Se hace extensiva la aplicación del Artículo 103 a los Técnicos Académicos.

**ARTICULO 29:** El ingreso del Técnico Académico Visitante estará sujeto a lo establecido en el Título IV Capítulo III del E.P.A.

**ARTICULO 30:** El ingreso del Técnico Académico Extraordinario estará sujeto a lo establecido en el Título IV Capítulo IV del E.P.A.

**ARTICULO 31:** Cuando haya una plaza de Técnico Académico Asociado, se concursará primero en forma cerrada entre los Técnicos Académicos Auxiliares de la Institución que reunan los requisitos. Cuando ésta se declare desierta se concursará en forma abierta.

## CAPITULO V
## DE LA PROMOCIONES DE LOS TECNICOS ACADEMICOS

**ARTICULO 32:** En lo que se refiere a promociones de Técnicos Académicos se hace extensivo lo establecido en el Título V del E.P.A.

**ARTICULO 33:** La promoción de la categoría de Auxiliar a Asociado no está permitida. El acceso de la categoría de Auxiliar a Asociado sólo se derá en los términos establecidos en el Artículo 31 del presente reglamento.

**ARTICULO 34:** La promoción dentro de la categoría de Auxiliar al nivel B, se podrá llevar a cabo después de un año de ocupar ininterrumpidamente la plaza en el nivel A, y cumpliendo con los requisitos del nivel B.

**ARTICULO 35:** Las promociones de los Técnicos Académicos dentro de las categorías Asociado o Titular, podrán llevarse a cabo al cumplir un año ininterrumpido en cualquiera de sus niveles y procederá al presentar los documentos probatorios que acrediten los requisitos del nivel al que se desea promover, de acuerdo a lo que establece el Artículo 115 del E.P.A.

**ARTICULO 36:** Los aspectos del E.P.A. en que se haga mención al personal académico de carrera de forma genérica, será aplicable a los Técnicos Académicos.

## CATEGORIAS, NIVELES Y REQUISITOS DE LOS TECNICOS ACADEMICOS

| CATEGORIA | | NIVEL ESCOLARIDAD | EXPERIENCIA TECNICA (*) | PUNTOS |
|---|---|---|---|---|
| Auxiliar | A | Bachillerato Técnico o Carrera Técnica | 2 | 0 |
| | | Pasante de Lic. | 0 | 0 |
| | B | Bachillerato Técnico o Carrera Técnica | 4 | 1 |
| | | Pasante de Lic. | 1 | 1 |
| Asociado | A | Pasante de Lic. | 4 | 2 |
| | | Licenciatura | 3 | 1 |
| | B | Licenciatura | 5 | 4 |
| | | Pasante de M.C. | 3 | 2 |
| | C | Licenciatura | 7 | 12 |
| | | Pasante de M.C. | 5 | 8 |
| | | M.C. | 3 | 6 |
| | D | Licenciatura | 9 | 24 |
| | | Pasante de M.C. | 7 | 16 |
| | | M.C. | 5 | 8 |
| | | Pasante de Dr. | 3 | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Titular | A | Licenciatura | 12 | 36 |
| | | Pasante de M.C. | 10 | 28 |
| | | M.C. | 8 | 24 |
| | | Pasante de Dr. | 6 | 8 |
| | | Doctor | 4 | 4 |
| | B | M.C. | 12 | 36 |
| | | Pasante de Dr. | 10 | 24 |
| | | Doctor | 8 | 8 |
| | C | Doctor | 10 | 28 |

2(*) Puntos acreditados en la T.P.A. para los tecnicos academicos.

## CAPITULO VI\TRANSITORIOS

1.- Que la universidad haga lo necesario para que el presente proyecto quede aprobado ya sea provisional ó definitivamente a más tardar para el día 15 de Febrero del presente.

2.- Que se turne a la C.M.G.A.A. a más tardar para el 17 de Febrero para que se encargue de la puesta en práctica de dicho proyecto ( ya aprobado).

3.- Que dicha comisión cuente con 28 días naturales para atender el total de los casos y dictamine sobre la reubicación inicial del personal de T.A. en el nuevo tabulador de acuerdo a los siguientes criterios:

a).- grado académico.

b).- experiencia comprobada * (dentro y fuera de la Universidad).

c).- antigüedad en la UNI-SON.

d).- que no exceda a Asociado D.

4.- Para efectos de la clasificación del personal de T.A., en el tabulador que se apruebe se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

a).- Por ningún motivo se afectará el salario que actualmente perciben, al quedar en un nivel de salario tabular inferior al que corresponde por su nivel actual. El salario tabular que devengan junto con los incrementos salariales que se otorguen al Personal Académico, se les mantendrán hasta que se promuevan a un nivel con un salario superior al primero.

b).- Se atenderán aquellos casos especiales que por su antigüedad y desempeño y no teniendo la escolaridad, la aplicación

rigurosa de este reglamento los afecte en su salario y en sus funciones.

5.- Se nombrará una Comisión Mixta para que elabore las funciones específicas de los puestos de los Técnicos Académicos en las Unidades Académicas en las que estos existan.

## PROPUESTA SALARIAL PARA EL TABULADOR DE TECNICOS ACADEMICOS

| CATEGORIA | NIVEL | SUELDO TABULAR |
|---|---|---|
| Auxiliar | A | 1722.75 |
| | B | 2067.30 |
| | A | 2318.70 |
| Asociado | B | 2599.50 |
| | C | 2913.30 |
| | D | 3364.00 |
| | A | 3655.50 |
| Titular | B | 4093.20 |
| | C | 4581.30 |

# ANEXO 5

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las catorce horas del día primero del mes de abril de mil novecientos noventa y cinco, en las oficinas administrativas que ocupa la Rectoría de la Universidad de Sonora, se encuentran reunidos la representación legal de la Universidad por conducto del Rector, M.C. Jorge Luis Ibarra Mendívil, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, representado por el Secretario General, Lic. Alfonso Cruz Ruíz y Secretario de Trabajo y Conflictos, B.P Octavio Villanueva. Las partes aquí presentes, por conducto de sus representantes, manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminado conflicto de huelga planteado, han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo que existe celebrado entre las partes, por lo que a fin de dejar constancia de ello, han decidido celebrar un convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

## CLAUSULAS:

**PRIMERA.**- Las partes se reconocen recíprocamente el carácter y la personalidad con que comparecen a la celebración de este convenio, para todos los efectos legales a que haya lugar.

**SEGUNDA.-** La Universidad y el Sindicato convienen en que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo, sean incrementados en un 4% en forma directa al salario tabular.

**TERCERA.-** La Universidad se compromete a incrementar en un 3% los salarios del tabulador vigente, como estímulo al personal docente, que se aplicará directamente al salario tabular de todos los trabajadores académicos. La Universidad hará por única ocasión el pago de N$500.00 a los MHS con 25 hrs. y proporcional a los que tengan de 15 a 24 hrs.; a los MHS con 15 hrs. les corresponderán

N$300.00. Este pago se hará junto con el pago de la prima vacacional en el mes de julio.

**CUARTA.-** El incremento salarial mencionado, se otorga en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, el cual se hará efectivo, en la segunda quincena del mes de abril del año en curso, en que se pagará el salario considerando dicho incremento y el retroactivo correspondiente. Se anexa tabulador.

**QUINTA.-** La Universidad y el Sindicato acuerdan que a partir de la presente revisión contractual se aplicará un tabulador para los maestros de asignatura, que se anexa a este convenio. Los requisitos de este tabulador serán transitorios en tanto se aprueben en definitiva por el Colegio Académico.

**SEXTA.-** En cuanto a las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, la Universidad otorgará el 1.9% de los actuales salarios tabulares, que equivalen a una bolsa de N$919,942.48 para que sea distribuida a dichas prestaciones, mismas que quedarán de la manera siguiente:

**A).-** La prestación contenida en la cláusula 112, relativa a despensa, se incrementa de 115.00 a 135.00 nuevos pesos.

**B).-** La prestación de fondo de ahorro contenida en la cláusula 120 Bis III, se incrementa de 81,200 a 96,926.63 nuevos pesos quincenales.

**C).-** La Canastilla que ampara la cláusula 126, no se modifica y permanece en 300 nuevos pesos.

**D).-** La Dote Matrimonial que ampara la cláusula 127, no se incrementa y permanece en 450 nuevos pesos.

**E).-** La ayuda para festejos referida en la cláusula 168, se incrementa de 25,000.00 a 60,000.00 nuevos pesos.- Esta cantidad será entregada al Sindicato a más tardar 30 días después de la firma del presente convenio.

**F).-** En apoyo para eventos académicos que hace referencia la cláusula 171, no se modifica y permanece en 60,000 nuevos pesos. Esta cantidad será entregada al Sindicato a más tardar 60 días después de la firma del presente convenio.

**G).-** La ayuda para práctica deportiva del Personal Académico que hace referencia la cláusula 176, se incrementa de 15,000.00

a 20,000.00 nuevos pesos anuales.

**H).-** La ayuda para gastos para el local que se refiere la cláusula 169, se incrementa de 1,250.83 a 4,166.67 nuevos pesos mensuales.

**I).-** En lo referente a la cláusula 131, que se refiere a becas a los hijos de los empleados, se incrementa de la siguiente manera:

De secundaria, permanece en 65.00 nuevos pesos.

De preparatoria, de 90.00 a 100.00 nuevos pesos.

De profesional, de 115.00 a 120.00 nuevos pesos.

**J).-** En relación a la Ayuda a Eventos sindicales prevista en la cláusula 163, se incrementa de 10,000.00 a 50,000.00 nuevos pesos anuales.

**K).-** En lo referente a la prestación de Guardería prevista en la cláusula 125, se incrementa de 350.00 a 370.00 nuevos pesos mensuales.

**L).-** En lo relativo a Gastos de Representación prevista en la cláusula 170, se incrementa de 500.00 a 833.33 nuevos pesos mensuales.

**SEPTIMA.-** En relación con la petición del sindicato de obtener un incremento mayor en los salarios, para lo cual toma como referencia el porcentaje de incremento otorgado a los salarios mínimos generales y profesionales; al efecto, la Universidad de Sonora hará las gestiones conducentes, conjuntamente con el sindicato, ante las autoridades correspondientes.

**OCTAVA.- Las partes convienen la modificación de las siguientes cláusulas:**

**1.- CLAUSULA 12, inciso e).-** La Ley Orgánica 4 de la Universidad de Sonora, publicada en el Boletín Oficial del Estado de Sonora con fecha 25 de noviembre de 1991.

**2.- Cláusula 14, segundo párrafo.-** Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales al Rector, Srio. General Académico, Srio. General Administrativo y Vicerrectores, dentro de la Universidad.

**3.- Cláusula 15, primer párrafo.-** Serán puestos de confianza los siguientes: el Rector, el Srio. General Académico, el Srio. General Administrativo., los Vicerrectores de Unidad, los Srios. de Unidad, los Directores de División, los Srios. de División, los Jefes

de Departamentos Académicos, Administrativos, Secretarios de Departamento, los Abogados, Directores y Subdirectores Administrativos, el Tesorero, el Contralor y el Auditor Interno, así como los demás que conforme a la Ley, tengan ese carácter.

**4.- Cláusula 56.-** Como lo señala el E.P.A., en los artículo 126 y 127, tendrán derecho de interponer el recurso de impugnación si se considera que hubo irregularidades en el procedimiento de ingreso o de promoción en los términos señalados en el E.P.A. y en este Contrato, los siguientes:

**a).** Para el procedimiento de ingreso:

I. Los aspirantes a formar parte del personal académico.

II. Los concursantes

III. Los miembros del personal académico de la unidad académica correspondiente.

IV. La CMGAA.

V. La delegación sindical.

**b).** Para los procedimientos de promoción:

I. Los solicitantes.

II. La CMGAA.

III. La delegación sindical.

**5.- Cláusula 115.-** Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cincuenta días de salario integrado. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre y 20 días de salario a más tardar el 15 de enero de cada año.

Para el cálculo de esta prestación se atenderá a los siguientes puntos:

1. El personal académico, de carrera y asignatura, contratado por tiempo indeterminado y que lograra una promoción de nivel y/o categoría antes del mes de noviembre, el cálculo del aguinaldo será a partir del salario del nuevo nivel y/o categoría.

2. El personal académico de carrera y de asignatura, que durante el año hubiera tenido un cambio en la carga académica o categoría, que no derive de una promoción, o cuya antigüedad sea menor a un año, recibirá el aguinaldo a partir del cálculo del salario integrado según la siguiente fórmula:

$$S = \frac{N1S1+N2S2+...+NnSn}{N1+N2+....Nn}$$

Ni= número de días laborados en el año con la carga i.

Si= salario integrado vigente con la carga i

i= 1,2,3,...,n

**6.- Cláusula 120 bis 2.-** Se incrementa el fondo revolvente para préstamos especiales, por la suma equivalente a 30 salarios tabulares mensuales de un maestro asociado "A", por lo que el fondo será equivalente en total a 60 de tales salarios tabulares.

**7.- Cláusula 123 bis.- FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MEDICOS MAYORES.-** Se constituye el fondo de Ayuda para gastos médicos mayores. El objetivo de este fondo, es la ayuda al personal académico para cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de ésta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas cláusulas de este contrato colectivo.

El total del fondo se administrará bajo la responsabilidad de un Comité Técnico Mixto que se integrará en un término de 15 días a partir de la firma de este convenio, por igual número de miembros de la Universidad y el Sindicato. Dicho Comité presentará en un término de 30 días a partir de su constitución, un proyecto de reglamento del fondo de Ayuda para gastor médicos mayores.

Una vez aprobado el Reglamento por el Comité Técnico Mixto, este iniciará el uso del fondo, analizará y resolverá respecto de cada caso, tras de lo cual comunicará sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente al Comité sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el fondo.

En el reglamento que expida este Comité deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El fondo nunca podrá desligarse ó apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del reglamento aprobado por el propio comité.

El fondo se constituirá a partir de este año con los dividendos generados por el período de 1994, del seguro de vida previsto por la cláusula 124 del Contrato Colectivo, y con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de cláusulas de monto fijo.

La Universidad aportará a dicho fondo por única ocasión y dentro del término de un año, una suma equivalente al monto de los dividendos que haya generado el mencionado seguro de vida,

por lo que toca exclusivamente al periodo de 1994.

**8.- Cláusula 124.-** Se suprime el último párrafo de ésta cláusula, y se estará a lo pactado en las cláusulas 123 bis y 129 bis de este convenio. En consecuencia, los dividendos generados por el Seguro de Vida por el año de 1994, serán aportados al fondo de Ayuda para gastos médicos mayores y los que se generen por el año de 1995 y sucesivos, se aportarán al fondo de Pensiones y Jubilaciones.

**9.- Cláusula 129 bis.-** Esta cláusula se modifica en su totalidad para quedar como sigue:

La Universidad de Sonora se compromete a constituir el fondo de pensiones y jubilaciones. El objetivo del fondo será tratar de que los trabajadores académicos que se jubilen lo hagan con el 100% de su salario integrado, y a los que se pensionen se les sostenga su salario en el porcentaje con que se pensionaron, y con el fin de que perciban además los incrementos salariales que se pacten posteriores a su fecha de su pensión o jubilación.

Se tratará de lograr el objetivo anterior únicamente en la medida de los recursos que integren el propio fondo de pensiones y jubilaciones, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar las diferencias salariales que resulten entre la pensión ó jubilación que otorgue el ISSSTESON y el salario integrado del trabajador académico.

El total del fondo se administrará bajo la responsabilidad de un Comité Técnico Mixto que se integrará en un término de 15 días a partir de la firma de este convenio, por igual número de miembros de la Universidad y el Sindicato. Dicho Comité presentará en un término de 30 días a partir de su constitución, un proyecto de reglamento del fondo de pensiones y jubilaciones.

Una vez aprobado el Reglamento por el Comité Técnico Mixto, este iniciará el uso del fondo, analizará y resolverá respecto de cada caso, tras de lo cual comunicará sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente al Comité sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el fondo.

En el reglamento que expida este Comité deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El fondo nunca podrá desligarse ó apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del

reglamento aprobado por el propio comité.

El fondo se constituirá con N$517,000.00 (QUINIENTOS DIECISIETE MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) que aportará la institución en los 30 días siguientes a la firma del presente convenio.

Este fondo se incrementará a partir del año de 1996, con los dividendos que genere el seguro de vida previsto por la cláusula 124 del Contrato Colectivo, y con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de cláusulas de monto fijo.

**10.- Cláusula 131.-** La Universidad de Sonora otorgará para los hijos de los trabajadores académicos las siguientes becas:
75 becas para secundaria, de 65.00 nuevos pesos.
40 becas para preparatoria, de 100.00 nuevos pesos.
45 becas para profesional, de 120.00 nuevos pesos.
Estas becas serán por 10 meses de Septiembre a Junio.

La administración de esta prestación será por medio del STAUS previa comprobación de otorgarse a hijos de personal académico, cuya contratación sea por tiempo indeterminado, que se entrega a los hijos que tienen mayor promedio y que sean alumnos regulares.

**11.- Cláusula 140.-** En un plazo de 15 días a partir de la firma del presente convenio, la CMGFSPA presentará un plan de formación anual.

**12.- Cláusula 142.-** Se adiciona la *Fracción V.-* Las 36 becas para maestros de asignatura contempladas en la Cláusula 144 bis, serán convocadas por La Dirección de Desarrollo Académico, para profesores de asignatura de tiempo indeterminado de 18 o más horas-semana-mes, destinándose en primera instancia una para cada unidad académica a partir del semestre 93-2, con el fin de que el personal académico realice estudios de posgrado y con un monto equivalente a la carga académica del beneficiario.
En aquellas unidades académicas en que no se haya asignado la beca a maestros con carga de 18 horas en adelante, en segunda instancia podrá otorgarse a maestros que tengan una carga de 15 o más horas-semana-mes.

**13.- Cláusula 158.-** Cuando dichas plazas sean ocupadas por maestros de tiempo completo además de ser pagadas con la sobrecarga máxima establecida para el maestro de tiempo completo, de acuerdo al nivel y categoría, tendrán derecho a

concursar para obtener los estímulos a la carrera docente. En el caso de que el maestro ya reciba un estímulo a la carrera docente se le respetará durante el tiempo de su gestión.

**14.- Cláusula 175.-** La Universidad reubicará una secretaria taquimecanógrafa al STAUS para cubrir turno vespertino. La reclasifiación del personal adminstrativo adscrito al STAUS, se solicitará a la Comisión Mixta de Tabulador que corresponda.

**15.- CLAUSULA 184 BIS 5.-** Se adiciona ésta cláusula con los siguientes párrafos:

Con el objeto de procurar el acercamiento de las percepciones salariales de los maestros e investigadores de carrera (tiempo completo) ubicados en la zona 2, a los de la zona 3, La Universidad otorga con efectos a partir del 20 de marzo de 1995, una cuota extraordinaria equivalente al 2% del salario tabular con repercusión a prestaciones ligadas al salario, única y exclusivamente a tales maestros e investigadores de carrera que se encuentran ubicados en las categorías de asociado y titular, adscritos a las Unidades de Hermosillo, Navojoa y Santa Ana.

Las cuotas extraordinarias mencionadas no se consideran incrementos al tabulador de los maestros y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por el concepto previsto en esta cláusula.

**16.- Convenio sobre Ingreso y Promoción firmado en abril de 1993.-** Se modifica para quedar como sigue:

**A) SOBRE EL INGRESO Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA Universidad de Sonora.**

Cláusula transitoria que suscriben la Universidad de sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos (STAUS), con el objeto de adecuar a lo dispuesto en la ley No. 4 Orgánica, la participación del Sindicato en los procedimientos de ingreso y promoción contemplados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

***1) CONSIDERACIONES Y ACUERDOS GENERALES***

1.1) Ambas partes reconocen la necesidad de adecuar a la nueva Ley Orgánica de la UniSon, el Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones entre ambas partes, en lo relativo a la participación sindical en la vigilancia de los

procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

1.2) Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Académico, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico (EPA) vigente, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquéllo que no se contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica.

(a) Se mantiene vigente la normatividad relativa al ingreso y promoción establecida en el EPA y en el CCT, excepto en los casos que se mencionan expresamente en la fracción 2 de la presente cláusula.

1.3) Ambas partes declaran que tal como lo dispone la Ley Orgánica en su Art. 40, es competencia del Consejo Divisional evaluar, dictaminar y resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico, para lo cuál nombrará comisiones dictaminadoras.

1.4) Ambas partes acuerdan que la CMGAA seguirá realizando las funciones y mantendrá las atribuciones establecidas en el CCT.

***2) ACUERDOS PARTICULARES SOBRE EL INGRESO Y LA PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO.***

2.1) De las Comisiones Dictaminadoras de Ingreso y Promoción.

Cada Consejo Divisional nombrará comisiones dictaminadoras para aplicar e instrumentar los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico. Los miembros de las comisiones dictaminadoras deberán cumplir con los requisitos y designarse conforme a las prioridades académicas contempladas en los Arts. 44,46,47,57,58 y 62 del EPA.

El número de comisiones dictaminadoras que pueden formarse en una División será determinado por el Consejo Divisional tomando en cuenta el tamaño y las características de la División de que se trate. Las comisiones dictaminadoras estarán integradas por tantos miembros como departamentos estén agrupados en cada una de ellas, de acuerdo al espíritu del Art. 55 del EPA.

El Director de División notificará al STAUS sobre el nombramiento de nuevas comisiones dictaminadoras o sobre los cambios de integrantes de las mismas a más tardar 5 días hábiles después de que esto ocurra.

2.2) Creación de Plazas.

Corresponde a los consejos Divisionales acordar los planes y programas académicos de la División y someterlos para su dictamen e integración al Consejo Académico. Consecuentemente determinar las necesidades de personal académico y las características académicas básicas de las plazas de nueva creación. Esta tarea se realizará por parte de los Consejos Divisionales en el período del 15 de mayo al 15 de junio de cada año. Al respecto escuchará los planteamientos del Sindicato en los términos de la cláusula 30 del presente CCT. Los aspectos laborales de estas plazas se determinarán entre la UNISON y el STAUS.

2.3) Del Carácter de los Puestos a Concursar.

El Director de División comunicará a la CMGAA la relación de los puestos académicos a ser concursados, anexando la información que justifica o sustenta la clasificación de los puestos de que se trata. Asimismo, le comunicará el calendario para la realización de los concursos. Este información deberá ser turnada a más tardar 5 días hábiles posteriores a la fecha en que el Consejo Divisional tomó el acuerdo.

2.4) De la Elaboración y Aprobación de la Convocatoria.

El Jefe de Departamento redactará y firmará las convocatorias de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Consejo Divisional y las turnará al Director de División y a la CMGAA para su conocimiento.

El Director de División tendrá un plazo de 5 días hábiles para revisar que las convocatorias se ajusten a lo establecido por el Consejo Divisional, así como a lo establecido en el Estatuto de Personal Académico respecto a la información y elementos que deben incluir tales convocatorias y la justificación del origen de la plaza. Una vez revisado lo anterior el Director de División turnará las convocatorias con sus observaciones, si las hubiere, a la CMGAA.

En caso de que el Director de División no haga alguna comunicación a la CMGAA, se entenderá que las convocatorias se ajustan a lo establecido por el Consejo Divisional y ésta procederá a evaluarlas, para lo cual tendrá un plazo de 8 días

hábiles, y le comunicará al Director de División el resultado de la evaluación.

Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito al Director de División las observaciones que tuviere al proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Consejo Divisional para la aprobación definitiva de la convocatoria. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta comunicará al Director de División, al Jefe del Departamento y al STAUS.

2.5) De los Jurados.

Las Comisiones Dictaminadoras serán los órganos encargados de nombrar los jurados para los concursos de ingreso.

El jefe de Departamento integrará un banco de jurados por academia o rama de la disciplina el cual se proporcionará: a las comisiones dictaminadoras correspondientes para la integración de jurados, a la CMGAA y al STAUS. Los integrantes de esos bancos deberán satisfacer lo establecido en los Artículos 44, 46 y 47 del EPA. El jefe de Departamento tendrá un plazo de diez días hábiles a partir de la firma del presente para hacer las notificaciones mencionadas arriba. Asímismo, se compromete a mantener actualizado el banco de jurados en las instancias mencionadas.

Una vez aprobada la convocatoria por el Consejo Divisional, el Director de División la turnará a la comisión dictaminadora correspondiente para que ésta proceda a la integración del jurado.

El jurado deberá constar de 5 miembros, uno de los cuales debe ser designado por la comisión dictaminadora y los cuatro restantes escogidos del banco de jurados en forma rotativa. El presidente y el secretario del jurado serán nombrados por la comisión dictaminadora. La comisión dictaminadora notificará el jurado designado al director de División , al jefe del Departamento, a la CMGAA y al STAUS.

2.6) De la Publicación de la Convocatoria.

Una vez aprobada la convocatoria el Director de División procederá a su publicación en los términos señalados en el EPA y en este CCT.

2.7) Del Registro de Aspirantes.

El registro de aspirantes se realizará ante el Jefe del

Departamento correspondiente, quien notificará el listado de los solicitantes tanto a la comisión dictaminadora como al jurado.

2.8) De la Resolución del Jurado.

El Jurado notificará a la comisión dictaminadora y al Jefe del Departamento el resultado del concurso. La comisión dictaminadora a su vez comunicará al Director de División el resultado del concurso para su publicación.

2.9) De la Publicación de la Resolución.

El Director de División correspondiente será el encargado de publicar la resolución del concurso, enviada por la comisión dictaminadora, así como de notificar al Consejo Divisional, al Vicerrector, al STAUS, a la CMGAA y a los concursantes el resultado del concurso.

2.10) De las impugnaciones al Ingreso y Promoción.

Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso y promoción previstas en el EPA, serán presentadas ante el Consejo Divisional a través del Director de División, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA, quien resolverá en definitiva.

**B) DE LAS PRORROGAS DE LAS CONTRATACIONES.-**
(décima del convenio de Abril de 1994)

(Adición).

Las plazas cuya contratación pueda ser prorrogadas en los términos del Artículo 97 del Estatuto de Personal Académico y la Cláusula 37 del Contrato Colectivo de Trabajo, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga.

Las prórrogas serán válidas en tanto se trate de la misma plaza y subsista la materia de trabajo. La prórroga no podrá abarcar un período mayor a dos años a partir de la fecha en que se inicio la sustitución, en caso contrario deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular.

Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el Consejo Académico de cada Unidad, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la

Universidad, esto deberá realizarse durante el semestre 95-1 y el STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.

En tanto el Consejo Académico no establezca estos criterios y no exista un procedimiento administrativo, se prorrogará la contratación, excepto en los casos en que el Consejo Divisional decida lo contrario.

**C) DEL REINGRESO DEL PERSONAL ACADEMICO.**

Con apego a lo establecido en el artículo 72 bis del EPA, se establece que para que pueda operar el derecho a la reincorporación de ex-miembros del personal académico, el Consejo Divisional deberá observar los siguientes criterios para resolver si aprueba o no la reincorporación:

1). Los antecedentes laborales del solicitante.

2). Que no haya recibido pago por liquidación o indemnización por la terminación de la relación laboral con la universidad.

3). Que no se afecten derechos de personal académico.

**D) DE LA VALIDEZ DE ESTOS ACUERDOS.**

La Universidad de Sonora y el STAUS, declaran que los acuerdos consignados en este punto 16, sobre el ingreso y promoción son de carácter provisional, en tanto el Colegio Académico adapta el Estatuto de Personal Académico al marco de la Ley Orgánica No. 4

**E) DE LA PROMOCION.**

En virtud de que se justificaron las promociones de EDGAR ALFONSO PAREDES GONZALEZ y HERMELINDA DE LEON MUÑOZ, de maestros de carrera de medio tiempo, a la categoría de maestros de tiempo completo, se reconoce la recategorización de ambos maestros conforme a la cláusula 229 del Contrato Colectivo.

**NOVENA.- CONVENIO DE REPARACION A LAS VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y AL CONVENIO DE ABRIL DE 1994.**

**CLAUSULA OCTAVA.- INGRESO DEL PERSONAL ACADEMICO POR TIEMPO DETERMINADO.-**

**Inciso b).-** En un plazo de 30 días hábiles serán proporcionadas

al sindicato las propuestas de los distintos consejos divisionales, apegadas a los criterios generales del reglamento de evaluación curricular.

**En el inciso c).-** En un término de 15 días hábiles, se enviará al S.TA.U.S. copia de los bancos de jurados de cada departamento.

**El inciso d).-** Todas aquellas plazas que fueron revisadas y se consideraron justificadas en el marco de la comisión de seguimiento al cumplimiento del convenio de abril de 1994 serán convocadas sujetándose al procedimiento de ingreso establecido en el EPA y en el CCT, en un término de 15 días hábiles por los distintos departamentos. Excepto los casos donde el Consejo Divisional apruebe la contratación de profesores visitantes.

**CLAUSULA DECIMA PRIMERA.- CONVENIO PARA LA REGULARIZACIÓN DEL PERSONAL ACADEMICO DEL DEPARTAMENTO DE ACCION DEPORTIVA.**

En un plazo de 15 días hábiles una Comisión bilateral presentará la propuesta que incluya los aspectos complementarios del EPA y la necesidad de plazas, y proceda a revisar que maestros del Dpto. de Acción Deportiva les correspondería ocupar las cuatro plazas.

**CLAUSULA DECIMA SEGUNDA.- CONVENIO PARA LA REGULARIZACIÓN DEL PERSONAL ACADEMICO DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES.**

En un plazo de 20 días hábiles una comisión bilateral presentará la propuesta que incluya los aspectos complementarios de EPA y la necesidad de plazas, y proceda a revisar a que maestros del Dpto. de Bellas Artes les correspondería ocupar las cuatro plazas.

**DECIMA CUARTA.- CONVENIO DE REPARACIÓN DE VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO.**

**CLAUSULA 26.-** La Universidad se sujeta en todos sus términos a la presente cláusula. En cuanto al caso concreto de la maestra Yolanda Torres, la Universidad, a partir del dictamen de la Comisión Mixta General de Tabuladores, reconoce que las funciones que ha venido desempeñando como maestra de asignatura son las de un Técnico Académico, ademas que cumple con los requisitos establecidos en la clausula 221 del Contrato Colectivo de Trabajo,

por lo que su contratación tiene carácter indeterminado. La profesora Torres ocupará la plaza de Técnico Académico Auxiliar A, como ubicación inicial, a partir de la firma del presente convenio; para la asignación del nivel que le corresponde el caso pasará a dictamen de la Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción de la División de Ciencias Exactas y Naturales. En el entendido de que las horas que viene impartiendo la maestra Torres desaparecen automáticamente con lo previsto en la presente cláusula.

**CLAUSULA 34.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. En un plazo de 15 días hábiles será convocada para concurso la plaza que venía ocupando Olga Lorenia Vindiola en el DIPA.

**CLAUSULA 36.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. Todas aquellas plazas que fueron revisadas y se consideraron justificadas en el marco de la comisión de seguimiento al cumplimiento del convenio de abril de 1994, serán convocadas, sujetándose al procedimiento de ingreso establecido en el EPA y en el CCT, en un término de 15 días hábiles por los distintos departamentos. Excepto los casos donde el Consejo Divisional apruebe la contratación de profesores visitante.

En el caso de Guillermo Rodríguez Olivarría, se le cubrirán los salarios devengados, mas no pagados, desde el momento en que se le dio de baja en nómina, hasta la fecha en que se le declaró ganador de la plaza.

**CLAUSULA 42.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. Se reconoce que **Isidro Real y Yolanda Huerta** son los titulares de las plazas que ocupan. Se reconoce que **Rafael Morales Cota,** será el titular de una plaza de tiempo completo indeterminada adscrita al área de Administración Aplicada e Informática a partir del semestre 95-2, con la misma carga que venía impartiendo en su desempeño como maestro de tiempo completo por tiempo determinado. Se seguirá el procedimiento del EPA para la asignación de categoría y nivel.

El caso de la maestra GABRIELA TAPIA F., la CMGAA lo analizará en un plazo no mayor de 15 días.

En los casos de los maestros ALEYDA VALENZUELA MIRANDA, MARCELINO DORAME Y REYNALDO FIGUEROA

la Universidad cubrirá sus salarios correspondientes al semestre 95-1, con la misma carga que desempeñaban en el semestre 94-2 y, se les respetará su derecho a ser programados en el semestre 95-2.

Las personas que fueron programadas en el departamento de ECONOMÍA de forma irregular, que son JORGE MARTINEZ, ALMA GARCIA, JORGE PETERSON, MARTIN EDUARDO ORTIZ, PRUDENCIA LAGARDA Y RUBEN CID MALDONADO, se someterán en el semestre 95-2 a los procedimientos de ingreso conforme al EPA y al contrato Colectivo de Trabajo.

En el caso del maestro ALFONSO CORTE LOPEZ, se le programará en el semestre 95-2 con la carga en la que es indeterminado, que son 10 horas.

**CLAUSULA 46.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. El Jefe del Departamento enviará al STAUS copia de la relación de aspirantes y de la documentación, en los términos establecidos para notificar a la Comisión Dictaminadora y al Jurado.

**CLAUSULA 47.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. El Jurado al notificar el dictamen a la Comisión Dictaminadora del resultado de un concurso, enviará copia de éste al STAUS.

**CLAUSULA 54..-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. La CMGAA calendarizará los casos concretos de MARIO MONTIEL COTA, GUADALUPE MORALES HIFUERA, SANDRA LUZ ZAMORANO Y FRANCISCO PAZ MORENO.

**CLAUSULA 66 y 66 Bis.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula.

**CLAUSULA 81.-** La Universidad en un término de 30 días resolverá sobre las reclamaciones concretas presentadas por el Sindicato en relación con la presente cláusula.

**CLAUSULA 89.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula y en los casos concretos de las reclamaciones presentadas por los maestros MARIO FLORES ACOSTA, CARLOS AGUIRRE ROSAS, REYNA LUZ VIDAL QUINTANAR, ROMAN AMADOR R. e IRASEMA DEL PILAR CASTELL RUIZ, la Dirección de

Recursos humanos analizará y dará tramite a las prestaciones reclamadas, siempre y cuando se cumplan en cada caso con los requisitos necesarios.

**CLAUSULA 105.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. La Institución pondrá especial atención a los problemas de pago que se presentan en el CICTUS-KINO.

**CLAUSULA 107.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. En el caso de JOSE DE JESUS ABRAHAM BELTRAN HERNANDEZ se le proporcionará la información sobre la justificación de los descuentos en su salario. Al efecto, se acuerda suspenderle el descuento hasta que se le aclare la justificación del mismo.

**CLAUSULA 113.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula.

**CLAUSULA 122.-** En el caso de la reclamación presentada por el maestro FRANCISCO DURAZO ROBLEDO respecto de los gastos médicos en la atención de su madre, se reconoce que acreditó la respectiva dependencia económica y se analizará por la dirección de recursos humanos la documentación de los gastos, para efectuar el pago por el monto que resulte debidamente justificado y acreditado.

**CLAUSULA 122 bis.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula, y solicitará al ISSSTESON, la información del servicio que debe ser prestado por ese Instituto para los docentes y los beneficiarios de este servicio. También se investigarán las razones por las cuales al prestarse el servicio médico a los padres de los afiliados, se han presentado casos de cobros por consulta y/o medicamentos, u obligado al trabajador a firmar un pagaré por el monto de dichos servicios. Asimismo la Universidad entregará al STAUS en los primeros cinco días de cada mes el informe de las cotizaciones al ISSSTESON.

**CLAUSULA 125.-** La comisión de guardería tripartita elaborará en un término de 60 días, un estudio sobre costos, mejoramiento y optimización del servicio de guardería.

**CLAUSULA 128.-** La Universidad y el sindicato se comprometen a vigilar conjuntamente el cumplimiento de la obligación asumida por el Gobierno del Estado, de concluír en término de 45 días la urbanización en el predio JACARANDAS, en Navojoa, Sonora. Al efecto, ambas partes realizarán oportunamente las gestiones y trámites que fueren necesarios para la conclusión de las obras de urbanización.

La Universidad y el Sindicato designarán un Comité Técnico Bilateral, que se encargue de supervisar las obras de urbanización, para vigilar que cumplan con las especificaciones convenidas.

La Universidad solicitará copias de los contratos celebrados con las Empresas encargadas de las mencionadas obras de urbanización, a fin de conocer los términos de los mismos y proporcionar al Sindicato copia de los propios documentos.

La Universidad revisará conjuntamente con el Sindicato los casos de cartas de asignación de MARIA ESQUER COVARRUBIAS, EDELMIRA PALOMARES VEGA E INES ARMENTA CARDENAS, en relación con el predio JACARANDAS

La Universidad y el sindicato en un plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio, gestionará los créditos para vivienda del predio "JACARANDAS" de Navojoa y del "CHICUROSO" de Caborca.

**CLAUSULA 128 Bis.-** El STAUS presentará en un término de diez días a partir de la firma del presente convenio, la lista de solicitantes y la Universidad y sindicato gestionarán los créditos correspondientes en un plazo de 20 días.

**CLAUSULA 133.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula.

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad presentará el informe de las necesidades de botiquines en un plazo de quince días, para que sean cubiertas en lo inmediato.

**CLAUSULA 139.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula.

La Universidad informará a todos los departamentos del compromiso contemplado en esta cláusula y cualquier caso que

se plantee por parte de los docentes será resuelto en lo inmediato.

**CLAUSULA 142.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula. Se resolverán los casos pendientes en los Departamentos de Enfermería, DIPA y Derecho.

**CLAUSULA 144.-** La Universidad se sujetará a la presente cláusula.

**CLAUSULA 184 Bis 1.-** El S.T.A.U.S. presentará en un término de 30 días un programa recreativo y deportivo.

**CLAUSULA 184 Bis 6.-** Se presentará por las delegaciones sindicales el estudio señalado en la presente cláusula y por parte de la Universidad se dará cumplimiento a la presente cláusula.

**CLAUSULA 221.- REGULARIZACION DEL PERSONAL ACADEMICO. SE ADICIONAN A ESTA CLAUSULA LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES:**

1) La CMGAA continuará el desarrollo del programa de regularización del Personal Académico, para lo cual en un plazo de 15 días a partir de la firma del presente convenio, deberá aprobar una calendarización que le permita abordar las Unidades Académicas pendientes. Para la continuidad de este programa, la Administración Universitaria proporcionara los recursos necesarios.

2) La Dirección de Recursos humanos se responsabilizará durante el semestre 95-1, de la entrega de los documentos que amparan la relación laboral del personal académico que ha sido dictaminado como personal indeterminado.

3) Para avanzar en una mayor estabilidad del personal académico de Carrera y Asignatura, se acuerda:

a) Todas las plazas de MHS indeterminadas, de acuerdo a la cláusula 31 del Contrato Colectivo, existentes desde el semestre 89-1 a la fecha de este convenio, y que no tengan titular antes del 01 de noviembre de 1993, serán convocadas a concurso

de oposición cerrado a la Universidad durante el semestre 95-2.

b) Todas las plazas de Personal de Carrera indeterminadas, de acuerdo a la cláusula 31 del Contrato Colectivo, existentes desde el semestre 89-1 a la fecha de este convenio y que no tengan titular antes del 01 de noviembre de 1993, serán convocadas a concurso de oposición cerrado a la Universidad a mas tardar el semestre 95-2.

En el caso de que se declararan desiertos los concursos de oposición a que se refieren los incisos a) y b) de esta cláusula, se lanzarán las convocatorias para los correspondientes concursos de oposición abiertos.

Todas las plazas precisadas en los incisos a) y b) de esta cláusula, que no tengan titular del 01 de noviembre de 1993 a la fecha de este convenio y en lo sucesivo, serán convocadas a concurso de oposición abierto siguiendo los procedimientos establecidos en el EPA y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

c) Durante el semestre 95-1, la CMGAA realizará una revisión de la plantilla académica para definir el número de plazas que se presenten en las situaciones previstas en los incisos anteriores. Este listado será enviado a los Consejos Divisionales para que emitan las convocatorias respectivas en los términos y plazos que se establecen en la presente cláusula, en el EPA y el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el procedimiento anterior no se incluirán las plazas que estén en litigio dentro de la Universidad o en las instancias laborales.

**CLAUSULA 221 BIS 2 Y No. 4 DEL APARTADO DE VIOLACIÓN DE CONVENIOS FIRMADOS EN EL MES DE ABRIL DE 1993.-**

La CMGAA presentará para incluir en el actual convenio una calendarización de actividades que implique la conclusión del proceso de regularización, misma que no deberá ir más allá del término de semestre 95-1. Para la realización de estas labores tanto el STAUS como la UNIVERSIDAD se comprometen a otorgar todas las facilidades para el desarrollo de estos trabajos, particularmente el pago de horas secretariales y traslados a las Unidades Foráneas, además de asegurar la presencia de los representantes de ambas partes en los diferentes departamentos cuando se les requiera por parte de la Comisión.

**CLAUSULA 241.-** Cada una de las partes designarán a dos representantes, para que realicen lo estipulado en esta cláusula, dándoles todas las facilidades que para ello requieran.

**CLAUSULA 243.-** Cada una de las partes designarán a tres representantes, para integrar la Comisión Mixta prevista en esta cláusula, con el compromiso de que el programa que se menciona en la misma esté concluido a más tardar el mes de diciembre de 1995, para ser presentado a la consideración del Colegio Académico. Para el logro del objetivo, la Universidad de Sonora se compromete a proporcionar todas las facilidades y apoyos que para ello se requieran, mismas que serán acordadas por la propia comisión durante el desarrollo de su trabajo.

**DECIMA.-** Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones periódicas para la evaluación del cumplimiento del presente convenio.

**DECIMA PRIMERA.-** La Universidad de Sonora no tomará ninguna represalia ni afectación de derechos a los trabajadores huelguistas.

**DECIMA SEGUNDA.-**Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan en la Junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres.- Por otra parte, el Sindicato compareciente, por conducto de su Secretario General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, solicita se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.-

**POR LA UNIVERSIDAD:**

**M.C. JORGE LUIS IBARRA MENDIVIL**
**Rector**

**POR EL SINDICATO:**

**LIC. ALFONSO CRUZ RUIZ**
**Secretario General**

**BIOL. OCTAVIO VILLANUEVA.**
**Secretario de Trabajo y Conflictos**

**COMISIONES NEGOCIADORAS**

**POR LA UNISON:**

LIC. ALEJANDRO ROMERO MENESES.
LIC. MAX GUTIERREZ COHEN.
LIC. FERNANDO COTA MADERO.
ING. JUANA MARIA ORNELAS G.
LIC. J. ALFONSO BRACAMONTE M.
LIC. PEDRO PEREZ PEREZ.
Q.B. HECTOR M. ESCARCEGA U.
SR. MARTIN VALENZUELA B.
ING. JAIME VARELA SALAZAR.

**POR EL STAUS:**

LIC. JUAN A. PAVLOVICH.
LIC. GIBLERTO VARGAS MENDIA.
M.A. FCO. DURAZO ROBLEDO.
FIS. ROSA MA. MONTESINOS.
FIS. FCO. MONTES BARAJAS.
GEOL. ISMAEL MINJAREZ S..
ING. ARMANDO TEJEDA M.
QUIM. JAVIER PARRA V..
LIC. MARCO A.VALLESGROSSO.

# DECLARACION DE PRINCIPIOS Y ESTATUTOS

# DECLARACION DE PRINCIPIOS Y ESTATUTOS

## SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

## DECLARACION DE PRINCIPIOS

I).- Nos constituímos en Sindicato para la defensa de los intereses laborales, académicos, culturales, políticos y económicos de sus miembros. En sus filas, pueden militar activamente, en igualdad de circunstancias, en lo que se refiere a derechos y obligaciones, sin importar posturas filosóficas, políticas, económicas, ideológicas y religiosas todas las personas que conforme a los presentes Estatutos, lleguen a constituir la base gremial del mismo.

II).- Nos regiremos por los principios de la democracia e independencia sindical. Consideramos que sólo es posible la vida de los sindictos, si los mismos se fundan en los derechos y en las libertades que provienen de la expontánea asociación de sus miembros y en la autodeterminación de las decisiones adoptadas por la voluntad mayoritaria de sus agremiados.

III).- Entendemos por democracia sindical la necesidad consciente de participación actica de todos sus miembros, en los planteamientos, argumentaciones y pugnas que lleve a cabo el organismo sindical en los distintos ámbitos de la realidad social, teniendo como límites los que la misma base siempre de sus miembros en cada caso establezca, tratando de evitar siempre las decisiones unilaterales, caprichosas y arbitrarias que tengan como finalidad única y exclusiva la adoptación de una decisión que sólo traiga beneficios y privilegios personalistas o de una minoría.

IV).- Entendemos por independencia sindical la capacidad autónoma de fijarnos como grupo, nuestros objetivos y metas y las acciones para alcanzarlos; nuestra independencia orgánica, institucional, funcional, política e ideológica frente a las distintas estructuras reales de poder como son: Las Autoridades Universitarias, el poder público, los partidos políticos, los poderes religiosos y las centrales, federaciones y confederaciones que persigan propósitos de mediatización, control y dominio de diferente tipo.

V).- Nos identificamos plenamente con las causas justas y reivindicadoras de los compesinos y de los obreros; nos solidarizamos en los planteamientos y en la búsqueda de resoluciones para los problemas de cualquier índole que afecten a estos sectores; y, afirmamos nuestro propósito inquebrantable de contribuir, sin limitación alguna, al logro de la unidad de las clases trabajadoras del País.

VI).- Defendemos la autonomía universitaria, misma que concebimos no como una disgregación o separación del contexto de la sociedad, sino como capacidad de autogestión universitaria, para poner a la institución al servicio del pueblo.

VII).- Reconocemos como nuestra obligación y derecho el de velar y exigir por todos los medios que sean posibles, el progreso técnico,

el avance científico, la proyección humanista y la superación académica de la Universidad de Sonora; conducta invariable que debemos seguir todos los integrantes de la comunidad universitaria.

VIII).- Condenamos enérgicamente todo gremialismo o sindicalismo inmediatista venal o corrupto; somos partidiarios de las posturas críticas y activas que conlleven directamente a la aceleración del movimiento y a la producción del cambio social; rechazamos las estructuras injustas, autoritarias y anarquizantes, provengan de donde provengan; por ello, coincidimos con aquellos universitarios que con su actuación y participación creadoras luchan por la elevación constante de la Universidad de Sonora en todos sus campos y niveles.

IX).- Como Sindicato, somos ajenos por completo a las labores de proselitismo y afiliación que directa o indirectamente realicen cualesquiera de los partidos políticos existentes o por existir. Sus miembros, en lo individual, tienen la más plena y absoluta libertad de pertenecer al partido político que mejor corresponde a sus convicciones e ideologías que convenga a sus intereses.

X).- Nuestra opinión o posición política como grupo organizado frente a los problemas que se presenten, se manifestará por conducto de nuestros dirigentes, teniendo en cuenta siempre la superación de nuestra Universidad y de la sociedad en general.

## CAPITULO I
## DENOMINACION, OBJETO, DOMICILIO Y DURACION

### ARTICULO 1

El 9 de diciembre de 1976, quedó constituído el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Unviesidad de Sonora cuyas siglas son: S.T.A.U.S.

### ARTICULO 2

El S.T.A.U.S. tiene como objetivos:

a).- Estudiar, mejorar y defender constantemente las condiciones econoómicas, sociales, políticas y culturales de sus agremiados.

b).- Implantar en las relaciones laborales entre la Universidad de Sonora (UNISON) y sus trabajadores, los principios de profesionalización de la enseñanza, la estabilidad en el trabajo y la superación académica.

c).- Pugnar por reformar y adicionar las diversas leyes y reglamentos

relativos a los derechos y deberes de los trabajadores académicos para obtener la constante mejoría de su situación económica, jurídica y académica.
d).- Participar en la problemática universitaria regional, nacional e internacional conforme a su declaración de principios.
e).- Implantar la educación sindical y política de sus agremiados.
f).- Establecer relaciones fraternales y solidarias con las demás agrupaciones y corrientes de trabajadores independientes y democráticas del país.
g).- Realizar todos los actos jurídicos, económicos y políticos necesarios para alcanzar los objetivos señalados en estos Estatutos.

**ARTICULO 3**

El domicilio social del Sindicato es la ciudad de Hermosillo, Sonora.

**ARTICULO 4**

El lema del Sindicato será: "CIENCIA Y CULTURA"

**ARTICULO 5.-**

La duración del S.T.A.U.S. será por tiempo indefinido.

## CAPITULO II

## DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO

**ARTICULO 6**

Podrán ser miembros del S.T.A.U.S. los trabajadores académicos de la Univesidad de Sonora, que por naturaleza de sus funciones no sean empleados de confianza, independientemente del carácter de su contratación, y que en forma personal y voluntaria soliciten su ingreso al Sindicato.

**ARTICULO 7**

Para ser miembro del S.T.A.U.S. además de cumplir con lo estipulado en el Artículo anterior se requiere que el solicitante:
a).- NO haya incurrido en malversación de fondos en contra de cualquier otra organización sindical.
b).- NO haya hecho las funciones de esquirol en contra de cualquier otro grupo de trabajadores.

c).- NO ocupe algón cargo público o privado incompatible con los intereses sindicales o universitarios a juicio del Sindicato.
d).- Protestar, cumplir y hacer cumplir fielmente los presentes Estatutos, los acuerdos que emanen de la Asamblea General tanto ordinarias como extraordinarias, de las Comisiones y Consejos de Delegados y de la Comision de Honor y Justicia.

## ARTICULO 8

Para ingresar al Sindicato el aspirante deberá:
a).- Llenar la solicitud de ingreso, proporcionando los datos que se pidan en las formas correspondientes, por conducto del Comité Ejecutivo.
b).- Acreditar con los documentos respectivos los requisitos establecidos en el Artículo 6.

## ARTICULO 9

El Comité Ejecutivo resolverá de acuerdo con el Artículo 7, sobre la aceptación o rechazo de las solicitudes de ingreso comunicando esto por escrito al solicitante. En caso de aceptación pasará a ser miembro del Sindicato a reserva de ser ratificado en la siguiente Asamblea General.

## ARTICULO 10

Los derechos sindicales de un miembro se suspenden por:
a).- Disfrutar de permiso en el trabajo y en el sindicato por razones de carácter personal o bien por desempeñar un puesto de confianza o de autoridad en la Universidad, suspendiéndose en este último caso sus derechos sindicales sin mayor trámite que informar por escrito al órgano del Sindicato que corresponda el haber aceptado el puesto.
Este Sindicato se reserva el derecho de establecer y señalar en todo tiempo cuales puestos son de confianza dentro de la Universidad, y a quienes los ocupen, como personas que mientras duren en ellos tendrán sus derechos sindicales suspendidos.
b).- De acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo referente a las sanciones.
c).- Por voluntad expresa del miembro la cual deberá ser presentada por escrito y debidamente fundada.

## ARTICULO 11

Los derechos sindicales de un miembro se reanudarán:
a).- Al dejar de desempeñar el puesto de confianza o de autoridad y se reincorpore a sus labores académicas, de investigación o docencia.

b).- Al volver al trabajo, por terminación de la licencia que le hubiere dado origen.
c).- Al cesar los efectos de la sanción sindical que le haya sido aplicada en los términos que establece el presente Estatuto.
En todos los anteriores casos, se requiere que el miembro durante el término de suspensión haya actuado invariablemente sin lesionar los intereses del Sindicato, su Estatuto y los intereses de los demás miembros y que haya respetado los derechos de la clase trabajadora en general, y haya cumplido con la obligación para pagar puntualmente en la Tesorería del Sindicato, las cuotas ordinarias y extraordinarias.

### ARTICULO 12

Los derechos sindicales de los miembros se pierden:
a).- Por renuncia expresa, presentada por escrito y aprobada por los órganos sindicales correspondientes.
b).- Por expulsión.
c).- Cuando pierda toda relación de trabajo con la Universidad de Sonora. No se considerará desaparecida la relación de trabajo con la Universidad cuando se separe al trabajador académico de sus labores, si éste NO acepta su separación e inicia un litigio con la Universidad. En este caso, el trabajador conservará su calidad de miembro del Sindicato con todos sus derechos y obligaciones sindicales hasta que se resuelva en última instancia el juicio seguido.

### ARTICULO 13

Al perderse su calidad de miembro en los términos del Artículo que antecede, automáticamente, el afectado perderá y dejará de disfrutar los derechos que establece este Estatuto y el Contrato Colectivo de Trabajo.

### ARTICULO 14.

Los miembros que formen parte del poder Público, Municipal, Estatal o Federal, no podrán ocupar puesto alguno de dirección sindical.

## CAPITULO III
## DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS

### ARTICULO 15

Son obligaciones de los miembros:
a) Cumplir y hacer cumplir fielmente el presente Estatuto y las

decisiones de los órganos de dirección sindical y los acuerdos de las Asambleas Generales.

b) Asistir puntualmente a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias y a todos los eventos de carácter sindical para todo lo cual serán debidamente convocados.

c) Desempeñar con lealtad, diligencia y honradez los puestos y comisiones que le sean conferidos por la Asamblea General o los órganos de dirección sindical.

d) Actuar de acuerdo a la Declaración de Principios de nuestra Organismo Sindical, para lograr así el avance permanente de nuestra Universidad y de la sociedad en general.

e) Tener por encima de cualquier interés personal o de grupo, los intereses del Sindicato.

f) Cooperar por todos los medios a su alcance, el engrandecimiento del Sindicato y al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y de los miembros del mismo.

g) Guardar la mayor reserva de los asuntos sindicales que por indicación de algún órgano de dirección deban permanecer en el secreto.

h) Informar al órgano sindical que corresponda de las violaciones que se cometan al Contrato Colectivo de Trabajo y al presente Estatuto.

i) Contribuir en la medida de sus posibilidades a desarrollar la línea política del Sindicato de acuerdo a lo que establecen los presentes Estatutos y a la Declaración de Principios.

j) Contribuir a fortalecer exteriormente nuestra Organización Sindical, difundiendo su experiencia y sus principios.

k) Contribuir al fortalecimiento interno del Sindicato, participando activamente en todas las labores de la agrupación y denunciando cualquier manifestación de burocratismo, malversación de fondos o traición a los intereses y principios del Sindicato ante el órgano correspondiente.

l) Aportar puntualmente las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias y aceptar las deducciones que por este concepto haga la Tesorería de la Universidad.

m) En caso de huelga, acatar las decisiones que se acuerden en la Asamblea General.

n) Emitir su voto en las asambleas sindicales.

o) No aceptar procedimiento alguno, iniciado en su contra por las autoridades universitarias, sin que intervenga la representación sindical.

p) Atender las excitativas del Sindicato, aún cuando esté suspendido en sus derechos sindicales, ya que esta circunstancia no lo exime de cumplir sus obligaciones para con el organismo sindical, primordialmente las de tipo económico.

q) Combatir y abstenerse de ejecutar actos y procedimientos

que impidan la superación y lesionen el buen nombre del organismo sindical.

r) Tratar los asuntos de trabajo y conflicto que le afecten por conducto del órgano sindical que corresponda y en todo caso en orden jerárquico y jurisdiccional ascendente.

s) Ayudar fraternal y solidariamente a todo miembro del Sindicato, en la resolución de sus problemas personales y de trabajo.

## ARTICULO 16

Son derechos de los miembros:

a) Disfrutar plenamente de las garantías que les correspondan como miembros activos del S.T.A.U.S. y de los derechos que obtenga el Sindicato en favor de sus miembros, en la forma y términos contractuales, de convenios, reglamentos y los establecidos en el presentel Estatuto.

b) Tener voz y voto en las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, tanto Generales como Delegacionales y tener voz en las Asambleas de cualquier órgano de gobierno sindical.

c) Elegir y ser electo para ocupar cargos de dirección sindical, llenando los requisitos establecidos en el presente Estatuto; teniendo en cuenta lo dispuesto por el Artículo 14.

d) Ser representados y patrocinados por los órganos de gobierno sindical, legalmente reconocidos, en defensa de sus intereses y derechos, en los problemas que surjan con motivo del trabajo, o ante las autoridades administrativas o judiciales y excepcionalmente en asuntos de otra índole, cuando se considere procedente.

e) Ser defendidos contra ceses y cambios injustificados y contra acusaciones relativas a sus actividades docentes y de investigación, así como contra arbitrariedades e injusticias de cualquier autoridad universitaria o de otro fuero.

f) Nombrar defensor y/o defenderse por sí mismo, cuando sean establecidas por este Estatuto.

g) Ser apoyados por el Sindicato, para el pleno disfrute de las garantías que le otorgan la Ley Federal del Trabajo, la del ISSSTESON, la Ley Orgánica de la Universidad y todos aquellos ordenamientos legales de carácter Federal o Local relativos al personal académico y maestros de la Universidades e Institutos de Instrucción Superior del País.

h) Solicitar que se convoque a Asamblea General, o en su caso convocar, llenando los requisitos establecidos por este Estatuto.

i) Participar con carácter de observador en cualquier negociación que lleven a cabo el Sindicato y las Autoridades Universitarias.

j) Analizar y censurar mesurada y constructivamente en el seno de las asambleas sindicales, la actuación de los dirigentes del Sindicato y consignar ante los órganos sindicales correspondientes en los términos

de este Estatuto, las irregularidades, que observen en el funcionamiento del Sindicato, así como las violaciones al Contrato Colelctivo de Trabajo, al Estatuto y las irregularidades en las relaciones con las autoridades universitarias o de otro fuero.

k) Reclamar la ayuda fraternal, solidaria y efectiva de los dirigentes del Sindicato, de los compañeros que ocupen puestos de dirección o adminisitración en la Universidad o de los demás agremiados, para resolver satisfactoriamente sus problemas.

l) Pedir la exención del pago de cuotas sindicales, cuando por estar totalmente separados de su labor docente o de investigación, no reciban ingresos por este concepto.

m) Presentar iniciativas tendients a mejorar las condiciones laborales y de vida del personal académico y los procedimientos del organismo sindical.

n) Solicitar la reconsideración de las sanciones sindicales que le fueron impuestas, sujetándose a las disposiciones y procedimientos que señalan los presentes Estatutos.

o) Ser informados oralmente o por escrito, sobre el trámite de sus asuntos encomendados al organismo sindical.

p) Disfrutar plenamente la garantía de petición.

q) Gozar de libertad para el ejercicio de las ideas políticas y filosóficas y las creencias religiosas de su convicción personal.

r) Que el Sindicato no objete su promoción a un puesto de confianza.

s) Ocupar cargos en el Comité Ejecutivo Sindical si reúne los requisitos exigidos.

t) Constituirse en unión de otros miembros del Sindicato en tendencias o corrientes para impulsar organizadamente sus posiciones de plítica sindical, ajustándose para ello a la declaración de principios del Sindicato.

u) Los miembros que pasen a la calidad de jubilados tendrán los mismos derechos sindicales de los deás trabajadores, así como las obligaciones que se establecen en los presentes Estatutos.

v) Los demás que establece expresamente este Estatuto.

## ARTICULO 17

Los miembros expulsados del Sindicato, podrán reincorporarse a éste, previo dictamen de la Comisión de Honor y Justicia, la que analizará minuciosa y expresamente la causa de expulsión, el comportamiento del miembro, su solicitud y requisitos de reingreso.

## CAPITULO IV
## DE LAS SANCIONES Y APLICACIONES DE CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

### ARTICULO 18

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

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.
c) Destitución del cargo sindical.
d) Suspensión de derechos sindicales hasta por 6 meses.
e) Expulsión del Sindicato.
f) Las demás que se encuentren establecidas en el Estatuto.

### ARTICULO 19

Las sanciones y correcciones disciplinarias se aplicarán por los órganos que tengan competencia para hacerlo, de acuerdo con lo que establece este Estatuto, tomando en cuenta la gravedad de la falta, los perjuicios que haya ocasionado para el Sindicato y las circunstancias que haya prevalecido en el momento de realizarse el acto o actos que hubieren constituído la falta o faltas que se atribuyan al o los acusados. Cuando algún órgano del Sindicato esté conociendo de alguna o algunas faltas atribuídas a alguno o algunos miembros del mismo y encuentre que no es de competencia aplicarle la corrección disciplinaria que corresponda, turnará el asunto al órgano que tenga competencia para hacerlo de acuerdo con estos Estatutos.

### ARTICULO 20

Amonestación verbal ante el Consejo General de Delegados o ante la Asamblea Delegacional. Los miembros se harán acreedores a esta sanción, cuando falten injustificadamente a una reunión del Consejo General de Delegados o Asamblea Delegacional. Tal sanción será aplicada en el Consejo General de Delegados por el Comité Ejecutivo, por medio del Secretario de Actas y Acuerdos o en su caso por la Asamblea Local correspondiente, por medio del Delegado Sindical.

### ARTICULO 21.-

Amonestación escrita leída ante el Consejo General de

Delegados o ante la Asamblea Delegacional. Los miembros del Sindicato, se harán acreedores a la sanción que antecede cuando:
a) Se manifiesten culposa o dolosamente en contra de los acuerdos del Sindicato ante las autoridades universitarias.
b) Por indisciplina, entendiéndose como tal, no cumplir con los Estatutos o acuerdos sindicales emanados de la Asamblea General del Consejo General de Representantes y de las Asambleas Delegacionales.

**ARTICULO 22.-**

Para aplicar la corrección disciplinaria a que se refiere el Artículo 21, se seguirán en el procedimiento siguiente:
Cuando se tenga conocimiento de que algún o algunos miembros del Sindicato hayan realizado algún acto que amerite la aplicación de la corrección disciplinaria a que se refiere el Artículo 21, la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, a iniciativa propia o a petición de algún otro órgano o miembro del Sindicato, previa vista que dé al Consejo General de Delegados, y al propio acusado, procederá a practicar la investigación correspondiente, dictando resolución y turnando el asunto a la Comisión de Honor y Justicia a fin de que ésta aplique la sanción señalada ante el Consejo General de Delegados o ante la Asamblea Delegacional o en caso de no ameritar la sanción del miembro, proceda a archivarla.

**ARTICULO 23.-**

Destitución del cargo sindical aplicable a los Delegados.
Son causas que ameritan la aplicación de esta sanción:

a) Quienes faltes tres veces consecutivas e ijustificadas o cuatro acumulativas a las Asambleas Delegacionales o del Consejo General de Delegados.

b) Quienes no cumplan los acuerdos de las Asambleas sea cual fuere.

c) Por no defender los derechos de sus representados.

d) Por no realizar Asambleas en su dependencia por lo menos una vez al mes en forma ordinaria y en forma extraordinaria las que sean necesarias.

e) Proponer o votar acuerdos que no hayan sido previamente resueltos en su Asamblea Delegacional.

f) Las demás que determine la Asamblea Delegacional.

**ARTICULO 24.-**

Para aplicar las sanciones a que se refiere el Artículo 23, se seguirá el procedimiento siguiente:

Cuando el Secretario de Actas y Acuerdos o cualquier otro órgano o miembro del Sindicato, tenga conocimiento de que algún delegado ha incurrido en alguna de las faltas que se refiere el Artículo anterior, lo hará saber a la Comisión de Vigilancia y Fiscalización a fin de que ésta convoque a una Asamblea Delegacional en la dependencia del o de los acusados a efecto de dar la información de la falta cometida para que la Asamblea resuelva lo que corresponda.

**ARTICULO 25.-**

Destitución del cargo sindical para el Comité Ejecutivo y Comisiones. Son causas que ameritan aplicación de tal sanción por:

a) Incumplimiento de las labores sindicales correspondientes.

b) Abuso de su puesto.

c) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones dirigentes.

d) Abandono de su cargo sin causa justificada.

e) Tener tres inasistencias consecutivas e injustificadas o cuatro acumulativas a las Asambleas del Consejo General de Delegados.

**ARTICULO 26.-**

Para aplicar la sanción a que se refiere el Artículo de expulsión.

**ARTICULO 27.-**

Suspensión de derechos sindicales hasta por seis (6) meses. Son causas que ameritan la aplicación de esta sanción:

a) No cumplir o violar culposamente los acuerdos o disposiciones emanadas de la Asamblea General, del Consejo General de Delegados y en su caso de las Asambleas Delegacionales.

b) Mostrar con hechos que se es contrario a la política y al objetivo del Sindicato o a la solidaridad y unión que deben existir entre todos los agremiados, conforme establece el presente Estatuto

c) Por realizar actos de agresión y/o calumnia en contra de algún miembro del Sindicato.

d) Por presentarse a colaborar con las autoridades universitarias o personas contrarias al Sindicato, proporcionando informes que por indicación de algún órgano sindical, deban permanecer en secreto.

e) Faltar injustificadamente a las guardias en caso de huelga o paro.

## ARTICULO 28.-

Para aplicar la sanción a que se refiere el Artículo 27, se seguirá el procedimiento marcado en el Artículo referente a la expulsión.

## ARTICULO 29.-

Son causas que ameriten la expulsión del Sindicato:

a) Sosntener, promover y/o desarrollar actividades en contra de la existencia del Sindicato.

b) Los actos de traición, entendiéndose como tales, los que se realicen en colusión con las autoridades, con alguna organización antagónica, o con cualquier persona física o moral que cause al Sindicato un perjuicio.

c) Desempeñar el papel de esquirol, entendiéndose como tal el presentarse a realizar labores durante un paro, huelga o cualquier otro acto de presión, o bien incitar directa y abiertamente a que otro lo haga.

d) La disposición de fondos y bienes del Sindicato, realizada en forma indebida.

e) Causar intencionalmente daños materiales, graves a los bienes del Sindicato.

En los incisos d) y e) no se excluye la posibilidad de ejercer acción penal en contra del o los culpables.

## ARTICULO 30.-

Para expulsar a algún miembro del Sindicato, deberá seguirse el procedimiento siguiente:

I) Cuando se tenga conocimiento de que algún o algunos miembros del Sindicato, hayan realizado algún acto que amerite la expulsión, la Comisión de Vigilancia y Fiscalización ya sea por iniciativa propia o a petición de algún otro órgano o miembro del Sindicato previa vista que dé el Consejo General de Delegados procederá a practicar la investigación correspondiente, en la que:

a) Citará al acusado, haciéndole saber el contenido de la acusación que haya en su contra y oirá los argumentos que aduzca en su defensa.

b) Recibirá las pruebas tendientes a demostrar los hechos que se le imputen al o a los acusados, así como los que tiendan a demostrar su inocencia.

c) Recibidas las pruebas, si a juicio de la Comisión hay elementos suficientes para demostrar la responsabilidad del o de los acusados, dictará resolución consignando el asunto a la Comisión de Honor y Justicia pidiendo que éste omita dictamen en el sentido de

que debe decretarse la expulsión; si a su juicio no hay pruebas suficientes para demostrar la responsabilidad del o de los acusados, dictará la resolución mandando archivar la investigación bajo su responsabilidad, dando vista al Consejo General de Delegados.

d) Si la investigación se practicó a solicitud de cualquier otro órgano o miembro del Sindicato y el solicitante no quedare conforme con la resolución de archivo que hubiere dictado la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, le hará saber a ésta para que remita el expediente a la Comisión de Honor y Justicia, a efecto de que confirme o revoque la determinación de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización.

e) El plazo para que la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, presente el dictamen es de 15 días hábiles contados a partir del día en que haya tenido conocimiento de este hecho.

II) La Comisión de Honor y Justicia, al recibir la consignación de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, procederá:

a) Si contiene petición de que emita dictamen en el sentido de que deba decretarse la expulsión del o de los acusados, estudiará la investigación y las pruebas recibidas por la Comisión de Vigilancia y Fiscalización y si encuentra deficiencia, las ampliará emitiendo dictamen ya sea decretando la expulsión o negándola.

b) Si el dictamen es en sentido de que debe decretarse la expulsión lo hará saber al Comité Ejecutivo, previa vista que dé al Consejo General de Delegados, enviándole copia del dictamen y pidiéndole que convoque a una Asamblea General Extraordinaria del Sindicato en los términos del presente Estatuto para que conozca, discuta y resuelva sobre el contenido del propio dictamen.

c) Si contiene resolución de archivo por parte de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, estudiará el contenido de la investigación y la confirmará o revocará. Si confirma, devolverá el expediente a la Comisión de Vigilancia y Fiscalización; si la revoca, procederá en los términos de los incisos que anteceden. Esta resolución de archivo, será apelable una sola vez si existen pruebas supervenientes ante el Consejo General de Delegados.

d) El plazo para que la Comisión de Honor y Justicia presente el dictamen de de 30 días hábiles contados a partir del día en que haya recibido el dictamen de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización.

III) El Comité Ejecutivo, al recibir el dictamen, de la Comisión de Honor y Justicia procederá:

a) Convocar a una Asamblea General Extraordinaria del Sindicato en los términos establecidos en este Estatuto, la que deberá celebrarse dentro del término de los 15 días hábiles siguientes en que fué recibido el dictamen. La Asamblea tendrá como único objeto, el conocer y resolver sobre el dictamen de la Comisión de Honor y Justicia.

b) A citar para que concurran a la Asamblea General a

defender sus derechos al o a los acusados, entregándole copia del dictamen, o no a ella, el o los acusados. La cita deberá practicarse personalmente en el domilio que el o los acusados tengan manifestado en el Sindicato y en su lugar de trabajo, cuando menos tres días hábiles antes de aquel en que deberá celebrarse la Asamblea y se dejará constancia fehaciente de no haberse practicado.

IV) El día y hora en que debe celebrarse la Asamblea, una vez instalada en los términos de este Estatuto:

a) Se requerirá a él o los acusados para que nombren un defensor que se encuentre presente o manifieste si se defenderán por sí mismos.

b) Si no hubiere concurrido el o los acusados o estos no nombraron defensor y no manifestaron que se defenderán por sí mismos, se procederá a nombrarles un defensor por mayoría de votos de los presentes.

c) Una vez nombrado el defensor o recibida la manifestación de que al o los acusados se defenderán por sí mismos, la Comisión de Honor y Justicia por conducto de uno de sus miembros, dará lectura a su dictamen.

d) A continuación se dará el uso de la palabra al acusado y si son varios en el orden en el que aparezcan en el dictamen de la Comisión de Honor y Justicia, para que, ya sea directamente o por conducto de su defensor, conteste la acusación y exponga lo que corresponda a su defensa, debiendo concretarse su exposición a rebatir el dictamen acusatorio, podrá aportar otras pruebas que no hubieren sido recibidas ni por la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, ni por la Comisión de Honor y Justicia, siempre que puedan recibirse en la misma Asamblea, que el oferente las presentará debidamente preparados. La Comisión de Honor y Justicia podrá replicar y el acusado o acusados podrán presentar defensa por escrito, dándole lectura en la Asamblea.

e) Terminadas las exposiciones de la Comisión de Honor y Justicia y de la defensa, verbal y/o escrita, se concederá a la Asamblea General un receso y un tiempo para deliberar, transcurrido el cual, se procederá a tomar la votación en forma nominal, debiendo omitirse a los votos en el sentido de que si es de expulsarse del Sindicato al o a los acusados o no. Si son varios los acusados, el voto puede ser para unos en un sentido y para otros en otro sentido.

f) Recabada la votación se practicará el cómputo y si el resultado es que las dos terceras partes o más de la totalidad de los miembros nominales de la Asamblea General hubieren votado en el sentido de que es de expulsarse al o a los, o algún, o algunos de los acusados, en ese mismo acto se hará la declaratoria de que el o los afectados quedan expulsados del Sindicato con las correspondientes

consecuencias estatutarias. Si el resultado de la voltación en cue más de la tercera parte de los miembros de la Asamblea General hubieren votado en el sentido de que no es de expulsar a la declaratoria de que quedan absueltos, procediéndose en ambos casos, a clausurarse la Asamblea.

g) Si el resultado de la votación no cubriera el porcentaje requerido para la expulsión o bien para la absolución, la Asamblea General se declarará permanente en tanto se obtenga la votación necesaria en uno u otro sentido.

V) A ningún miembro del Sindicato se le podrá juzgar más de una vez, por los mismos hechos.

## CAPITULO V
## DEL GOBIERNO Y ESTRUCTURA DEL SINDICATO

### ARTICULO 31

El S.T.A.U.S., para los efectos legales de su régimen interno y con fines de organización, se estructura en Delegaciones que se ubican en cada una de las academias, escuelas y departamentos académicos de la Universidad de Sonora y en los institutos y dependencias de investigación de la misma.

### ARTICULA 32.-

La Delegación se forma con todos los miembros del Sindicato que laboran en la misma academia, escuela, departamentos académicos, institutos o dependencias de investigación de la Universidad de Sonora. Aquellos miembros que laboren en dos o más dependencias de la Universidad se adscribirán en la dependencia en donde laboren mayor número de horas; si el número de horas de jornada de trabajo fuera igual en dos o más dependencias se adscribirán en la Delegación de su preferencia, pero sólo podrán militar en la Delegación en la que se adscriban.

### ARTICULO 33.-

Las Delegaciones Sindicales se consideran células del Sindicato y su integración favorece las reuniones seccionales del mismo, para los efectos de votación en el Consejo de Delegados, se les reconoce como unidades órganicas del mismo.

## ARTICULO 34.-

Cada Delegación Sindical estará coordinada y será representada por un Delegado y un Subdelegado los cuales serán nombrados internamente en cada academia, escuela, departamento académico e instituto de investigación de la Universidad y de acuerdo al procedimiento de elección señalado para el efecto por el presente Estatuto.

## ARTICULO 35.-

En el Consejo General de Delegados, cada Delegación tiene derecho a un voto por cada cinco miembros o fracción que exceda de la mitad. Las Delegaciones que no cuentan con un mínimo de cinco miembros se agruparán en la Delegación que sea más afin a sus intereses y trabajo académico.

## ARTICULO 36.-

La Asamblea General es la autoridad máxima del Sindicato, es decir, su órgano supremo de gobierno y se integra con todos los miembros del Sindicato o con los representantes personales de los mismos.

## ARTICULO 37.-

La Asamblea General Ordinaria se reúne una vez al año y de manera extraordinaria se reúne las veces que sean necesarias, por acuerdo del Consejo General de Delegados o por citación que hagan un mínimo del 25% de miembros activos.

## ARTICULO 38.-

La Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria ejerce sus funciones:

a) Conocer, discutir, aprobar o en su caso rechazar los informes de labores del Consejo General de Delegados, del Comité Ejecutivo y de las Comisiones de Vigilancia y fiscalización, de Honor y Justicia y de Hacienda.

b) Conocer, discutir, aprobar y en su caso rechazar los estados de cuenta y el presupuesto sindical, que deberán presentar mancomunadamente el Tesorero y la Comisión de Hacienda.

c) Decidir los lineamientos políticos generales para la actividad del Sindicato, misma a la que se deben sujetar el Consejo de Delegados, el Comité Ejecutivo y las Comisiones Sindicales.

d) Conocer, discutir y resolver sobre las sanciones de destitución

del cargo sindical para el Comité Ejecutivo y Comisiones Estatutarias, así como resolver en definitiva sobre la expulsión de miembros.

e) Resolver en definitiva sobre la reconsideración de sanciones disciplinarias que planteen los órganos de gobierno sindical y los miembros del Sindicato.

f) Elegir a los integrantes del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Estatutarias.

g) Reformar los presentes Estatutos o los que con posterioridad substituyeran a los presentes.

h) Delegar facultades expresas, en asuntos de su competencia que no haya resuelto, al Consejo de Delegados y al Comité Ejecutivo.

i) Decidir en última instancia el estallido y levantamiento de los movimientos de huelga.

j) Hacer uso de todas aquellas que como autoridad máxima, le corresponden para el ejercicio del Gobierno del Sindicato.

**ARTICULO 39.-**

La Asamblea General Extraordinaria conoce y resuelve sobre los problemas que motiven su convocatoria.

**ARTICULO 40.-**

La Asamblea General Ordinaria es convocada cada año por el Consejo General de Delegados. Su convocatoria deberá ser lanzada con quince días de anticipación cuando menos.

La Asamblea General Extraordinaria es convocada por el Consejo General de Delegados y en caso de urgente necesidad por el Comité Ejecutivo, o bien por un 25% de miembros activos del Sindicato. Se convocará con una anticipación de cuando menos cinco días hábiles.

La Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria, será válida si asisten a ella por lo menos la mitad más uno de los miembros activos del S.T.A.U.S.

El quórum deberá integrarse dentro de la primera hora siguiente a la que dicha Asamblea fué convocada. Una vez instalada se proseguirá a nombrar un Presidente de Debates, el cual presidirá la Asamblea.

Los acuerdos de la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria son obligatorios, para todos los órganos de dirección y representación sindical y todos los afiliados. Los acuerdos serán válidos si son aprobados por la mayoría de los miembros activos presentes en Asamblea, excepto en los casos que señale el presente Estatuto.

## CAPITULO VI
## INTEGRACION Y FACULTADES DEL CONSEJO GENERAL DE DELEGADOS

### ARTICULO 41

El Consejo General de Delegados se integra con los Delegados de las diversas secciones sindicales de las academias, escuelas, departamentos académicos e institutos de investigación de la Universidad de Sonora y los miembros del Comité Ejecutivo. Se elige cada año durante el mes de febrero.

El Consejo General de Delegados se reúne el segundo miércoles de cada mes, a sus sesiones asistirán los integrantes de las Comisiones Estatutarias quienes al igual que el Comité Ejecutivo sólo tiene derecho a voz.

En cada una de estas reuniones se nombrará a un Presidente de Debates, quien presidirá la reunión.

### ARTICULO 42.-

El Consejo General de Delegados, es el órgano máximo de dirección del Sindicato, después de la Asamblea General. Cumple esta función mediante el ejercicio de las siguientes facultades:

a) Decidir las formas de acción del Sindicato para la defensa de los derechos e intereses de los afiliados del mismo.

b) Formular la política general del Sindicato, para que de acuerdo con sus principios, éste despliegue sus relaciones exteriores de solidaridad y ayuda con otros sectores de la Universidad y con otros organismos sindicales afines del país y del extranjero.

c) Orientar las labores del Comité Ejecutivo, de las Comisiones y en general de los miembros del Sindicato.

d) Conocer y aprobar o en su caso rechazar en primera instancia los informes de labores del Comité Ejecutivo, de sus integrantes y de las comisiones contractuales y sindicales.

e) Designar las comisiones contractuales y otras oficiales del Sindicato.

f) Conocer y resolver sobre las renuncias y licencias de los miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones.

g) Conocer los dictámenes que sobre sanciones y medidas disciplinarias le presente la Comisión de Honor y Justicia.

h) Convocar a elecciones del Comité Ejecutivo, Comisiones y del propio Consejo.

i) Solicitar la remoción de miembros del Comité Ejecutivo, de

miembros de las Comisiones y de Delegados.

j) Conocer y resolver sobre la solicitud de protección y defensa de sus intereses que le planteen miembros del Sindicato que por alguna de las causas señaladas en el Capítulo II, se encuentran suspendidos en sus derechos sindicales.

La solicitud de remoción a que se refiere el inciso I del presente Artículo, se pondrá a consideración de la base del Sindicato una vez cumplido el procedimiento establecido en el Capítulo correspondiente a sanciones, si es aprobada por la mayoría de los integrantes del Consejo General de Delegados, reunidos en pleno, y cuya representatividad sea por lo menos del 51% de los afiliados en el Sindicato.

Cumplidos los requisitos anteriores, el Comité Ejecutivo, exponiendo los argumentos en pro y en contra de las decisiones tomadas, someterá a votación de la base la proposición del Consejo General de Delegados. La votación tendrá lugar en la fecha y lugares determinados expresamente y será directa y secreta. Se aprobará la propuesta por mayoría simple. Si es aprobada la remoción, se procederá a elegir al o a los sustitutos del Comité afectados por la decisión de ser removidos.

Las elecciones del o los sustitutos para ocupar los puestos vacantes por la remoción, renuncia o separación definitiva, se realizarán por toda la base del Sindicato, en los términos de la convocatoria que para tal efecto lance el Consejo General de Delegados. Durante el lapso de la separación del o los miembros del Comité Ejecutivo y la elección de los nuevos titulares, el Consejo General de Delegados, nombrará sustitutos provisionales.

## ARTICULO 43.-

Los acuerdos del Consejo General de Delegados serán adoptados por mayoría simple de sus integrantes, con excepción de los casos que en contrario establezcan los Estatutos.

## ARTICULO 44.-

Los Delegados Sindicales se eligen en Asamblea Interna de cada academia, escuela, departamento académico o institutos de investigación de la Universidad en la que existan mínimo 5 miembros del Sindicato con derechos vigentes y en ellas se nombrará Delegado y Subdelegado que actúan como propietario y suplente respectivamente y tienen como funciones las siguientes:

a) Representar a sus compañeros de dependencia ante el Consejo General de Delegados.

b) Asistir regular y puntualmente a las sesiones del Consejo General de Delegados.

c) Convocar a asamblea ordinaria de su dependencia cuando menos una vez al mes, para examinar los problemas colectivos que lo ameriten. Convocar a asamblea delegacional extraordinaria cuando sea necesario, por iniciativa propia o a solicitud del 20% de los integrantes de su delegación o a petición de un órgano superior de Dirección Sindical.

d) Llevar al Consejo General de Delegados no sólo los asuntos de interés general y que votados hayan obtenido mayoría de votos, sino además aquellas posiciones que votadas hayan obtenido al menos un 33% de votos de los presentes en la Asamblea Delegacional correspondiente.

e) Defender en primera instancia, los intereses y derechos individuales y colectivos de sus compañeros ante las autoridades competentes en su dependencia.

f) Solicitar la intervención del Comité Ejecutivo para resolver problemas locales o delegacionales y resolver en primera instancia problemas laborales de sus representados.

g) Para ser electo Delegado se requiere una antigüedad mínima de tres meses como sindicalizado, salvo en el caso de las dependencias de nueva cración o integración al Sindicato. No haber sido sancionado por el Sindicato por causas graves en el año anterior a la elección, ni haber ocupado puesto de confianza o autoridad universitaria durante el mismo tiempo anterior.

## CAPITULO VII
## INTEGRACION, FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL COMITE EJECUTIVO

### ARTICULO 45

El Comité Ejecutivo es el órgano de dirección del S.T.A.U.S. que, actuando de acuerdo con las orientaciones generales de la Asamblea General y del Consejo General de Delegados, representa al Sindicato ante las autoridades de sus distintas dependencias y ante los tribunales del trabajo y ante las organizaciones obreras, campesinas, estudiantiles y populares del país y del extranjero.

El Comité Ejecutivo es electo por votación directa, universal y secreta de los miembros activos del Sindicato y lo integran diez (10) personas, un Secretario General, un Secretario del Interior, un Secretario del Trabajo y Conflictos, un Secretario de Relaciones, un Secretario Tesorero, un Secretario de Educación y Cultura, un Secretario de Prensa y Propaganda, un Secretario de Previsión Social, un Secretario de Deportes y un Secretario de Actas y Acuerdos.

## ARTICULO 46.-

El Comité Ejecutivo es el órgano de dirección diaria del Sindicato, atiende y resuelve todos los problemas laborales individuales o colectivos que surjan entre los trabajadores académicos sindicalizados y las autoridades de la institución, tomando siempre en cuenta los intereses de los trabajadores afectados y las opiniones de los mismos, previo acuerdo del Consejo General de Delegados. Asimismo, cuidará de la correcta actividad de la Organización, de su unidad y de todas aquellas relaciones que coadyuven a su fortalecimiento. Estas tareas generales las cumple mediante el ejercicio de las siguientes facultades:

a) Firmar contratos parciales o generales de trabajo y contratos especiales previa discusión y acuerdo con los trabajadores afectados, o en su caso, del Consejo General de Delegados.

b) De acuerdo con las comisiones respectivas presentar al Consejo General de Delegados para revisar y aprobar los reglamentos de admisión, de conciliación, de capacitación, etc.

c) Representar jurídicamente a los trabjadores académicos ante las autoridades del trabajo y previa aprobación del Comité, ante cualquier tribunal del fuero común o federal.

d) De acuerdo con las decisiones del Consejo General de Delegados emplazar a huelga a la Institución por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, por revisión del mismo y por solidaridad.

e) Integrar comisiones auxiliares de las diversas secretarías, cuando sean necesario.

f) Proponer al Consejo General de Delegados, la integración de comisiones especiales para representar a la Organización en eventos convocados por organizaciones afines, en el país o en el extranjero.

g) Vigilar el cumplimiento de las comisiones contractuales y en su caso proponer la remoción de sus integrantes.

h) Por conducto de los Secretarios respectivos, administrar los fondos económicos del Sindicato, rindiendo cuenta cada tres meses ante el Consejo General de Delegados y la base del Sindicato. La administración de los fondos se hará de acuerdo con la Comisión de Hacienda, quien supervisará las cuentas.

i) Establecer relaciones de solidaridad y fortalecer la colaboración con organizaciones y corrientes sindicales afines.

j) Firmar acuerdos de solidaridad y ayuda mutua con otras organizaciones previa aprobación del Consejo General de Delegados.

k) Nombrar a el o los asesores legales del Sindicato.

## ARTICULO 47.-

El Comité Ejecutivo convocará las reuniones ordinarias y

extraordinarias del Consejo General de Delegados y pondrá a consideración el orden del día, el cual contendrá los problemas que sean de competencia del Consejo General de Delegados. Las reuniones extraordinarias se citarán con 48 horas de anticipación cuando menos.

Cada tres meses el Comité Ejecutivo rendirá informes generales de su gestión, ante el Consejo General de Delegados.

**ARTICULO 48.-**

Para resolver los asuntos, dentro de sus atribuciones del Comité Ejecutivo deberá celebrar reuniones, cada vez que sean necesarias, pero cuando menos cada quince días, el día y la hora que acuerde el propio Comité. Sus acuerdos se tomarán por mayoría de votos. En caso de empate, el Secretario General tendrá voto de calidad.

**ARTICULO 49.-**

El Secretario General presidirá las reuniones del Comité Ejecutivo y lo podrá convocar cada vez que haya un asunto de resolver, la convocatoria no requerirá formalidad alguna, sino simplemente por escrito citará a los miembros del Comité, para día y hora determinadas, pero deberá girarse, cuando menos, cuarenta y ocho horas antes de aquella en que deba celebrarse la reunión. Si hay prueba fechaciente de que la convocatoria fué recibida, cuando menos por las dos terceras partes de los integrantes del Comité Ejecutivo, la reunión podrá celebrarse si concurren la mayoría de los miembros del Comité Ejecutivo y de no concurrir, deberá citarse nuevamente.

**ARTICULO 50.-**

Los integrantes de las comisiones contractuales y sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité Ejecutivo, pero únicamente tendrán derecho a voz y no a voto. Cuando haya discrepancia entre la opinión del Comité Ejecutivo y la de alguna de las comisiones, deberá hacerse constar en el acta de la reunión la opinión discrepante.

**ARTICULO 51.-**

Los requisitos para ocupar un puesto del Comité Ejecutivo son:

a) Ser miembro activo del Sindicato, con antigüedad mayor de tres meses.

b) Encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos sindicales.

c) No haber ocupado un puesto de confianza un año inmediatamente anterior al momento de la elección.

d) No haber sido sancionado con suspensión de derechos sindicales por un período mayor de un mes.

e) No haber sido sancionado con destitución de su cargo sindical.

f) No haber renunciado por causas que no sean de fuerza mayor, a algún puesto sindical para el que hubiera sido electo.

g) Los demán que establezca este Estatuto.

### ARTICULO 52.-

En las ausencias justificadas ante el Consejo General de Delegados de los miembros del Comité Ejecutivo, que no exceda de dos meses, estos serán substituidos por el que le siga en el orden establecido en el Artículo 45 de este Estatuto, quedando a cargo del que se encuentre realizando la sustitución tanto las atribuciones del puesto que ocupa como titular, como las que correspondan al que esté sustituyendo. Para este efecto el Comité Ejecutivo podrá designarle uno o dos auxiliares.

### ARTICULO 53.-

Los miembros del Comité Ejecutivo, únicamente podrán ausentarse en forma transitoria hasta por dos meses, transcurridos los cuales se considerará como ausencia absoluta y se procederá a elegir al sustituto. Salvo en casos de excepción considerados así por el Consejo General de Delegados.

## CAPITULO VIII
## DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO

### ARTICULO 54

Son atribuciones del Secretario General:

a) Ejercer la representación legal del Sindicato.

b) Otorgar o revocar los mandatos generales o especiales que sean de su competencia.

c) Convocar las reuniones del Consejo General de Delegados y las sesiones del Comité Ejecutivo, salvo en los casos previstos por este Estatuto.

d) Cumplir y velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Estatuto, así como de las orientaciones y acuerdos del Consejo General de Delegados y de los acuerdos del Comité Ejecutivo.

e) Turnar a los demás Secretarios del Comité Ejecutivo y a las Comisiones, los asuntos que sean de su competencia.

f) Resolver los asuntos de que le den cuenta los demás Secretarios del Comité, tomando en consideración la opinión de estos y siempre que no esté el asunto dentro de las atribuciones expresas otorgadas por este Estatuto y otro órgano del Sindicato.

g) Firmar la correspondencia en unión del Secretario que corresponda.

h) Autorizar con su firma los recibos de pago que debe verificar la Tesorería del Sindicato.

i) Las demás que establezcan este Estatuto y que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

## ARTICULO 55.-

Son atribuciones del Secretario del Interior:

a) De acuerdo con el Secretario Generaql planificar el funcionamiento interno del Comité Ejecutivo del aparato administrativo del Sindicato, sometiéndolo a la aprobación del Comité Ejecutivo.

b) Organizar la distribución interna de la correspondencia para que con toda oportunidad sea turnada a la Secretaría y órgano que corresponda.

c) Llevar el registro de los miembros del Sindicato asentando los datos que proporcionen en su solicitud de ingreso, con el sistema que se considere adecuado.

d) Controlar la estadística del Sindicato, archivo e inventario de los bienes del mismo.

e) Velar por el correcto funcionamiento de las oficinas del Sindicato, de acuerdo con la planificación aprobada por el Comité Ejecutivo.

f) Vigilar el funcionamiento adecuado del Sindicato de las diversas dependencias, interviniendo para la solución de los problemas organizativos que se produzcan.

g) Vigilar que los Delegados sean debidamente citados a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias del Consejo General de Delegados.

## ARTICULO 56.-

Son atribuciones del Secretario de Trabajo y Conflictos:

a) Analizar la eficacia de las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamentos que el Sindicato firme con la UNISON y vigilar su aplicación práctica.

b) Informar al Comité Ejecutivo sobre las violaciones o incorrecta aplicación de las estipulaciones contractuales, según sus observaciones.

c) Elaborar los proyectos de revisión del Contrato de Trabajo,

Convenios y Reglamentos que celebre el Sindicato con la UNISON, tomando las opiniones de los demás órganos del Sindicato y de sus miembros que deseen hacerlo, y junto con las comisiones respectivas.

d) Proponer al Comité Ejecutivo los proyectos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, Convenios y Reglamentos, para que una vez aprobados por éste sean sometidos a la consideración del Consejo General de Delegados.

e) Tratar todos los problemas que surjan en las relaciones obrero-patronal, por la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamentos, Convenios, etc.

f) Tratar con las autoridades de la Institución, sin perjuicio de la representación del Secretario General, los problemas a que se refieren las fracciones que anteceden.

g) Informar al Comité Ejecutivo sobre los problemas que representa en la práctica, la aplicación de las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamentos, Convenios, etc.

h) Las demás que establezca este Estatuto y que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

**ARTICULO 57.-**

Son atribuciones del Secretario de Relaciones:

I) Establecer y mantener relaciones con otros organismos sindicales y en general con otras organizaciones.

II) Establecer y mantener relaciones de intercambio de conocimientos y experiencias, en forma especial, con otras organizaciones de personal académico, de las universidades del país y del extranjero.

III) Promover y coordinar, en nombre el Sindicato las acciones de solidaridad que éste solicite y las que le sean solicitadas.

**ARTICULO 58.-**

Son atribuciones del Secretario Tesorero:

I) Tener bajo su custodia el patrimonio del Sindicato.

II) Llevar la contabilidad del Sindicato con la asasoría contable en caso de ser necesario.

III) Recaudar los ingresos del Sindicato, sean cual fuere su procedencia y regular la cotización (cobro de cuotas) de los miembros del Sindicato.

IV) Firmar la documentación relativa al movimiento de valores del Sindicato, con los requisitos que establezca este Estatuto.

V) Efectuar los pagos de los gastos que se realicen de acuerdo con el presupuesto aprobado, por acuerdo del Comité Ejecutivo dentro

de sus respectivas atribuciones y en los érminos establecidos por este Estatuto.

VI) Formular mensualmente un estado de la contabilidad incluyendo corte de caja poniéndolo a disposición de los afiliados que lo soliciten.

VII) Hacer los depósitos de los fondos del Sindicato en las Instituciones de Crédito que hubiere señalado el Comité Ejecutivo según la rama a la que corresponda cada ingreso.

VIII) Rendir cada tres meses al Consejo General de Delegados, a nombre del Comité Ejecutivo, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio del Sindicato.

IX) Publicar el balance en el órgano oficial del Sindicato; poner a la vista de cualquiera de las comisiones y miembros que lo soliciten, la cantabilidad de la Tesorería y la documentación relativa al patrimonio del Sindicato.

X) Proporcionar al Consejo General de Delegados, al Comité Ejecutivo, a cualquiera de las Comisiones y a la Comisión de Honor y Justicia los datos que soliciten respecto al patrimonio y manejo de fondos del Sindicato.

XI) Formular el proyecto del presupuesto de egresos del Sindicato, para someterlo a la consideración del Comité Ejecutivo y éste a su vez, someterlo a la aprobación del Consejo General de Delegados y de la Comisión de Hacienda.

XII) Las demás que establezca este Estatuto y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

**ARTICULO 59.-**

Son atribuciones del Secretario de Educación y Cultura:

I) Encauzar a los miembros del Sindicato en las teorías o doctrinas de carácter social fomentando la conciencia sindical, por medio de conferencias, publicaciones, etc.

II) Tener a su cargo y fomentar la biblioteca, discoteca y todo lo relacionado con actividades culturales del Sindicato.

III) Las demás que se desprendan de la naturaleza de su cargo y las que establezca este Estatuto.

**ARTICULO 60.-**

Son atribuciones del Secretario de Prensa y Propaganda:

I) Dirigir bajo su responsabilidad, la publicación periódica oficial del Sindicato.

II) Promover la colaboración de los miembros del Sindicato para la publicación oficial del mismo.

III) Difundir en la medida de las posibilidades del Sindicato, entre los miembros de éste, las disposiciones legales y contractuales, que regulen las relaciones obrero-patronal.

IV) Emitir con la aprobación del Consejo General de Delegados y del Comité Ejecutivo, del Secretario General las informaciones de prensa, relativos a las actividades y problemas que confronte el Sindicato.

V) Propagar las funciones y objetivos del Sindicato.

VI) Editar junto con el Secretario de Cultura, libros y folletos de educación sindical.

VII) Informar a los miembros del Sindicato de todos los asuntos de interés que se promuevan o realicen en la organizaciones afines.

**ARTICULO 61.-**

Son atribuciones del Secretario de Previsión Social:

I) Estudiar las enfermedades que puedan ser producidas por la naturaleza del trabajo, para proponer, por conducto del Secretario de Trabajo y Conflictos, que sean conocidas como profesionales.

II) Las demás que establezca este Estatuto y que se desprenda de la naturaleza de su cargo.

**ARTICULO 62.-**

Son atribuciones del Secretario de Deportes:

I) Promover y reglamentar las actividades deportivas de los miembros del Sindicato y sus familiares.

II) Coordinar las actividades de los equipos deportivos integrados por los miembros del Sindicato, así como promover eventos con equipos y deportistas de otras organizaciones afines.

III) Las demás que establezca este Estatuto y que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

**ARTICULO 63.-**

Son atribuciones del Secretario de Actas:

I) Levantar las actas de las Asambleas tanto de las ordinarias como de las extraordinarias, del Consejo General de Delegados y de las reuniones del Comité Ejecutivo, y darles lectura en la Asamblea inmediata posterior.

II) Llevar por separado un libro de reuniones del Consejo General de Delegados, el cual estará a disposición de los miembros que lo soliciten y uno de reuniones del Comité Ejecutivo, asentando en ellos extractos de las actas que levante en cada asamblea o reunión, debiendo

considerar textualmente los acuerdos tomados en ellas, firmando al calce de cada extracto.

III) Entregar a cada miembro del Comité Ejecutivo o cada órgano del Sindicato, copia firmada de los acuerdos que corresponda ejecutar a cada uno.

IV) Las demás que establezca este Estatuto y que se desprendan de la naturaleza misma de su cargo.

## CAPITULO IX
## DE LA COMISION DE HACIENDA

### ARTICULO 64

La Comisión de Hacienda es el órgano fundamentalmente encargado de organizar y controlar la administración del patrimonio del Sindicato.

### ARTICULO 65

La Comisión de Hacienda se integrará con un Presidente, un Secretario y un Vocal.

### ARTICULO 66

La Comisión de Hacienda funcionará como cuerpo colegiado, pudiendo actual válidamente con la presencia del Presidente y del Secretario o del primero o el Vocal.

### ARTICULO 67

Las ausencias temporales de alguno de los miembros de la Comisión de Hacienda, que no exceda de dos meses, serán cubiertas por el que le siga en su orden, así como las definitivas, mientras se elija el sustituto. Los integrantes de la Comisión de Hacienda únicamente podrán ausentarse en forma transitoria hasta dos meses, transcurrido los cuales, se considerará como ausencia absoluta y se procederá a elegir el sustituto o sustitutos.

### ARTICULO 68

Cuando se produzca la ausencia de más de uno de los miembros de la Comisión de Hacienda, si es transitoria que no exceda de dos

meses, el Comité Ejecutivo propondrá a los interinos sometiendo dicha designación a la consideración del Consejo General de Delegados de acuerdo a lo establecido en este Estatuto. Si la ausencia es absoluta, se procederá en los mismos términos, pero los interinos, únicamente durarán en sus funciones mientras se elige a los sustitutos.

### ARTICULO 69

Para ocupar un puesto de la Comisión de Hacienda, deberán llenarse los mismos requisitos exigidos para ocupar un puesto dentro del Comité Ejecutivo.

### ARTICULO 70

Son atribuciones de la Comisión de Hacienda:

I) Discutir y aprobar en primera instancia el presupuesto de egresos del Sindicato.

II) Inspeccionar la contabilidad del Sindicato, así como los documentos relativos al movimiento de fondos, cuando menos cada tres meses.

III) Analizar y en su caso, aprobar y desaprobar las cuentas que rinda el Secretario Tesorero del Sindicato, independientemente de la facultad que sobre este aspecto tiene el Consejo General de Delegados.

IV) Autorizar las erogaciones que deban hacerse cuando excedan de diez mil pesos.

V) Presentar al Comité Ejecutivo estudios y proyectos que tiendan a incrementar el patrimonio del Sindicato, así como para la administración del mismo.

VI) Las demás que establezca este Estatuto y que se desprendan de la naturaleza de sus funciones.

## CAPITULO X
## DE LA COMISION DE VIGILANCIA Y FISCALIZACION

### ARTICULO 71

La Comisión de Vigilancia y Fiscalización es el órgano encargado fundamentalmente, de velar por que los integrantes de los otros órganos del Sindicato y los demás miembros cumplan con sus funciones y con lo dispuesto en el presente Estatuto, así como pedir la aplicación de las correcciones disciplinarias en los casos en que sean procedentes.

## ARTICULO 72

La Comisión de Vigilancia y Fiscalización se integrará por un Presidente, un Secretario y un Vocal.

## ARTICULO 73.-

Para ocupar un puesto en la Comisión de Vigilancia y Fiscalización deberán llenarse los mismos requisitos exigidos para ocupar un puesto dentro del Comité Ejecutivo.

## ARTICULO 74.-

Son atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización:

I) Velar por que los otros órganos del Sindicato y los miembros que lo integran, cumplan con sus funciones y con todo lo dispuesto por este Estatuto.

II) Velar por que todos los miembros cumplan con los procedimientos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

III) Practicar las investigaciones necesarias a iniciativa propia o bien cuando algún otro órgano o miembro del Sindicato, denuncia la Comisión de alguna falta que amerite el aplicar alguna corrección disciplinaria.

IV) Practicar las investigaciones necesarias cuando se le denuncia o tenga conocimiento de alguna falta que amerite que uno o más miembros del Sindicato sean expulsados del mismo.

V) En su caso, pedir a la Comisión de Honor y Justicia, la aplicación de cororecciones disciplinarias o expulsión.

VI) Intervenir en el proceso electoral, en los términos establecidos en este Estatuto.

VII) Las demás que establece este Estatuto y que se desprendan de la naturaleza de sus funciones.

## ARTICULO 75.-

La Comisión de Vigilancia y Fiscalización funcionará como cuerpo colegiado y en forma individual a través de cada uno de sus miembros. Actuará en forma colegiada, en los procesos de investigación, previos a todo pedimento de aplicación de alguna corrección disciplinaria pudiendo hacerlo válidamente con la presencia del Presidente y del Secretario o del Primero y del Vocal. Actuará a través de cualquiera de sus miembros, en cualquier otro caso que no se trate de procedimiento de investigación.

### ARTICULO 76

Las ausencias temporales de alguno de los miembros de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización que no exceda de dos meses, serán cubiertas por el que siga en su orden, así como las definitivas mientras se elige al sustituto. Los integrantes de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización únicamente podrán ausentarse en forma transitoria hasta por dos meses, transcurridos los cuales se considerará como ausencia absoluta y se procederá a elegir al sustituto.

### ARTICULO 77

Cuando se produzca la ausencia de más de uno de los miembros de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización si es transitoria que no exceda de dos meses, el Comité Ejecutivo propondrá a los interinos a la consideración del Consejo General de Delegados si la ausencia es absoluta, se procederá en los mismos términos, pero los interinos únicamente durarán en sus funciones mientras se elige a los sustitutos.

## CAPITULO XI
## DE LA COMISION DE HONOR Y JUSTICIA

### ARTICULO 78

La Comisión de Honor y Justicia es el órgano encargado fundamentalmente de juzgar a los integrantes de los otros órganos y demás miembros del Sindicato, por las faltas que ameriten la aplicación de alguna corrección disciplinaria, así como emitir opinión, en los casos y términos previstos por este Estatuto.

### ARTICULO 79.-

La Comisión de Honor y Justicia se integrará por un Presidente, un Secretario y un Vocal.

### ARTICULO 80.-

Para ocupar un puesto en la Comisión de Honor y Justicia deberán llenarse los mismos requisitos exigidos para ocupar un puesto en el Comité Ejecutivo.

## ARTICULO 81.-

Son atribuciones de la Comisión de Honor y Justicia:

I) Conocer de las acusaciones que la Comisión de Vigilancia y Fiscalización presente en contra de alguno o algunos de los integrantes de los otros órganos del Sindicato, cuando se pida la destitución de cargo sindical y emitir opinión que será resuelta en última instancia por la Asamblea General:

a) Absolviendo al o a los acusados.

b) Sosteniendo que debe aplicarse la corrección disciplinaria correspondiente.

II) Conocer de las acusaciones que la Comisión de Vigilancia presenta en contra de alguno o algunos de los miembros del Sindicato, cuando se pida la expulsión de los mismos o la suspensión de derechos sindicales por más de 30 días, y emitir opinión que será resuelta en última instancia por la Asamblea General:

a) Absolviendo al o a los acusados.

b) Sosteniendo que el o los acusados, deben ser expulsados de la organización, o que se les debe aplicar una corrección disciplinaria, consistente en suspensión de derechos sindicales por más de 30 días.

III) Conocer de las acusaciones que presente la Comisión de Vigilancia en contra de alguno o algunos de los miembros del Sindicato, en cualquier otro caso de los que no se encuentren comprendidos en las dos fracciones que anteceden, juzgando y aplicando la corrección disciplinaria que corresponda, de acuerdo con lo establecido por este Estatuto; en este caso, el miembro o los miembros afectados tendrán derecho a apelar contra la resolución de la Comisión de Honor y Justicia ante el Consejo General de Delegados.

IV) Practicar investigación y emitir la opinión a que se refiere la Fracción I de este Artículo, cuando el o los acusados, sean integrantes de la Comisión de Vigilancia.

## ARTICULO 82

Cuando la opinión sea en el sentido de que debe aplicarse la destitución de cargo sindical o la suspensión de derechos sindicales por más de treinta días, la Comisión de Honor y Justicia lo comunicará al Comité Ejecutivo, para que ésta proceda a convocar una Asamblea General, a la que se citará a los acusados y oyéndolos en su defensa y se resolverá de acuerdo con lo establecido en este Estatuto.

### ARTICULO 83

Cuando la opinión sea en el sentido de que debe expulsarse del Sindicato a uno o más miembros del mismo, la Comisión de Honor y Justicia procederá en los términos establecidos en el Capítulo IV de este Estatuto.

### ARTICULO 84

La Comisión de Honor y Justicia actuará como cuerpo colegiado, pudiendo hacerlo válidamente con el Presidente en funciones y otro de sus miembros.

### ARTICULO 85

Las ausencias temporales de alguno de los miembros de la Comisión de Honor y Justicia que no excedan de dos meses, serán cubiertas por el que le siga en su orden, así como las definitivas, mientras se elige al sustituto. Los integrantes de la Comisión de Honor y Justicia, únicamente podrán ausentarse en forma transitoria hasta por dos meses, transcurridos los cuales, se considerará como ausencia definitiva y se procederá a elegir al sustituto.

### ARTICULO 86

Cuando se produzca la ausencia de más de uno de los miembros de la Comisión de Honor y Justicia, si es transitoria que no exceda de dos meses, el Comité Ejecutivo propondrá a los interinos en los términos del inciso e) del Artículo 42. Si la ausencia es absoluta, se procederá en los mismos términos, pero los interinos, únicamente durarán en sus funciones,mientras se elige a los sustitutos.

## CAPITULO XII
## DE LAS ELECCIONES

### ARTICULO 87

Los integrantes del Comité Ejecutivo, Comisión de Hacienda, Comisión de Vigilancia y Fiscalización y Comisión de Honor y Justicia, serán electos cada dos años.

## ARTICULO 88

Los integrantes del Comité Ejecutivo, Comisión de Hacienda, Comisión de Vigilancia y Fiscalización y Comisión de Honor y Justicia, serán electos en forma universal, directa y secreta en los términos establecidos por este Estatuto.

## ARTICULO 89

Las elecciones se llevarán a cabo de acuerdo con el procedimiento siguiente:

I) El primer día hábil del mes de Marzo de cada dos años, la Comisión Electoral nombrada previamente por el Consejo General de Delegados, lanzará la convocatoria para elegir a los integrantes del Comité Ejecutivo, Comisión de Hacienda, Comisión de Vigilancia y Fiscalización y Comisión de Honor y Justicia, en la que:

a) Se abrirá el registro de planillas a partir de la fecha en que se lance la convocatoria concluyendo el día 10 de marzo inclusive.

b) Se expresarán los requisitos establecidos para ocupar los puestos objeto de la elección.

c) Se señalará el lugar, el horario durante el cual se registrarán candidatos y los lugares y horarios en que estarán abiertas las urnas para recibir la votación.

II) El registro de candidatos, se efectuará dentro del período correspondiente ante la Comisión Electora, par alo cual:

a) Los interesados, presentarán por escrito la solicitud de registro para cada planilla, suscrita, cuando menos por treinta miembros del Sindicato en pleno ejercicio de sus derechos sindicales y que no hubieran firmado otra solicitud de registro, en favor de otra planilla.

b) La Comisión Electoral analizará la solicitud, para ver si el candidato propuesto, llena los requisitos establecidos y si las firmas son legítimas, pudiendo investigar en caso de duda.

c) Hecho el análisis, la Comisión Electoral, levantará acta, resolviendo si es o no procedente el registro, entregando copia al candidato propuesto.

d) Al día siguiente de concluir el período de registro de candidatos, la Comisión Electoral dará a conocer los nombres de los candidatos que hayan quedado debidamente registrados.

III) Los candidatos podrán hacer su propaganda electoral en el período comprendido desde el 11 de marzo hasta un día antes de la fecha de elecciones.

IV) La votación se hará antes de que concluya el mes de marzo, procurando que entre las fechas de la declaratoria de registro de planillas

y el de la votación haya un período de tiempo no menor de doce días. Dicha votación se llevará a cabo en la forma siguiente:

a) El día señalado instalará las urnas, en los lugares señalados en la convocatoria y previamente revisadas, para dar fé de que se encontrarán totalmente vacías.

b) La Comisión Electyoral, emitirá cédulas personales de votación, debidamente foliadas y firmadas y selladas por la misma.

c) Se tendrá a la vista los padrones en los que deberán aparecer todos los miembros del Sindicato que se encuentren en pleno ejercico de sus derechos sindicales, también debidamente firmados por la Comisión Electoral a través de los miembros que correspondan sellados por la Comisión de Vigilancia.

d) Una vez instaladas las urnas se empezará a recibir la votación identificando al votante, poniendo inmediatamente después de su nombre en el padrón la anotación "voto", entregando la cédula de votación.

e) El votante llenará la cédula y la depositará personalmente en la urna.

V) Concluída la votación, se procederá a levantar un acta, declarando cerrada la votación y que ésta fué legal, en caso de protestas por parte de los representantes de los candidatos que hubieran intervenido en la elección, se harán constar en el acta y se resolverá sobre ellas de inmediato; las protestas serán resueltas por la Comisión que tenga a su cargo el proceso electoral.

VI) Una vez terminada el acta a que se refiere la Fracción anterior y resueltas las protestas que se hubieren presentado, se procederá a recabar los votos que emitan los representantes de la Comisión Electoral y de los candidatos. Después se llevará a cabo el recuento de la votación y en un acta se señalará los votos obtenidos por cada planilla.

VII) El acta anterior, firmada por todos los representantes y conteniendo las protestas y observaciones que se hicieran durante el recuento, serán entregadas a la Comisión Electoral, misma que hará el cómputo total de las urnas y la declaratoria final se harán el mismo día de las elecciones. El resultado lo dará a conocer la Comisión Electoral a la base durante las cuarenta y ocho horas siguientes.

## ARTICULO 90

Cada planilla podrá nombrar sus representantes, los que, una vez que se haya practicado el registro, podrán asistir a los actos electorales, sin que la ausencia afecte la legalidad del proceso electoral.

## ARTICULO 91

La toma de posesión y protesta del Comité Ejecutivo se realizará durante los primeros quince días del mes de abril de cada dos años.

## ARTICULO 92

Las elecciones de los Delelgados del Consejo General de Delegados se harán de acuerdo con la convocatoria que para tal efecto emita la Comisión Electoral nombrada por el propio Consejo, y las elecciones se llevarán a cabo durante el mes de febrero de cada año, con base en los siguientes criterios:

a) Las elecciones se harán por voto universal, directo y secreto de los trabajadores sindicalizados de cada academia, escuela, departamento académico y de los institutos de investigación científica y técnica.

b) Las Asambleas Delegacionales requerirán de un número no menor de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la Delegación de que se trate.

c) Será declarado electo el candidato o planilla que obtenga el mayor número de votos emitidos en la votación.

## ARTICULO 93

La toma de posesión y protesta de los Delegados al Consejo General de Delegados se realizará los últimos días del mes de febrero, según señale la convocatoria respectiva.

# CAPITULO XIII
# DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO

## ARTICULO 94

El patrimonio del Sindicato se integra con:

a) Con los bienes muebles e inmuebles que adquiera en el futuro, inmediata y directamente para el objeto de su institución y constitución.

b) Con los donativos y gratificaciones que puedan otorgarles.

c) Con las aportaciones de la UNISON pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

d) Con los beneficios económicos que se obtengan mediante actividades llevadas a cabo por sus agremiados.

e) Con las aportaciones económicas de sus miembros, mismas que se establecen y detallan en el Artículo siguiente.

## ARTICULO 95

Cada uno de los miembros integrantes del Sindicato está obligado a contribuir, colaborar y participar activamente para alcanzar como resultado el incremento del patrimonio del Sindicato y para cubrir cabalmente los gastos que se requiera en el funcionamiento del mismo, razón por la cual los miembros deberán pagar las aportaciones siguientes:

I) CUOTA ORDINARIA: Una cantidad de dinero correspondiente al 1% del salario del trabajador, misma que le será descontada quincenalmente.

II) CUOTAS EXTRANORDINARIAS: Las que fije o decrete el Consejo General de Delegados, para fines especiales.

## ARTICULO 96

Las cuotas establecidas en la Fracción I del Artículo 95 se destinarán o aplicarán exclusivamente para sufragar los gastos normales y ordinarios que se requieran para la actividad y el funcionamiento del Sindicato; las cuotas mencionadas en la Fracción II del mismo Artículo, se utilizarán solamente para atender los fines especiales por los cuales fueron decretadas. En caso de que de estas últimas cuotas quedase un remanente o sobrante, el mismo será aplicado a un fondo de resistencia y a otros fines que el Consejo General de Delegados acuerde.

## ARTICULO 97

Todos los miembros del Sindicato, desde el momento mismo en que se aprueben estos Estatutos, otorgan su consentimiento para que la UNISON, les descuente de sus salarios, las cuotas señaladas en el Artículo 95, por lo que se requerirá que cada uno otorgue en forma especial su consentimiento para que puedan efectuarse tales descuentos. Los miembros de nuevo ingreso, al protestar cumplir con las disposiciones de estos Estatutos, quedará incluida la autorización para la práctica de los multicitados descuentos.

## ARTICULO 98

Los ingresos que pertenezcan al Sindicato serán recaudados por el Secretario Tesorero; serán contabilizados de acuerdo con el sistema que se establezca y se harán los depósitos en la Institución de Crédito que corresponda, según el ramo a que se refiere este ingreso, de acuerdo con lo establecido en los Artículos que preceden.

### ARTICULO 99

La administración del Patrimonio del Sindicato estará a cargo del Comité Ejecutivo, con la intervención de las Comisiones de Hacienda y Vigilancia de acuerdo con las atribuciones que les otorgue estos Estatutos.

El manejo de los fondos, ajustados a las disposiciones de administración de los órganos arriba mencionados, estará a cargo del Secretario Tesorero, pero para el retiro de fondos depositados en las instituciones de crédito, se requerirán en forma mancomunada, las firmas del Secretario General y del Secretario Tesorero, en funciones.

### ARTICULO 100

Para los gastos menores se establecerá una CAJA CHICA, con el monto que señale la Comisión de Hacienda, pero que no excederá de $10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.).

### ARTICULO 101

Unicamente podráa enajenarse o gravarse los bienes muebles e inmuebles que forman parte del patrimonio del Sindicato, por acuerdo con Consejo General de Delegados.

### ARTICULO 102

El Comité Ejecutivo, por conducto del Secretario Tesorero, rendirá al Consejo General de Delegados, cuenta de la administración del patrimonio del Sindicato cada tres meses.

## CAPITULO XIV
## DE LAS HUELGAS

### ARTICULO 103

En los casos de emplazamiento a huelga, se eligirá un Comité de Huelga integrado por: un miembro por sección, más el Consejo General de Delelgados y el Comité Ejecutivo y será éste último el que presida las reuniones del Comité de Huelga.

El Comité General de Huelga se instalará cuando menos 8 días antes de la fecha fijada para la huelga y asumirá la Dirección del Sindicato en el momento de su estallido.

A las Asambleas del Comité General de Huelga deberá asistir

siempre la Comisión de Vigilancia y Fiscalización en pleno cuyos integrantes tendrán derecho a voz pero no a voto.
El Comité General de Huelgas funcionará de acuerdo al Reglamento que éste último apruebe en la Asamblea que se instale.

**ARTICULO 104.-**

En Asamblea Seccional se integrará un Comité Seccional de Huelga a más tardar ocho días antes de la instalación del Comité General de Huelga y estará compuesto por los miembros al Comité General de Huelga de acuerdo al Artículo anterior.

**ARTICULO 105.-**

Para que sea válida la resolución de emplazamiento a huelga se requiere que sea aprobada por el 75% de la Asamblea General, excepto en los casos de huelga por solidaridad en los que se bastará el 80% de los votos del Consejo General de Delegados.

**ARTICULO 106**

En caso de huelga por motivo de conflicto laboral, ésta sólo podrá ser levantada por una Asamblea General convocada especialmente para dicho efecto.

**ARTICULO 107**

Las huelgas por solidaridad podrán ser levantadas por acuerdos del 80% de los miembros del Consejo General de Delegados en Asamblea del Organo convocada para tal efecto.

**ARTICULO 108**

El Comité General de Huelga nombrará de entre su seno la Comisión Negociadora respectiva, de la cual formará parte invariablemente el Secretario General, el Secretario del Interior, el Secretario de Trabajo y Conflictos, un miembro de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización y tres miembros del Comité General de Huelga.

**ARTICULO 109**

Por el sólo hecho de acoerdar conforme a estos Estatutos un emplazamiento a huelga, todos los miembros del Sindicato quedan obligados a aportar un día de salario para incrementar el Fondo de

Resistencia del Sindicato.

### ARTICULO 110

El Comité General de Huelga funcionará en Asamblea Permanente y designará una sede que podrá ser cualquiera de las secciones o el local sindical debiéndose organizar en función de las condiciones existentes y de acuerdo a los intereses del Sindicato.

### ARTICULO 111

Al levantarse la huelga el Consejo General de Delegados, el Comité Ejecutivo y Comisiones, restablecerán sus funciones normales.

## CAPITULO XV
## DE LAS REFORMAS A LOS ESTATUTOS

### ARTICULO 112

Estos Estatutos podrán ser reformados o adicionados, de acuerdo con el procedimiento que se establece en el presente Capítulo.

### ARTICULO 113

Cualquiera de los órganos del Sindicato o de los miembros del mismo, podrán proponer reformas o adiciones a los Estatutos por escrito dirigido al Comité Ejecutivo y al Consejo de Delegados:

I) Por acuerdo mayoritario del órgano correspondiente.

II) Cuando la proposición provenga de parte de algún miembro del Sindicato, deberá estar respaldada dicha proposición con las firmas de cuando menos 20 miembros más de la organización que se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos sindicales.

### ARTICULO 114

Cuando el Comité Ejecutivo apruebe promover reformas o adiciones a los Estatutos, o reciba proposición concreta que se ajuste a lo dispuesto por el Artículo anterior, procederá:

I) A dar la más amplia publicidad posible al proyecto de reformas o adiciones que hubiera formulado o recibido.

II) Convocar al Consejo General de Delegados que:

a) Discutirá el proyecto de reformas o adiciones y lo

votará.

b) Si resulta que los representantes del Consejo General de Delegados que represente el 51% de los miembros del Sindicato, votaron a favor de las reformas o adiciones, se declararán aprobadas, a partir de la fecha de la aprobación.

III) Por lo menos cada año se formará una Comisión del Consejo General de Delegados para que revise y proponga modificaciones a los Estatutos.

### ARTICULO 115.-

Cuando el Comité Ejecutivo considere que las porposiciones de reformas o adiciones a los Estatutos tocan aspectos esenciales y trascendentales de dicho ordenamiento, consultará el problema con el Consejo de Delegados, si la opinión de ambos órganos de representación coinciden en lo que se refiere a las relevancias de las proposiciones, convocarán a un plebiscito y en donde prevalecerá la opinión mayoritaria en lo tocante a las modificaciones.

## CAPITULO XVI
## DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION DEL SINDICATO

### ARTICULO 116

El Sindicato se disolverá solamente por acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros.

### ARTICULO 117

En caso de disolución del Sindicato sus bienes muebles e inmuebles tendrán el destino que determinen las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento formen parte del Sindicato; debiéndose tomar el acuerdo respectivo en la Asamblea donde se decida la disolución y nombrándose una Comisión Liquidadora a fin de que ésta sea la que se encargue de ejecutar los acuerdos de la Asamblea, debiendo en todo caso proceder al pago de los pasivos.

**ESTOS ESTATUTOS FUERON APROBADOS EN LA ASAMBLEA GENERAL DEL DIA 10 DE ENERO DE 1983 Y SON VIGENTES A PARTIR DE ESTA FECHA.**

# INDICE

**CAPITULO I**

DENOMINACION, OBJETO, DOMICILIO Y DURACION 2

**CAPITULO II**

DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO 3

**CAPITULO III**

DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS 5

**CAPITULO IV**

DE LAS SANCIONES Y APLICACIONES DE CORRECIONES DISIPLINARIAS 9

**CAPITULO V**

DEL GOBIERNO Y ESTRUCTURA DEL SINDICATO 15

**CAPITULO VI**

INTEGRACION Y FACULTADES DEL CONSEJO GENERAL DE DELEGADOS 18

**CAPITULO VII**

INTEGRACION, FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL COMITE EJECITIVO 20

**CAPITULO VIII**

DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO 23

**CAPITULO IX**

DE LA COMISION DE HACIENDA 28

**CAPITULO X**

DE LA COMISION DE VIGILANCIA
Y FISCALIZACION 29

**CAPITULO XI**

DE LA COMISION DE HONOR Y JUSTICIA 31

**CAPITULO XII**

DE LAS ELECCIONES 33

**CAPITULO XIII**

DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO 36

**CAPITULO XIV**

DE LAS HUELGAS 38

**CAPITULO XV**

DE LAS REFORMAS A LOS ESTATUTOS 41

**CAPITULO XVI**

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION
DEL SINDICATO 42