

10000-2000-1000  
Comité Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora

la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las doce horas del día quince del mes de abril de mil novecientos noventa y nueve, 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 Mendivil, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, representado por su Secretario General, M.C. Osvaldo Landavazo Gracia y Secretario de Trabajo y Conflictos Lic. Jorge Rountree Cons. Las partes aquí presentes 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 en forma integral el Contrato Colectivo de Trabajo que existe celebrado entre las mismas, por lo que para 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 **17.9%** en forma directa al salario tabular.

**TERCERA.-** 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 presente año, en que se pagará el salario considerando dicho incremento y el retroactivo correspondiente. Al efecto, se anexa a éste convenio el tabulador correspondiente, para formar parte del mismo.

**CUARTA.-** En cuanto a las cláusulas contractuales que contienen prestaciones de monto fijo, la Universidad otorga el **2.1%** de los actuales salarios tabulares, que equivalen a una bolsa de **\$2,279,348.75** para que sea distribuida a dichas prestaciones, mismas que se establecen en las cláusulas 126, 136, 138, 144, 145, 146, 147, 152, 184, 186, 187, 189, 190, 191, 192 y 197 del Contrato Colectivo 1997-1999.

**QUINTA.-** La Universidad aportará la cantidad de \$63,500.00 para aplicarse a la realización de eventos sindicales; la cantidad de \$32,000.00 para destinarse al mantenimiento del local sindical (cláusula 190) y la cantidad de \$80,000.00 para la adquisición de un vehículo para uso del sindicato (cláusula 188).

**SEXTA.-** La Universidad pone a disposición del Sindicato la cantidad de \$189,623.00 que ingresó por concepto de exámenes de regularización durante el año de 1998, para que el Sindicato indique a los Departamentos las cantidades y forma de distribución, de acuerdo a la cláusula 127 del Contrato Colectivo.

**SEPTIMA.-** Las partes convienen la modificación de las siguientes cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo:

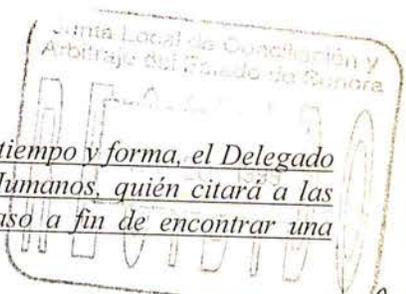
#### CLÁUSULA 4: INSTANCIAS

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 las dependencias no tengan facultades de resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicará por escrito al Sindicato y Delegado en un plazo de tres días hábiles, después de la fecha en la que recibió la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado.

Cuando un asunto planteado por el Sindicato esté dentro de la facultades de la autoridad requerida, ésta deberá responder en un plazo de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que se recibió el escrito del Sindicato. En caso

A



de que el Jefe de Departamento u otras instancias administrativas no den respuesta en tiempo y forma, el Delegado y/o el Secretario del Trabajo podrá presentar el caso a la Dirección de Recursos Humanos, quién citará a las partes involucradas en los siguientes tres días hábiles después de presentado el caso a fin de encontrar una solución al conflicto.

**CLÁUSULA 8: MATERIA DE TRABAJO**

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

**CLÁUSULA 10: DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS**

Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en los Reglamentos y Convenios que firmen las partes, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en 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.

La Universidad respetará en todo momento las garantías de audiencia, para el trabajador o representante acreditado, y el apego a la Ley, EPA, Estatutos y Reglamentos derivados, Contrato Colectivo de Trabajo, y usos y costumbres en todo aquél trámite que realice un trabajador que contenga implicaciones en sus derechos laborales.

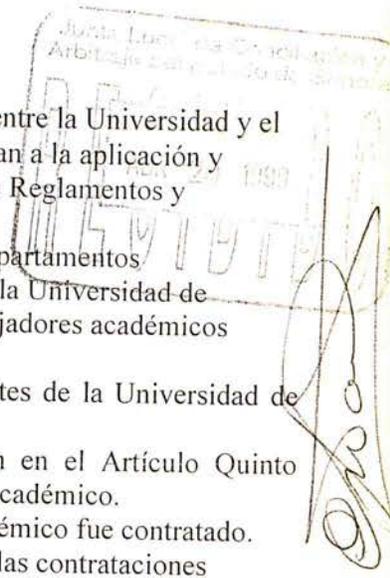
**CLAUSULA 12: DEFINICIONES GENERALES**

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 ORGÁNICA.- Ley Orgánica 4 de la Universidad de Sonora, publicada en el boletín Oficial del Estado de Sonora con fecha 25 de noviembre de 1991.
- f) ESTATUTO DE PERSONAL ACADÉMICO.- El Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, EPA.
- g) REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIONES CURRICULARES.- Reglamento General de Evaluaciones Curriculares (RGEC), aprobado en sesión del Consejo Universitario el 21 de abril de 1991.
- h) LAS PARTES.- La Universidad y el Sindicato.
- i) REGLAMENTO INTERIOR.- El Reglamento Interior de Trabajo que pacten las partes.
- j) ISSSTESON.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
- k) REGLAMENTOS LEGALES.- Los que enumeren las autoridades federales, estatales, municipales y universitarias en la esfera de su competencia.
- l) CONVENIOS.- Convenios bilaterales aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.
- m) JUNTA.- La Junta de Conciliación y Arbitraje en el 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.
- n) REPRESENTANTES:
  - I) De la Universidad: Las personas a quienes confieren ese carácter la Ley Orgánica 4, así como aquéllas 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 laborales y que son:
    - 1) El Comité Ejecutivo del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.
    - 2) Los Representantes Delegacionales del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.
    - 3) Las Personas Físicas con facultades delegadas por las anteriores.
    - 4) Las Personas Físicas con facultades otorgadas por los Estatutos del Sindicato.

9



- ñ) 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.
- o) DEPENDENCIAS.- Unidades Regionales, Divisiones, Departamentos Académicos, Departamentos Administrativos y de Extensión Universitaria y demás centros de trabajo que dependan de la Universidad de Sonora, así como también toda área dentro y fuera del estado de Sonora en donde los trabajadores académicos presten sus servicios como tales a esta Institución.
- p) CENTRO DE TRABAJO.- Departamentos Académicos o Administrativos dependientes de la Universidad de Sonora en donde se presten servicios académicos.
- q) UNIDADES ACADÉMICAS.- Equivalente a los Departamentos que se establecen en el Artículo Quinto transitorio de la Ley Orgánica 4, así como las que en el futuro decida crear el H. Colegio Académico.
- r) ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO: Es el área de trabajo en la cual el trabajador académico fue contratado. Esta área de trabajo académico equivale a lo denominado "área de conocimiento" en todas las contrataciones previas a abril de 1997.
- s) DELEGACIÓN SINDICAL.- Las constituidas o que constituya el Sindicato, en las distintas dependencias de la Universidad.
- t) TRABAJADOR ACADÉMICO.- El trabajador que presta sus servicios a la Universidad en los términos de la CLÁUSULA 13 de este Contrato.
- u) SALARIO.- Es la retribución que corresponde al trabajador académico por sus servicios de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato.
- v) PUESTO.- Plaza, conjunto de funciones que debe hacer un trabajador académico.
- w) 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.
- x) ASESORES.- Personas con voz pero sin voto, que ilustran a los representantes de las partes.
- y) 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 él mismo señala.
- z) CARGA ACADÉMICA.- Para los profesores y profesores-investigadores, es el número de horas-clase impartidas obligatoriamente. Para los Ayudantes, su carga académica consistirá en las horas de ayudantía que le sean asignadas.

- 1) PERSONAL ACADÉMICO.- 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.
- 2) TABULADOR.- Es el documento que resume las categorías y/o niveles que comprende los tipos de plazas académicas y la remuneración asociada a ellas.
- 3) SOBRECARGA.- Es la carga académica adicional a la máxima establecida y reglamentada para el personal académico de carrera de acuerdo a las cláusulas 81 y 82 respectivamente de este Contrato.

**CLÁUSULA 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 ausencias de los trabajadores académicos que gocen de licencia, estén incapacitados, en año sabático o en conflicto laboral.
  - b) El personal académico que ingrese en los casos contemplados en la Cláusula 41 del presente Contrato
  - c) 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.
  - d) ~~El personal académico visitante.~~

**CLÁUSULA 26: NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA**

- 1.- El presente tabulador será aplicable sólo 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 cuatro niveles, los cuales se designarán como A, B, C, y D.

9

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.

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

Los requisitos para ocupar cualquiera de estos cuatro niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los siguientes requisitos establecidos en la Cláusula XVII Transitoria del presente Contrato.

#### CLÁUSULA 27: TÉCNICOS ACADÉMICOS Y AYUDANTES

Los técnicos académicos serán definidos en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, así como lo que se encuentra contenido en la normatividad sobre este tipo de personal aprobada por el Colegio Académico.

Los ayudantes serán definidos de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de Personal Académico y sus funciones no deberán sustituir la materia de trabajo de profesores de asignatura y/o de carrera o técnicos académicos.

#### CLÁUSULA 32: DE LOS BANCOS DE JURADOS

Las Comisiones Dictaminadoras serán los órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular.

El Jefe del Departamento integrará un banco de Jurados por academia o área de trabajo académico, el cual se proporcionará a las comisiones dictaminadoras correspondientes para la integración de jurados, a la CMGAA y al Delegado Sindical. Los integrantes de esos bancos de jurados deberán satisfacer lo establecido en los artículos 44, 46 y 47 del EPA.

Cuando la propuesta del Jefe de Departamento incluya personal de asignatura o externo a la Universidad, deberá asegurarse que cumplan con los requisitos establecidos en el Art. 44, fracc. II del EPA. La Comisión Dictaminadora verificará que cumplan con los requisitos mencionados.

El Jefe del Departamento se compromete a actualizar semestralmente el banco de jurados en las instancias mencionadas y presentarla en la reunión de la Comisión Divisional Verificadora de la Programación (CDVP) señalada en la cláusula 78.

Todas las instancias involucradas en la selección de jurados (Jefes de Departamento, Comisiones Dictaminadoras, Consejos Divisionales, Directores de División) deberán observar el principio de rotatividad en los mismos.

La no observancia de lo establecido en la presente Cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso establecidos en este Contrato, procediendo entonces el último párrafo de la Cláusula 48. La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos vigilará el cumplimiento de esta Cláusula.

#### CLÁUSULA 33: INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO 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 ingresará a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular.

#### CLÁUSULA 34: VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN

Corresponde a la CMGAA vigilar que el ingreso y promoción del personal académico se ajuste a los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 4, el Estatuto General, el EPA, el Reglamento General de Evaluación Curricular, el Reglamento de Acreditación de Actividades Básicas y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

La CMGAA por iniciativa propia, a solicitud de alguna de las personas o instancias a que se refiere la CLÁUSULA 65 de este CCT y/o a petición de alguno de los órganos involucrados en los procedimientos de ingreso y/o promoción, podrá hacer el análisis y emitir una opinión con respecto a casos en los que existan dudas de interpretación o se presuma que no se ha(n) aplicado correctamente alguno(s) de los pasos de estos procedimientos, según la reglamentación aplicable.

El análisis y opinión de la CMGAA será sometido a la consideración del Consejo Divisional correspondiente, a fin de que éste determine lo que proceda con fundamento y en apego a lo establecido en los documentos que se refieren en el párrafo inicial de esta CLÁUSULA.

El Consejo Divisional hará llegar a la CMGAA el acuerdo de referencia y los fundamentos en que lo sustenta.

#### CLÁUSULA 35: 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, todo ello en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Consecuentemente los Consejos Divisionales determinarán las necesidades de personal académico y las características académicas básicas de las plazas de nueva creación, señalando las área de trabajo académico de las mismas, sus objetivos, funciones; así como las características que deberán reunir quienes ingresen a ellas. Esta tarea se realizará por parte de los Consejos Divisionales en el período del 16 de Mayo al 15 de Junio de cada año.

Para hacer lo anterior, el Jefe de cada Departamento, en base al plan de desarrollo del Departamento, y en común acuerdo con las academias elaborará la PROPUESTA: anual de necesidades de personal académico, misma que presentará al Consejo Divisional por conducto del Director de la División, enviando paralelamente copia a la CMGAA. A este respecto se escucharán los planteamientos que sobre el particular presente el Sindicato a través de la Delegación correspondiente. Las necesidades de personal académico que presente el Jefe del Departamento y que sean apoyadas por el Consejo Divisional, se incluirán en la PROPUESTA: de presupuesto anual de Ingresos y Egresos que presente el Director de División. Los aspectos laborales se determinan entre la Universidad y el Sindicato.

#### CLÁUSULA 36: CARÁCTER 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 Director de la División turnará a la CMGAA la propuesta de los puestos académicos a ser concursados, estableciendo una clasificación tentativa a éstos 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 Director de la División, 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 Divisional.

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 las materias obligatorias de los planes de estudio que no se puedan asegurar que sean 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 terciados de una misma materia.

c) Asimismo, serán indeterminados en semestres terciados el número mínimo de grupos que hayan estado programados en los semestres terciados anteriores, siempre y cuando no caigan en lo establecido en las fracciones III, IV, V, VI y VIII de la presente cláusula

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

#### CLÁUSULA 40: 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 Reglamento General de Evaluación Curricular, en el presente Contrato y en la Ley.

Los lineamientos e instructivos particulares de evaluación curricular aprobados por el Consejo Divisional deberán cumplir con lo establecido en el Reglamento General de Evaluación Curricular vigente, el EPA, el CCT y la Ley.

En tanto el H. Colegio Académico no acuerde la reglamentación correspondiente, cuando se declare desierto un concurso de ingreso por evaluación curricular, existan puntajes mínimos como requisito adicional, y el Departamento decida asignar la plaza, (en tanto se realiza el nuevo concurso por evaluación curricular) esta asignación se hará por un máximo de un semestre.

Para esta asignación se aplicarán los siguientes criterios de priorización:

- 1) Cuando existan concursantes que hayan cumplido los requisitos que establece el EPA (Art. 100), la asignación recaerá sobre el que haya obtenido el mayor puntaje. Si el concursante al que le corresponde la asignación no aceptara ocupar la plaza, se seguiría en el orden descendente en relación al puntaje obtenido.
- 2) Si aplicado el criterio anterior no hubiera algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza que pudiera ser sujeto de la asignación, podrá asignarse por el semestre a otro trabajador académico que reúna los requisitos mínimos, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre.

#### CLÁUSULA 42: PRORROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

De acuerdo al Artículo 97 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del personal académico ordinario, el Consejo Divisional podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular.

Las plazas cuya contratación pueda ser prorrogada en los términos del artículo 97 del EPA y la CLÁUSULA 40 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga.

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 99-2 y el STAUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto. En tanto el H. Consejo Académico de la Unidad Regional Centro defina los criterios antes señalados, los Consejos Divisionales de esta Unidad prorrogarán la contratación al trabajador académico si se cumplen los siguientes criterios transitorios:

- ◆ Deberá tratarse de la misma plaza
- ◆ Subsista la materia de trabajo
- ◆ Haya ingresado a la misma por evaluación curricular
- ◆ El tiempo de prórroga que ha laborado más la prórroga en cuestión en la misma, no abarque un período mayor a dos años, contados a partir de la fecha en que se inició la contratación.
- ◆ Haya cumplido, durante el semestre inmediato anterior, con las funciones propias de la plaza y aquellas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 108 de este Contrato.
- ◆ No exista un procedimiento administrativo en contra del trabajador

De no cumplirse con alguno de estos criterios, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular.

Dado que los Consejos Académicos de las Unidades Regionales Norte y Sur ya acordaron los criterios generales a aplicarse par las prórrogas de contrataciones temporales, los establecidos anteriormente no serán aplicables. Para el caso de la Unidad Regional Centro, en un término de noventa días contados a partir de la firma del presente CCT, el H. Consejo Académico deberá establecer los criterios académicos generales par la procedencia de las prórrogas de las contrataciones temporales.

#### CLÁUSULA 43: CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE

De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete a los Consejos Divisionales aprobar la contratación de los miembros del personal académico visitante. Sólo podrá contratarse para ser profesor o profesor-investigador visitante a quien posea los requisitos mínimos de Asociado D.

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

#### CLÁUSULA 48: ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento redactará y firmará los proyectos de convocatorias de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Consejo Divisional y las turnará al Director de División, a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical para su conocimiento. El proyecto de convocatoria deberá contener lo señalado en los Artículos 97 y 100 del EPA.

El Director de División tendrá un plazo de cinco días hábiles para revisar que los proyectos de 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 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 reciba proyectos de convocatoria para plazas de nueva creación o en los que se propone el cambio de adscripción del área de trabajo académico o traslado de programa académico de la plaza, requerirá el punto de vista de las academias correspondientes para aprobarlos. Sin el punto de vista mencionado la CMGAA no aprobará la convocatoria.

Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito al Director de División las observaciones que tuviere el proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Consejo Divisional para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 77, 79, 99 y 100 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta comunicará al Director de División, al Jefe de Departamento y al STAUS.

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.

#### CLÁUSULA 58: 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 Colegio Académico apruebe las modificaciones al Estatuto.

Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Académico 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.

#### CLÁUSULA 77: PROGRAMACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA Y HORARIOS

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

En relación a la programación semestral de la carga académica los Jefes de Departamento, aplicarán el siguiente procedimiento, en tanto no contravenga las normas y disposiciones reglamentarias que en esta materia emita el Colegio Académico.

En primer lugar, se asignará la carga académica y horarios correspondientes de acuerdo a su categoría, a los profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado en el Departamento, dando prioridad en el orden de asignación al de mayor antigüedad como docente en dicho Departamento.

Para la aplicación de esta prioridad se tomarán como base los siguientes aspectos:

♦ Para la asignación de la carga académica se atenderá a las materias en las cuales son indeterminados los profesores de asignatura y, en el caso del personal académico de carrera, el área del trabajo académico a la que esté adscrito.

♦ Para la asignación de horarios de este personal, se considerarán los horarios en que haya venido laborando.

La segunda prioridad en la asignación de la carga académica y horarios, es para el personal académico visitante y al extraordinario en la unidad, con carácter determinado.

La tercera prioridad en la asignación de la carga académica y horario correspondientes, es para los profesores y profesores investigadores de carrera de tiempo determinado en el Departamento, que hayan ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de la contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42 y que hubieran ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular.

La cuarta prioridad en la asignación de la carga académica y horario, será para los profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos y que hayan venido impartiendo clases en el Departamento de contratación durante al menos dos años anteriores al semestre 97-1, esta prioridad se aplicará en las materias y cursos que haya impartido el investigador en cada semestre en el período mencionado. Para la asignación de horarios de este personal también se considerará el horario en los que han venido laborando con anticipación. El horario deberá quedar comprendido dentro de su jornada de investigación y, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 81, inciso c), en cursos de licenciatura esta actividad no se remunerará económicamente.

La quinta prioridad la tendrá el personal de asignatura por tiempo determinado, que haya ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de la contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, y que hubiera ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular.

En sexto lugar, se asignará carga adicional al personal de asignatura de tiempo indeterminado, en las materias de carácter temporal que no hayan sido convocadas a concurso, y que sean asignaturas en que tienen indeterminación, siempre que estén dispuestos a impartirlas. En todo caso se dará preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en el Departamento.

En séptimo lugar, se asignará carga adicional hasta donde sea posible, al personal de asignatura por tiempo determinado, que haya ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular en el semestre de su contratación, o para el cual se haya aprobado su prórroga en los términos de la Cláusula 42, y que hubiere ingresado por medio de un concurso de evaluación curricular, en materias de carácter temporal que no hayan sido convocadas a concurso y que sean iguales a las que el personal de referencia haya concursado.

La octava prioridad será para los profesores investigadores de Departamentos en la misma división en donde se programe y que no están contemplados en la cuarta prioridad de la presente Cláusula. En concordancia a lo establecido en la Cláusula 81, inciso c), en cursos de licenciatura esta actividad no se remunerará económicamente. La novena prioridad será la asignación de la carga adicional al personal de carrera con carácter indeterminado, en materias de carácter temporal que no hayan sido convocadas, de su área de trabajo académico. En todo caso se dará preferencia al académico con mayor antigüedad como docente en el Departamento.

#### CLÁUSULA 78: PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN:

Aplicando las prioridades de la CLÁUSULA anterior, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, el cual entregará al delegado sindical, en el domicilio sindical, y simultáneamente lo publicará en los tableros del Departamento, con el propósito de que los docentes que se sientan afectados en sus derechos establecidos en el EPA y en el CCT, presenten sus objeciones a través del Delegado sindical o personalmente, debidamente fundamentadas, ante el propio Jefe de Departamento, en un plazo que no exceda de 5 días hábiles contados a partir de la notificación. El Jefe de Departamento anexará los documentos que contengan las objeciones que se presenten, al proyecto de programación que presentará ante el Consejo Divisional.

El Consejo Divisional en base al proyecto, las objeciones presentadas y ajustándose a las prioridades de la CLÁUSULA 77, aprobará la programación semestral.

El Jefe de Departamento deberá concluir el proceso de programación, un mes antes del inicio de los exámenes ordinarios del semestre que termina y que anteceda al que se esté programando.

En caso de no entregarse el proyecto de horarios a la Delegación Sindical, el Consejo Divisional escuchará los planteamientos al respecto de la Delegación Sindical en la sesión donde se trate y acuerde este punto.

Para los efectos de éste 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.

Una vez concluido el proceso de programación por parte del Jefe de Departamento y antes de presentarse los proyectos de programación semestral ante el Consejo Divisional, La COMISIÓN DIVISIONAL VERIFICADORA DE LA PROGRAMACIÓN (CDVP) verificará que dichos proyectos se ajusten a lo establecido en la CLÁUSULA 77 y demás aplicables del presente Contrato.

La CDVP estará conformada por: Los Jefes de Departamento, los Delegados Sindicales y el Director de División, así como el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS y la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora.

La reunión deberá ser convocada con la anticipación pertinente por el Director de la División, antes de que concluya el semestre anterior al que se programa.

El Consejo Divisional en base al proyecto, las objeciones presentadas y ajustándose a las prioridades de la CLÁUSULA 77, aprobará la programación semestral.

#### CLÁUSULA 85: PERÍODOS VACACIONALES

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

I) Toda la Semana Santa.

II) Vacaciones de verano, de al menos treinta días naturales continuos distribuidos entre los meses de julio y/o agosto, de acuerdo al calendario escolar establecido.

III) Vacaciones de invierno, del 20 de diciembre al 2 de enero, incluyéndolo.

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 Jefe de Departamento 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 Departamento.

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.

#### CLÁUSULA 89: PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL

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

#### CLÁUSULA 90: DÍAS DE DESCANSO ANUAL

Los días de descanso obligatorio, con goce de salario, serán los que establece la Ley, los que marque el Calendario Escolar en vigor, el 2 de noviembre y el día 9 de diciembre, por ser el aniversario del sindicato. Los miembros del Sindicato usufructuarán esta última fecha sin que ello implique la suspensión de labores del resto del personal académico de la Universidad

#### CLÁUSULA 92: 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 Jefe de Departamento al que esté 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 Divisional 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 Departamento. 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.

VI.- Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor de acuerdo a las siguientes bases:

- a) Exista acuerdo de la División de adscripción, debido a que se cumplen los requisitos de congruencia disciplinaria.
- b) Exista un proyecto de investigación con financiamiento externo, relevante entre la Universidad de Sonora y la Institución solicitada y que genere un vínculo académico y de investigación entre ambas investigaciones con los consecuentes créditos correspondientes.
- c) Exista solicitud expresa de la institución receptora, justificando la estancia de investigación.
- d) Haya transcurrido más de cinco años de haber obtenido el grado de Doctor y haya laborado 5 años consecutivos como académico.

Estos requisitos serán verificados y avalados por la Dirección de Investigación y Posgrado.

#### CLÁUSULA 94: 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.

UNIVERSIDAD DE LOS RIOS  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN  
ECONOMÍA Y FINANZAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
CARRERA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS  
CARRERA DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIONES  
CARRERA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN  
CARRERA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS DE SOFTWARE  
CARRERA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS DE SOFTWARE  
CARRERA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS DE SOFTWARE  
CARRERA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS DE SOFTWARE

- 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 únicamente 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 Divisional 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 Divisional
- 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 de al menos 15 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 Departamento.
- j). A que les 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 inscritos por grupo sea de 40. Para verificar el cumplimiento de lo anterior, se conformará una Comisión Mixta que se reunirá a más tardar una semana después de concluido el proceso de reinscripción, para tratar los casos de los grupos que excedan el límite y la necesidad de creación de nuevos grupos, para ello tendrán disponible la información de la Dirección de Servicios Escolares.
- En caso de existir requerimientos y situaciones particulares de materias y Departamentos que impliquen la necesidad de programar grupos con menos de 40 estudiantes, se recurrirá a la Comisión Divisional Verificadora de la Programación (establecida en la cláusula 78) en la que se analizará y acordará lo pertinente.
- l). A que se le proporcione, si el desempeño normal de su trabajo lo requiere, la ropa y el equipo necesario. Corresponderá a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene reglamentar qué 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 presenta en este periodo su proyecto, La Comisión reglamentará en este en este sentido en base al proyecto de la parte que sí 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.
- m) Cada Departamento 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.
- n) Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.
- ñ) La Universidad asignará provisionalmente áreas de estacionamientos para vehículos del personal académico, en tanto se realiza un estudio que permita definir las propias áreas.
- o) La Universidad proporcionará el acceso a los servicios de Internet en los centros de trabajo de los trabajadores académicos.
- p) La Universidad ofrecerá al personal académico el servicio de internet en su domicilio particular con un descuento del 20% del precio del servicio comercial y descontable por nómina.

2

CLÁUSULA 101: APOYO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO INDETERMINADO.

Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico  
Arbitraje de la Universidad de Sonora

- I) Cuando un trabajador académico de carrera (Técnico Académico o profesor), cuya contratación tenga carácter de indeterminado, presente un proyecto de investigación ante el Consejo de la División de la que forma parte el Departamento al que esté adscrito, y el propio Consejo acuerde su aprobación, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, la Universidad se obliga a otorgarle al trabajador académico de carrera de que se trate, el nombramiento de Profesor Investigador por el tiempo y forma que se establezca en el acuerdo. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder de dos años a partir del momento en que se apruebe.
- II) Cuando un profesor de asignatura, contratado por tiempo indeterminado en 15 ó más h-s-m, presente un proyecto de investigación ante el Consejo de la División de la que forma parte el Departamento al que esté adscrito, y el propio Consejo acuerde su aprobación, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, determinará la descarga que corresponda al docente, considerando la propuesta del Consejo Divisional, en cuyo caso, la Universidad se obliga a otorgarle la descarga por el número de h-s-m que resulte. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder a dos años a partir del momento en que se apruebe.
- III) El acuerdo de un Consejo Divisional para aprobar un proyecto de investigación con las características antes planteadas, incluirá:

1.- La solicitud del trabajador académico, integrada por:

- a) Constancia de contratación por tiempo indeterminado expedida por el Departamento de Recursos Humanos.
- b) Apoyo de la academia, de la que forma parte el área de trabajo académico de su adscripción, y del Jefe del Depto.
- c) Tiempo que solicita para desarrollar el proyecto.
- d) Tiempo y forma de dedicación de su jornada que requiere para desarrollar el proyecto.
- e) Los apoyos con los que cuenta y /o los que requiera de la Universidad.
- f) Cronograma de actividades a desarrollar durante el tiempo que dure el proyecto.

2. - Propuesta de proyecto de Investigación.

3.- Tiempo aprobado de duración del proyecto, cuyo inicio deberá coincidir con el del periodo escolar que corresponda.

4.- Tiempo y forma aprobado de dedicación de la jornada del trabajador al desarrollo del proyecto. Cuando se trate de un profesor de asignatura, número de horas-semana-mes.

5.- Apoyos aprobados para el desarrollo del proyecto.

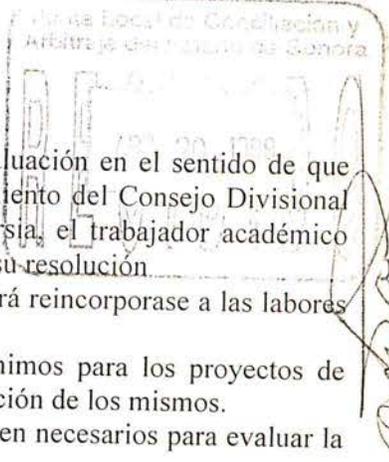
6.- Designación de la comisión que corresponda para la evaluación del proyecto de investigación de que se trate.

7.- Forma en que se sustituirán las labores académicas que resulten vacantes por la aprobación del proyecto, apegándose a la reglamentación aplicable.

IV) Cuando un técnico académico resulte apoyado para el desarrollo de un proyecto de investigación con el nombramiento de profesor investigador, la Comisión Dictaminadora correspondiente deberá determinar el nivel y categoría que tendrá provisionalmente.

Los trabajadores académicos que desarrollen proyectos de investigación de acuerdo con esta CLÁUSULA, deberán presentar informes del avance del proyecto aprobado y de su conclusión. Los informes de los avances de los proyectos serán presentados en los meses de mayo y de diciembre, ante el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto, quienes vigilarán el cumplimiento del desarrollo y conclusión del propio proyecto, en los términos aprobados.

V) En caso de que el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto no aprueben un informe de avance del proyecto, se suspenderá el desarrollo del mismo y el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.



De no existir acuerdo entre el Jefe del Departamento y la Comisión de Evaluación en el sentido de que ambos aprueben el informe de avance de un proyecto, lo harán del conocimiento del Consejo Divisional para que éste resuelva lo que estime procedente. En este caso de controversia, el trabajador académico continuará en el desarrollo del proyecto mientras el Consejo Divisional emite su resolución.

- VI) Una vez concluido el proyecto de investigación el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto. Los Consejos Divisionales deberán establecer lineamientos académicos mínimos para los proyectos de investigación, a partir de los cuales se elaborarán los formatos para la presentación de los mismos. Los Consejos Divisionales podrán asesorarse de los especialistas que consideren necesarios para evaluar la viabilidad de los proyectos y el desarrollo de estos que se les presenten.
- VII) Los Consejos Divisionales podrán recomendar ante las instancias administrativas de la Universidad, el apoyo a la publicación de proyectos de investigación realizados, cuando lo consideren conveniente.

En el caso de que a un miembro del personal académico de la Universidad, que no tenga nombramiento de profesor-investigador, reciba la aprobación y financiamiento para un proyecto de investigación por un organismo externo a la Universidad, una vez verificado el beneficio y la pertenencia institucional por la Dirección de Investigación y Posgrado, se considerará cumplido el trámite de aprobación del proyecto contenido en la fracción I y II de la presente Cláusula. Entonces procederá ser presentado al Consejo Divisional para efectos de la definición del tiempo de duración y cantidad de descarga que proceda.

Además, la Dirección de Investigación y Posgrado se compromete, de acuerdo a la presente Cláusula, a difundir los requisitos mínimos para los proyectos de investigación a más tardar el 30 de junio de 1999.

#### CLÁUSULA 103: 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) Recibir notificación por escrito.
- b) Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
- c) Recibir los viáticos diarios correspondientes, de acuerdo a la zona y el tiempo de que se trate.
- d) Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos.
- e) El equipo y viáticos correspondientes deberán ser entregados al trabajador académico tres días antes del inicio de la actividad, de lo contrario, quedará liberado de la comisión sin responsabilidad a su cargo.
- f) La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS) discutirá y acordará el tabulador de viáticos, en un plazo no mayor de 30 días a partir de la firma del presente Contrato, conforme a lo establecido en el Convenio de revisión de 1998.
- g) Respecto de los seguros de viaje, son los responsables de las Dependencias: Jefes de Departamento, Directores de División, etc. 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.
- h) El monto por el cual se asegure el trabajador será de \$60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.). El monto de este seguro de viaje será revisable de manera anual.

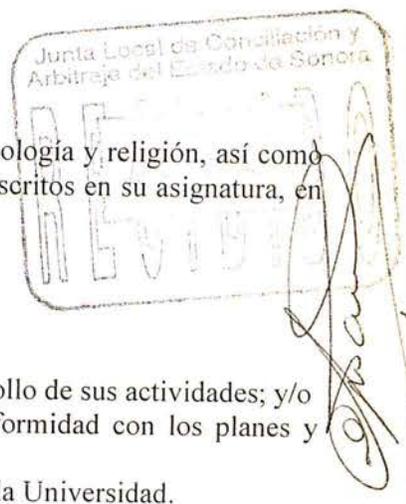
#### CLÁUSULA 105: AÑO SABÁTICO

El personal académico de carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático de acuerdo al Reglamento de Año Sabático expedido y aprobado por el H. Colegio Académico.

#### CLÁUSULA 110: DE LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO

Como lo establece el EPA, los profesores y profesores investigadores, los técnicos académicos y los ayudantes deberán realizar para el desarrollo adecuado de sus funciones, las siguientes actividades:

- I) Los Profesores de Carrera e Investigadores para el adecuado desarrollo de su cátedra:
  - 1) 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 cátedra.
  - 2) Dar a conocer a los alumnos el programa de la asignatura al principio del semestre.



- 3) 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.
- 4) Proporcionar asesoría académica a los alumnos.
- 5) Evaluar el desarrollo del programa de la asignatura impartida.

II) De los Técnicos Académicos:

- 1) Asistir y apoyar técnicamente a los profesores y profesores-investigadores en el desarrollo de sus actividades; y/o
- 2) 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
- 3) Conducir las labores técnico-académicas de los programas de difusión de la cultura de la Universidad.
- 4) Presentar por escrito, al Jefe de Departamento de su adscripción, un reporte semestral de actividades.

III) De los Ayudantes:

- 1) Desarrollar sus actividades bajo la dirección inmediata de los profesores y profesores-investigadores a los cuales se les ha asignado su ayudantía.
- 2) Asistir a los profesores o profesores-investigadores en el desarrollo de sus programas de trabajo.
- 3) Presentar por escrito al Jefe del Departamento, un reporte semestral de actividades, que deberá ser solicitado con un mes de anticipación a la fecha de entrega.

IV) De los Profesores de Asignatura:

- 1) 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 cátedra.
- 2) Dar a conocer a los alumnos el programa de la asignatura al principio del semestre.
- 3) 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.
- 4) Evaluar el desarrollo del programa de la asignatura impartida

CLÁUSULA 114 BIS: SALARIO INTEGRADO MENSUAL

Es la cantidad mensual devengada por el trabajador académico como producto de su trabajo y estará formada por la suma de los siguientes Conceptos:

- a) Salario tabular
- b) Sobrecarga
- c) Reconocimiento para el personal de asignatura por carga académica
- d) Complementos
- e) Rezonificación
- f) Zona cara
- g) Prima para material didáctico
- h) Ayuda para gastos de transportación.
- i) Complemento por antigüedad
- j) Despensa



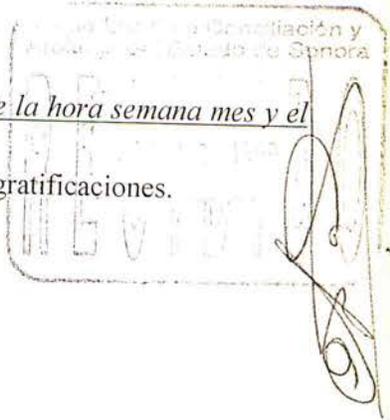
k) Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario. El trabajador académico percibirá unos u otros conceptos dependiendo de sus características específicas, establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 114 BIS I: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS

a) Salario tabular:

Para el personal de carrera: El salario tabular es aquél que le corresponde al trabajador académico por su ubicación en la categoría y/o nivel correspondiente de tabulador, de acuerdo al tipo de plaza en que se encuentre contratado.





Para el personal de asignatura: Es el producto del monto económico del nivel tabular de la hora semana mes y el número de horas semana mes en que esté contratado el trabajador.

En el salario tabular no se contempla ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.

**TABULADOR DE PROFESORES DE CARRERA E INVESTIGADORES**

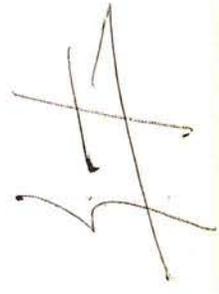
CATEGORÍA	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO
Asistente	\$5,355.03	
Asociado A	\$6,006.67	\$3,038.97
Asociado B	\$6,734.34	\$3,227.00
Asociado C	\$7,546.86	\$3,383.12
Asociado D	\$8,455.78	\$3,727.27
Titular A	\$9,469.89	\$4,227.54
Titular B	\$10,603.48	
Titular C	\$11,868.00	\$5,934.71

**TABULADOR DE TÉCNICOS ACADÉMICOS**

CATEGORÍA	
Básico	\$5,111.78
General A	\$5,724.97
General B	\$6,412.59
General C	\$7,181.67
Especializado A	\$8,043.74
Especializado B	\$9,009.06

**TABULADOR DEL PERSONAL DE ASIGNATURA**

CATEGORÍA	
Nivel A	\$150.17
Nivel B anterior	\$174.45
Nivel B	\$188.67
Nivel C	\$236.74
Nivel D	\$296.70
Nivel P	\$450.48



b) Sobrecarga:

Es la carga académica adicional a la que se señala en la Cláusula 81 y reglamentada en la Cláusula 82 del CCT.

En el caso de la sobrecarga académica que imparten los trabajadores académicos se pagará de la siguiente forma:

1. Si es de categoría de Asociado, la sobrecarga se pagará como maestro de Asignatura Nivel A.
2. Si es de categoría Titular, la sobrecarga se pagará como maestro de Asignatura nivel B.

Esta sobrecarga es el producto del valor de la hora del nivel de la categoría correspondiente y el número de horas adicionales a la carga normal del personal de carrera en consonancia con lo establecido en las cláusulas 81 y 82 del Contrato Colectivo de Trabajo.

c) Reconocimiento para personal de asignatura por carga académica:

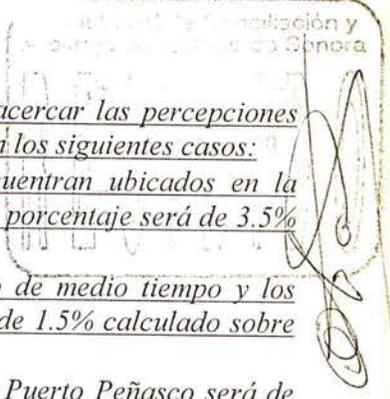
Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al personal académico de asignatura que posee una carga académica de al menos 15 horas-semana-mes. Esta cantidad económica adicional será de \$5.00 (cinco pesos) por cada hora-semana-mes impartida, bajo la condición previamente establecida en este inciso.

d) Complementos:

Es la cantidad económica que devenga el trabajador académico por actividades administrativas o comisiones especiales.

e) Rezonificación:





Es la percepción asignada al personal académico de la Universidad cuyo objetivo es acercar las percepciones salariales de los mismos de la Zona II donde se hayan ubicados, a los de la Zona III, según los siguientes casos:

- Para los profesores de carrera e investigadores de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular de las Unidades Hermosillo, Navojoa y Santa Ana el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos a), b), c) y d).
- Para el personal de carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los profesores de asignatura de las Unidades de Hermosillo, Navojoa y Santa Ana, será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos a), b), c) y d)
- Para el personal académico de carrera y asignatura de las Unidades de Caborca y Puerto Peñasco será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos a), b), c), y d).

f) Zona cara:

Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos de las unidades de Caborca y Puerto Peñasco por estar ubicados en una zona de vida cara.

Dicha cuota equivale al 13.4% de la suma de los conceptos a), b), c), d) y e).

Las cuotas extraordinarias y el estímulo mencionados en los incisos e) y f), en esta cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros, y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la propia cláusula.

g) Prima para material didáctico:

Es la prestación devengada por el trabajador académico para material didáctico y será un monto equivalente al 6% de la suma de los conceptos a), b), c), d), e) y f).

h) Ayuda para gastos de transportación:

Es la cantidad económica que brinda la Universidad a los trabajadores académicos del Departamento de Agricultura y Ganadería así como al personal que labora en el campo experimental de Bahía de Kino de acuerdo a la Cláusula 210 del Contrato Colectivo de Trabajo.

i) Complemento por antigüedad:

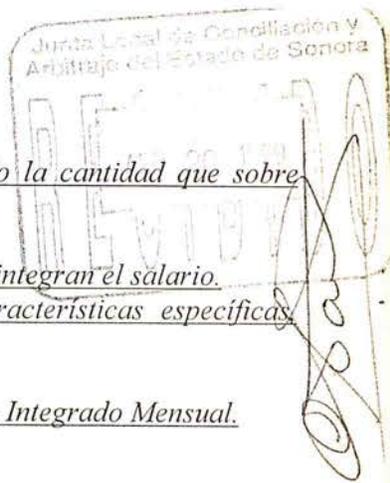
Es la prestación devengada por los trabajadores académicos por concepto de antigüedad en la Institución de acuerdo a los porcentajes que aparecen en la siguiente tabla y que se calculará sobre la suma de los conceptos a), b), c) d), e), f), g) y h). La cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje, será el Complemento por antigüedad.

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

Este Complemento por antigüedad se pagará a partir del segundo año de servicios y el incremento de esta prestación deberá ser automática en el mismo mes que se cumpla un año más de servicios.

j) Despensa:

Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de \$357.00 para el personal académico de carrera. 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.



El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

k) Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario. El trabajador académico percibirá unos u otros conceptos dependiendo de sus características específicas establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El resultado de la suma de los Conceptos definidos en la presente cláusula será el Salario Integrado Mensual.

**CLÁUSULA 115: 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. Remitirse a las cláusulas 114 bis y 114 bis 1 del presente CCT.

CLÁUSULA 115 BIS: PRESTACIONES QUE NO INTEGRAN EL SALARIO

Son todas aquellas percepciones que no se contemplan en la Cláusula (114BIS y 114BIS1) y se encuentran pactadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 116: HOMOGENEIZACIÓN SALARIAL**

OBSERVACIÓN: El título y el cuerpo de esta Cláusula pasó a ser la Cláusula 113 del presente CCT.

**CLAUSULA 117 BIS.- DESGLOSE DE INGRESOS Y DEDUCCIONES.**

Los talones de nómina usados en cualquiera de las formas de pago contendrán el desglose de ingresos en los rubros señalados en las cláusulas 114 BIS y 114 BIS 1.

**CLÁUSULA 125: PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO**

La Universidad otorgará a los miembros del personal académico, un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25 ó 30 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se les cubrirá el 15 de Mayo del año que corresponda, conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO
15	6
20	10
25	14
30	18

**CLÁUSULA 127: PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN**

La Universidad notificará a cada Departamento y a la delegación sindical correspondiente, el monto global que cobre por exámenes extraordinarios realizados en el Departamento de que se trate, a más tardar un mes después de realizados los exámenes. Al efecto, la delegación sindical decidirá el material didáctico que deba adquirirse con el monto que resulte.

La Universidad adquirirá el material didáctico y el uso del mismo estará a cargo del Departamento correspondiente.

**CLÁUSULA 128: PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES**

La Universidad pagará a los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales, el 60% del costo del examen para que se distribuya entre todos ellos de la siguiente forma: la mitad de este porcentaje será para el asesor (responsable de la dirección y desarrollo) del trabajo de titulación y el resto se distribuirá de manera equitativa entre los demás sinodales del Jurado.

Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalias, los Consejos Divisionales deberán establecer los criterios de asignación a más tardar al final del semestre 99-1, siguiendo siempre el principio de igualdad de los docentes.

9

Junta de Control de  
Arbitraje de Salarios

11/11/2011

**CLÁUSULA 129: AGUINALDO.**

Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cincuenta días de salario integrado mensual. 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 antigüedad sea menor a un año, recibirá el aguinaldo a partir del cálculo del salario integrado mensual según la siguiente formula:

$$S = \frac{N1S1 + N2S2 + \dots + NnSn}{N1 + N2 + \dots + Nn}$$

Ni = número de días laborados en el año en el puesto i

Si = salario integrado mensual vigente en el puesto i

i = 1,2,3,...,n

**CLÁUSULA 132: PAGO DE ESTÍMULO A MAESTROS DE ASIGNATURA**

La Universidad otorgará un estímulo a maestros de asignatura, cuyo monto se determinará anualmente entre el Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la presente revisión, la Universidad otorgará la cantidad de \$1,800.00 al año a maestros de asignatura que laboran 25 horas y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 horas. Este estímulo se pagará en dos partes, el primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base a la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago.

HORA-SEMANA-MES	ESTÍMULO	SEMESTRE NON	SEMESTRE PAR
25	\$1,800.00	\$900.00	\$900.00
24	\$1,728.00	\$864.00	\$864.00
23	\$1,656.00	\$828.00	\$828.00
22	\$1,584.00	\$792.00	\$792.00
21	\$1,512.00	\$756.00	\$756.00
20	\$1,440.00	\$720.00	\$720.00
19	\$1,368.00	\$684.00	\$684.00
18	\$1,296.00	\$648.00	\$648.00
17	\$1,224.00	\$612.00	\$612.00
16	\$1,152.00	\$576.00	\$576.00
15	\$1,080.00	\$540.00	\$540.00
14	\$1,008.00	\$504.00	\$504.00
13	\$936.00	\$468.00	\$468.00
12	\$864.00	\$432.00	\$432.00

La Universidad otorgará un estímulo al año a los profesores de asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, equivalente a la cantidad de \$60.00 por hora-semana-mes de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de veinticinco horas por profesor. Este estímulo se pagará en dos partes. El primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base a la carga académica que tenga en el semestre que

9

corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de horas-semana-mes de carga, es el siguiente:

HRS. AULA	ESTÍMULO	HRS. AULA	ESTÍMULO
1	\$60.00	14	\$840.00
2	\$120.00	15	\$900.00
3	\$180.00	16	\$960.00
4	\$240.00	17	\$1,020.00
5	\$300.00	18	\$1,080.00
6	\$360.00	19	\$1,140.00
7	\$420.00	20	\$1,200.00
8	\$480.00	21	\$1,260.00
9	\$540.00	22	\$1,320.00
10	\$600.00	23	\$1,380.00
11	\$660.00	24	\$1,440.00
12	\$720.00	25 o más	\$1,500.00
13	\$780.00		

El monto de los estímulos que contempla esta cláusula se determinará anualmente por la Universidad de acuerdo a sus posibilidades presupuestales.

#### CLÁUSULA 138: PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

El Programa de Ahorro de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora estará formado por el Fondo de Ahorro Colectivo y por el Fondo de Ahorro Individual que se constituirán y operarán de acuerdo a lo que se establece en las siguientes fracciones.

##### I. Fondo de ahorro colectivo.

1) Se constituye el Fondo de Ahorro Colectivo de los trabajadores académicos y para lograr tal objetivo la Universidad aportará quincenalmente la cantidad de \$213,000.00 (doscientos trece mil pesos) quincenales, cuyos incrementos anuales provendrán de la bolsa económica que acuerden el STAUS y las Autoridades Universitarias para cláusulas de monto fijo en las revisiones respectivas.

2) La aportación quincenal destinada al fondo de ahorro colectivo se depositará en una institución bancaria, buscando obtener los mayores rendimientos económicos.

El fondo de ahorro colectivo, más los intereses generados, será distribuido entre los trabajadores académicos en base a:

la proporción que represente el salario tabular mensual de cada trabajador, respecto a la nómina tabular mensual del personal académico, comparadas en el mismo lapso de tiempo.

La cantidad que le corresponde a cada trabajador le será entregada en las fechas que se indican en la presente cláusula.

##### II. Fondo de ahorro individual.

1) Se constituye el Fondo de Ahorro Individual de los trabajadores académicos para lo cual dicho personal aportará quincenalmente el 1.5% de su salario tabular quincenal, mismo que le será descontado en forma nominal.

2) La aportación quincenal que realice el trabajador académico para su fondo de ahorro individual, se depositará en una institución bancaria buscando obtener el mayor interés bancario.

La cantidad que cada trabajador académico acumule en su fondo de ahorro individual, más los intereses obtenidos por el mismo, serán entregados al trabajador correspondiente en las fechas establecidas en la presente cláusula.

3) Los trabajadores que no deseen aportar a su fondo de ahorro individual o que quieran participar con un porcentaje superior al mencionado en el inciso 1 de esta fracción, deberán notificarlo por escrito a la tesorería de la Universidad y al Sindicato, a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

### III. Administración de los fondos de ahorro.

1) Los fondos de ahorro, colectivo e individual, serán administrados por la Comisión Mixta de Fondo de Ahorro (CMFA) quién determinará todo lo concerniente a su manejo.

Las determinaciones de la CMFA que impliquen movimientos o egresos de los fondos, serán ejecutados bajo la responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura de cualquier cuenta que se registre respecto al propio fondo.

2) La CMFA tendrá la obligación de informar cada dos meses a los trabajadores académicos sobre el estado que guarda los fondos de ahorro, indicándose:

- ◆ El capital total acumulado en los mismos.
- ◆ La parte del fondo de ahorro colectivo, del periodo que cubre la información, que le corresponde a cada trabajador académico, para lo cual la CMFA analizará y determinará la mejor forma de presentar dicha información, buscando en todo momento que sea lo más clara y sencilla posible.
- ◆ Los intereses obtenidos, especificándose el monto y los porcentajes correspondientes en cada quincena de las que cubre el período de información.

En particular, tres de los seis informes anuales que realice la CMFA, se llevarán a cabo en los días previos a la liquidación de los fondos de ahorro en las fechas indicadas en la presente cláusula.

### IV. Pago de los fondos de ahorro.

1) La liquidación correspondiente a los fondos de ahorro, colectivo e individual, comprenderá los depósitos, más los intereses económicos generados y se entregará a los trabajadores académicos cada 4 meses; a saber:

- ◆ Con la segunda quincena de marzo.
- ◆ Con la primera quincena de julio y
- ◆ Con la segunda quincena de noviembre de cada año.

2) Para los trabajadores académicos que si contribuyan al fondo de ahorro individual y no deseen sujetarse al inciso 1 de esta fracción, podrán optar por recibir sus fondos de ahorro más los intereses correspondientes, en una única exhibición anual que será en la segunda quincena del mes de noviembre de cada año, la cual contendrá los montos totales que corresponden a las fechas anteriores a las que se señala. Esto podrá hacerse previa notificación por escrito a la Tesorería de la Universidad a más tardar un mes después de la firma del presente contrato.

3) Cada trabajador académico percibirá en cada periodo correspondiente:

- del fondo colectivo de ahorro, la parte proporcional del mismo que le corresponde, tal como lo establece la fracción I, inciso 2 de esta cláusula.
- del fondo de ahorro individual, lo que cada trabajador haya ahorrado, más los intereses económicos respectivos, como se establece en el inciso 2 de la fracción II de la presente cláusula.

### V. Separación del trabajador de la Universidad.

1) En el caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la Universidad le hará la liquidación de sus fondos de ahorro colectivo o individual 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.

2) 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.

#### CLAUSULA 140BIS: SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS

La Universidad de Sonora iniciará un programa de medicina preventiva para el personal académico, que será discutido y acordado por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico (CMGPSPA) durante el semestre 99-1.

Como la primera fase del programa, la CMGPSPA establecerá la estrategia, costos, forma de financiamiento y operación para que se realicen periódicamente análisis clínicos y toma de signos vitales al personal académico, orientados a la creación de una base de datos sobre química sanguínea e historial clínico.

Dentro de este programa se podrá incluir la utilización de los recursos físicos y humanos de los que disponga la Universidad aplicables a este fin.

En tanto se realiza lo anterior la Universidad y el STAUS gestionarán ante el ISSSTESON que la información clínica de los trabajadores académicos afiliados esté disponible en las oficinas de Trabajo Social o en el módulo del consultorio médico.

#### CLÁUSULA 141: PAGO DE HOSPITALIZACIÓN

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 presentación 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.

La Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos al personal académico que goce de alguna de las becas establecidas en este contrato o alguna otra de las que ofrece la universidad, gozando de año sabático y en general cualquier otro trabajador académico autorizado por las instancias académicas correspondientes (de acuerdo con las reglamentaciones vigentes) si éste lleva a efecto su encomienda en el extranjero.

#### CLÁUSULA 143: FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES

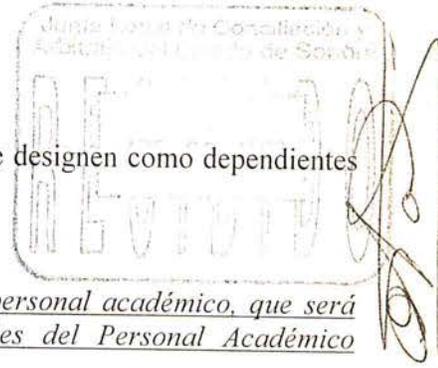
Se constituye el Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores. El objetivo de este Fondo, es la ayuda al personal académico para cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de 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 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 constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994, del seguro de vida previsto por la CLÁUSULA 144 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.



El Fondo se constituyó a partir de 1995 con los dividendos que se generaron por el seguro de vida previsto en la CLÁUSULA 144 del Contrato Colectivo, por lo que tocó exclusivamente al periodo de 1994 y por la aportación hecha por la Universidad por una suma equivalente al monto de tales dividendos.

El fondo se incrementará con las aportaciones que el STAUS realice de su partida de Cláusulas de monto fijo. La Universidad de Sonora, aportará por esta única ocasión correspondiente a la revisión contractual de 1997, la suma de \$150,000.00 para incrementar dicho fondo, lo cual efectuará en un plazo no mayor de noventa días a partir de la fecha del convenio de revisión

La Universidad aportará por esta única ocasión la cantidad de \$250,000.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/N), para que sea destinado al Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores pactado en esta cláusula. La cantidad indicada en el párrafo anterior corresponde a la revisión contractual de 1999.

#### CLÁUSULA 144: SEGURO DE VIDA

La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$700,000.00 a efecto de que la parte Sindical de la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales contrate un seguro de vida para los trabajadores académicos, cuyas características en cuanto a suma asegurada, dividendos, etcétera, será definida por la misma comisión. El costo de la 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.

El monto establecido en el párrafo anterior se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la disponibilidad que de la bolsa sobre prestaciones de Cláusulas de Monto Fijo el Sindicato establezca.

Los dividendos generados por este seguro, si los hubiere, el STAUS decidirá a cuál prestación social los destina.

#### CLÁUSULA 145: GUARDERÍA

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 otorgará el siguiente apoyo: \$600.00 (seiscientos pesos) mensuales por cada hijo de un trabajador académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en las Unidades Regionales 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 aún 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 da 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 148, 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 Regional Centro, cuando existan como mínimo 15 niños que requieran tal servicio.

CLÁUSULA 145 BIS: BECAS ESPECIALES PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS

La Universidad se compromete a realizar las gestiones necesarias ante la Secretaría de Educación Pública, para tramitar becas destinadas a la atención de menores, con necesidades de educación especial, hijos de trabajadores académicos. La Universidad se compromete además a proporcionar una ayuda, en estos casos, equivalente a la ayuda que por concepto de guardería se otorgue en la unidad Centro.

CLÁUSULA 146: 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 \$600.00 (seiscientos pesos) que le serán entregados en efectivo a la presentación del certificado de incapacidad con motivo de embarazo o del acta de nacimiento.

El monto de esta Cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

CLÁUSULA 147: DOTE MATRIMONIAL

La Universidad entregará a sus trabajadores académicos que contraigan matrimonio, por concepto de dote matrimonial, la cantidad de \$650.00 (seiscientos cincuenta 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.

El monto de esta Cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

CLÁUSULA 148: TERRENOS.

1. La Universidad adquirirá una superficie de terreno en breña, equivalente a una hectárea, en la ciudad de Hermosillo, Sonora, para que se utilice con el propósito de satisfacer necesidades de vivienda del personal académico. La urbanización correrá a cargo de los beneficiarios de dicho terreno y la Universidad se pone a disposición del Sindicato para realizar gestiones conjuntas que permitan la rápida elaboración de un proyecto que permita su utilización. La asignación de los lotes se hará una vez que se determine por la comisión mixta correspondiente, los criterios y mecanismos para determinar los beneficiarios individuales de esta prestación.
2. La Universidad adquirirá, en la ciudad de Hermosillo, una superficie de terreno que será utilizada para que el sindicato construya un Centro de Recreación al servicio de los trabajadores académicos de la Universidad. La entrega de dicha superficie se hará efectiva una vez que se conozca el proyecto de uso y la reglamentación respectiva de dicho centro.
3. La Universidad dará un apoyo especial por única ocasión, por el monto de \$40,000.00 (Cuarenta mil pesos 00/100 M.N.) para que se continúen las obras iniciadas por el STAUSS relativas a un local de uso sindical y recreativo en la ciudad de Navojoa.

Por otra parte, la Universidad aportará la cantidad de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS M/N) para la creación de un fondo revolvente para que sea utilizado por los trabajadores académicos en ampliación y/o remodelación de vivienda. Dicho fondo se empezará a ejercer una vez que sus reglas de operación sean determinadas por la Comisión Mixta General de Préstamos Especiales para el Personal Académico referida en la cláusula 137 del CCT y que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho fondo. Las partes acuerdan que el Sindicato conforme una Comisión que analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte y Sur, con el fin de que dicha Comisión encauce la gestión ante la instancia que corresponda.

#### CLÁUSULA 150: FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES

El fondo de pensiones y jubilaciones constituido por acuerdo de la Universidad de Sonora y el STAUS, tiene como objetivo el que los trabajadores académicos que se jubilen, lo hagan con su último salario de cotización al ISSSTESON, la prima para material didáctico (6%) y la despesa, percibiendo los incrementos salariales que se otorguen al salario tabular (que en promedio se calcula en 10% para el personal que se jubile).

Se procurará lograr el objetivo anterior en la medida de los recursos que integren el propio Fondo de Pensiones y Jubilaciones, para lo cual los trabajadores académicos aportarán al fondo el 2.5% de su salario integrado y se incrementará con los dividendos que genere el seguro de vida colectivo del STAUS, si es que así lo decide el propio Sindicato. La Universidad de Sonora, por esta única ocasión, correspondiente a la revisión contractual de 1999, se compromete a aportar al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, la cantidad de 700,000.00 (setecientos mil pesos), en un plazo no mayor de noventa días, contados a partir del 20 de marzo de 1999.

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 del 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, que deberá estar concluido y aprobado el 30 de mayo de 1999. Sólo podrá ser uso de este fondo el personal académico que se jubile a partir del 15 de Agosto de 1999.

Una vez aprobado el Reglamento por el Comité Técnico Mixto, éste iniciará el uso del Fondo, analizará y resolverá respecto de cada caso, autorizando los montos que deban cubrirse con cargo al fondo. Las resoluciones del Comité Técnico Mixto que impliquen movimiento o egresos del fondo, serán ejecutadas bajo la responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura y manejo de cualquier cuenta que se registre respecto al propio fondo. Por lo anterior, ambas partes tendrán acceso directo a la información relativa a los estados de cuenta de los recursos que integren el fondo.

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

El Fondo se constituyó inicialmente con la suma de \$517,000.00, ya aportados por la Universidad en cumplimiento al convenio del 1 de abril de 1995.

El STAUS tendrá en todo momento la posibilidad de realizar cambios al programa de jubilación basados en estudios actuariales que determinen los recursos necesarios y arroje resultados sobre la evolución que presenta el fondo de pensiones y jubilaciones, que le permitan llevar a cabo dichos cambios. En ese sentido la Universidad se compromete a aportar los recursos económicos suficientes para la elaboración de tales estudios actuariales.

La Universidad de Sonora no adquiere el compromiso de pagar diferencias salariales que resulten entre la pensión o jubilación que otorgue ISSSTESON y el salario y prestaciones del trabajador académico, que se mencionan en esta CLÁUSULA.

En relación al proceso de revisión contractual de 1999, la Universidad de Sonora establece que con el propósito de fortalecer el actual Fondo de Pensiones y Jubilaciones constituido en beneficio de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora, la Institución destinará por esta ocasión una cantidad de \$700,000.00 par incrementar los recursos de dicho fondo. Asimismo, la Institución pagará los estudios actuariales sobre el personal académico que ilustren y sean de utilidad para decisiones futuras tanto de la Universidad como del Sindicato.

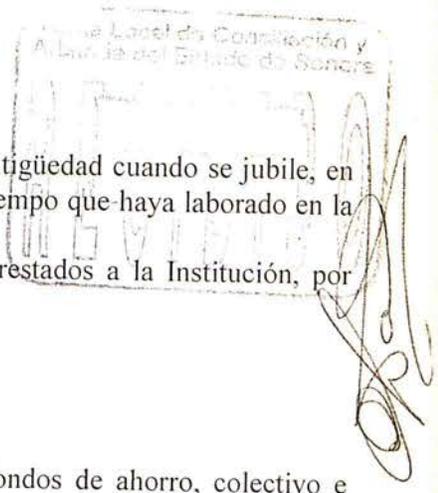
El Comité Técnico Mixto determinará, en el transcurso del semestre 99-1, las partes que componen la jubilación o pensión total de los trabajadores académicos que opten por el retiro bajo uno u otro concepto.

Por otra parte, dicha comisión elaborará, además, en el mismo lapso, un documento en el que se especifiquen los requisitos, derechos y forma de calcular la jubilación o pensión que otorgará el ISSSTESON al trabajador universitario en caso de jubilarse o pensionarse.

#### CLÁUSULA 151: DERECHOS DEL TRABAJADOR ACADÉMICO AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE

La Universidad de Sonora pagará a los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen:

La Ley de Constitución y  
Alcaldía del Estado de Sonora



1. Una gratificación de ocho meses de salario integrado vigente, en atención a su antigüedad cuando se jubile, en tanto que para el personal que se pensione, dicha gratificación será proporcional al tiempo que haya laborado en la institución en relación a los requisitos correspondientes de jubilación.
2. El importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, por concepto de prima de antigüedad.
3. La parte proporcional del último año laborado, de las siguientes prestaciones:
  - ◆ Aguinaldo,
  - ◆ Prima vacacional
  - ◆ Cinco días de ajuste de calendario laboral
4. Lo que hasta el momento de jubilarse o pensionarse tenga acumulado en los fondos de ahorro, colectivo e individual.

Todas las prestaciones se pagarán en el momento en que el trabajador académico se jubile o pensione y serán independientes de cualquier otra prestación a la que tengan derecho.

### CLÁUSULA 152: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS

La Universidad de Sonora pondrá a disposición del STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las Cláusulas de Monto Fijo para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos de acuerdo a las siguientes distribuciones máximas:

- 167 becas para secundaria, de \$150.00
- 142 becas para preparatoria, de \$200.00
- 138 becas para profesional, de \$250.00

Estas Becas serán efectivas por once meses de Septiembre a Julio.

Podrán acceder a ellas los hijos de los trabajadores académicos de acuerdo al Reglamento que para tal efecto expedirá el STAUS.

La aplicación de estas becas se sujetará a los siguientes criterios generales

- 1) Los solicitantes deberán presentar constancia de ser alumnos regulares.
- 2) La distribución de las becas en cada uno de los niveles se realizará a partir de la calificación máxima en forma descendente, pagando montos diferenciales hasta donde los recursos de cada nivel lo permitan.
- 3) Si una vez aplicados los recursos disponibles para cada uno de los niveles quedarán remanentes en algunos de los niveles y requerimientos en otros, la Comisión podrá hacer el traslado de recursos.
- 4) Si aún hecho lo anterior hubiera recursos remanentes, la Comisión podrá hacer reconocimientos económicos a los estudiantes con mejor desempeño dentro de este programa.

La administración de esta prestación se realizará por parte del Sindicato, por medio de una comisión nombrada para tal efecto. Ésta, se encargará de la convocatoria, dictamen y notificaciones a la Universidad del listado de beneficiarios.

En caso de que un trabajador académico con carácter indeterminado, con diez o más años de antigüedad, fallezca, sus hijos podrán gozar de alguna de las becas previstas en esta CLÁUSULA, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se establecen en el Reglamento respectivo, sujetándose a la convocatoria que el STAUS emite anualmente para tal fin.

Los montos máximos asignados a cada nivel serán revisados anualmente y sujetos a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

### CLÁUSULA 153: DESCUENTOS A EVENTOS

La Universidad proporcionará un descuento del 100% a los trabajadores académicos en todos los eventos culturales, deportivos y científicos organizados y/o patrocinados por ella, así como de exentarlos de pago por el uso de las instalaciones deportivas, comprometiéndose a respetar el trabajador los Reglamentos respectivos de los establecimientos deportivos.

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.

9

Junta Local de Control y Arbitraje  
ABR 20 1999

#### CLÁUSULA 154: BOTIQUINES

La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada Dependencia, botiquines con medicamento en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios. La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad durante el semestre 99-1 y cuando reciba la solicitud justificada, realizará un estudio sobre los requerimientos específicos, a partir del cual establecerá el número de botiquines que deberán instalarse en cada Departamento.  
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 todas las Unidades Regionales.

#### CLÁUSULA 155: APARATOS PARA ENFERMOS

Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endonancias y paradoncias, a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos.  
Con relación a los servicios de ortodoncia, la Universidad y los trabajadores académicos se sujetan a lo que establece el artículo 5º del Reglamento para los servicios médicos de ISSSTESON.

#### CLAUSULA 156.- VALES DE DESPENSA.

Con el objeto de que los trabajadores académicos obtengan mayores beneficios de su salario, la Universidad, ofrecerá a cambio del crédito en la Tienda Universitaria, un fondo revolvente por la cantidad de \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine.  
Los vales podrán ser solicitados en la Dirección de Servicios Generales. El importe de los vales se descontará en tres quincenas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y de la capacidad de crédito del trabajador.  
Los vales se distribuirán proporcionalmente en las distintas Unidades. Para las Unidades Foráneas, los vales podrán ser solicitados en los departamentos contables generales respectivos de los mismos.

#### CLÁUSULA 158: 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.  
La Universidad y el STAUS se comprometen a adquirir un paquete de cien películas par su exhibición, previa solicitud del STAUS al respecto de los títulos de las películas que acuerden ambas partes, el costo del paquete mencionado se cubrirá en partes iguales entre Universidad y STAUS.

#### CLÁUSULAS 163 Y 166. BECAS STAUS Y BECAS POR CADA DEPARTAMENTO.

La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos tanto para los que designe el STAUS, la Dirección de Desarrollo Académico y los Consejos Divisionales, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de especialización, maestría y/o doctorado en instituciones del país y del extranjero de acuerdo a las siguientes bases:

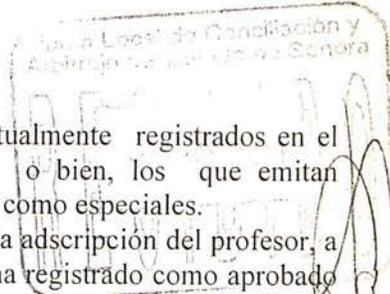
#### I. Para Personal Académico de Carrera ( Profesores, Profesores Investigadores y Técnicos Académicos de Tiempo Completo y Medio Tiempo) :

- a) Se otorgarán las becas al personal académico indeterminado que tengan una antigüedad al menos de 2 años como académico de carrera o su equivalente de personal de horas sueltas, en dos modalidades:

#### Modalidad A

- b) Cuando se trate en instituciones del país, los estudios a realizar deberán ser programas de posgrado de alta calidad, de acuerdo a la definición precisada en esta Cláusula.

9



- c) Los programas de alta calidad para efectos de esta cláusula son los actualmente registrados en el padrón de excelencia del CONACYT, nacionales o en el extranjero, o bien, los que emitan conjuntamente la SEP – CONACYT, tanto para programas convencionales como especiales.
- d) Las becas que se otorguen serán en programas de instituciones distintas a la adscripción del profesor, a menos que el programa de la propia institución sea el único de la disciplina registrado como aprobado en el padrón de excelencia de CONACYT, o bien sea el único registrado como condicionado o emergente, y no haya ningún programa registrado como aprobado.
- e) Deberá presentarse congruencia disciplinaria entre los estudios que se desee realizar y el desarrollo planeado por la división de su adscripción, y deberán ser en un área cuya profesionalización implique la generación o aplicación innovadora del conocimiento.
- f) En caso de programas en el extranjero se otorgarán becas en aquellos considerados como de alta calidad, de acuerdo a la presente Cláusula.
- g) Para los estudios de doctorado en el extranjero, se otorgarán becas en todas las disciplinas. Para los estudios de maestría en el extranjero, sólo se autorizarán becas en aquellas disciplinas que no se ofrezcan en el país, o bien, que se ofrecen en el país y no sean consideradas como programas de calidad de acuerdo a la definición expuesta.
- h) La institución otorgará, a los profesores que cumplan los requisitos anteriormente descritos su sueldo y prestaciones correspondientes a su categoría y nivel y todos los apoyos adicionales para el óptimo desempeño de sus estudios como son pago total de colegiatura e inscripción; transporte (1 viaje redondo a la sede del programa), seguro de servicios médicos, y se podrá gestionar ante la SEP apoyos adicionales vía PROMEP.
- i) A los profesores de tiempo completo se les podrá asignar una beca complemento de 12 horas semana mes, cuando no reciba ningún otro tipo de beca (CONACYT, PROMEP).

Modalidad B

- j) Cuando un profesor no cumpla con los incisos b), d), f) g), estará obligado a cumplir con el inciso e) y la institución podrá otorgarle la beca (equivalente a su categoría y nivel) en la institución que él decida, teniendo como único apoyo adicional el pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta 10,000 al año, o los apoyos establecidos en la Fracción VIII de la Cláusula 162 del CCT.
- k) El STAUS podrá designar 14 becas por año para personal de carrera que quede en las modalidades mencionadas.
- l) Los Consejos Divisionales podrán designar hasta dos becas por Departamento a personal de carrera que cumpla los requisitos mencionados. Estas becas serán sustituidas por personal académico de la misma categoría y jornada del profesor beneficiario de la beca.

II. Profesores de Asignatura por Tiempo Indeterminado (STAUS)

Se otorgarán 10 becas a los profesores de asignatura que designe el STAUS, cuya contratación sea de carga indeterminada que fluctue entre 15 y 25 horas semana mes y que posean una antigüedad de al menos dos años. La beca equivaldrá a la carga académica del beneficiario y podrán tener un apoyo complementario de 12 horas semana mes siempre y cuando cumplan las bases estipuladas para profesor de Tiempo Completo modalidad A y no gocen de ningún otro tipo de beca (CONACYT – PROMEP). En el caso de estudios similares a los contemplados en la modalidad B de tiempo completo, se otorgará la beca solo al equivalente a su carga académica, y estará obligado a cumplir con el inciso e) de lo estipulado para profesor de Tiempo Completo y tendrá derecho a los apoyos mencionados en dicha modalidad.

III. Profesores de Asignatura por Tiempo Indeterminado. (Departamento)

Se otorgarán 2 becas por Departamento para profesores de asignatura, cuya contratación sea en carga indeterminada que fluctué entre 15 a 25 HSM. La beca equivaldrá a la carga académica del beneficiario y podrán tener un apoyo complementario de 12 horas semana mes siempre y cuando cumplan las bases estipuladas para profesor de Tiempo Completo modalidad A y no gocen de ningún otro tipo de beca

Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Estado de Sonora

(CONACYT-PROMEPE). En el caso de estudios contemplados en la modalidad B de tiempo completo, se otorgará la beca solo al equivalente a su carga académica, y estará obligado a cumplir con el inciso e) de lo estipulado para profesor de Tiempo Completo y teniendo derecho a los apoyos mencionados en dicha modalidad.

Dicha beca será sustituida por personal académico por tiempo determinado de la misma categoría. Estas becas serán convocadas por la Dirección de Desarrollo Académico por lo menos con tres meses de anticipación antes de terminar el semestre previo al semestre donde inicia el goce de la beca.

#### IV. Estancias Posdoctorales.

Los Consejos Divisionales podrán otorgar una beca anual para realizar estancias posdoctorales hasta por un año, a quien haya obtenido en tiempo y forma de acuerdo al convenio establecido el grado de Doctor, siempre y cuando:

- a) Exista acuerdo de la División de adscripción, debido a que se cumplen los requisitos de congruencia disciplinar.
- b) Exista un proyecto de investigación relevante entre la Universidad de Sonora y la institución solicitada y que genere un vínculo académico y de investigación entre ambas investigaciones con los consecuentes créditos correspondientes.
- c) Exista solicitud expresa de la institución receptora, justificando la estancia posdoctoral
- d) Cuando se trate de solicitudes de estancias posdoctorales en instituciones del país deberá de haberse obtenido el grado en un plazo no mayor de 12 meses anteriores a la solicitud, en caso de estancias en el extranjero la obtención del grado no deberá de haber transcurrido mas de 2 años de la obtención del grado.

V.- La aplicación de los criterios contenidos en ésta cláusula de ninguna manera serán retroactivos a las becas actualmente en vigencia, excepto para beneficio del becario.

VI. Todos los casos y solicitudes no previstos y los actualmente en vigencia, serán analizados y/o dictaminados por la Comisión Mixta de Formación y Superación Académica.

VII. Las Licencias con goce de sueldo para conclusión de tesis de posgrado y/o obtención de grado académico y Estancias de Investigación establecidas en las fracciones III, IV y VI de la cláusula 92 del CCT, serán normadas por la Comisión Mixta de Formación y Superación Académica.

VIII. La Universidad informará y apoyará en la medida de sus posibilidades ante las instancias que corresponda, en los trámites para la realización de estudios de posgrado de alta calidad para el personal de asignatura por tiempo determinado.

#### CLÁUSULA 171: DERECHO A LA INFORMACIÓN

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 Universidad entregará al Sindicato la nómina del personal académico correspondiente al semestre impar a finales del mes de febrero y la del semestre par a finales del mes de septiembre de cada año. Además se entregará un listado donde se especifique el carácter de la contratación del personal académico y cuando se trate del personal de asignatura se especificará la carga indeterminada.

#### CLÁUSULA 179: PLAZAS SINDICALES (AGREGAR LO ACORDADO EN VIOLACIONES)

La Universidad se obliga a conceder 7 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,

9

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.

#### CLÁUSULA 180: 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.

El párrafo anterior, se aplicará exclusivamente al personal académico de Carrera, tanto en la Unidad Centro como en las Unidades Foráneas.

Para los casos del personal de asignatura en las Unidades Foráneas se aplicarán los criterios siguientes:

- 1) Descarga de dos grupos en su carga académica en el semestre que corresponda.
- 2) La descarga se aplicará en la o las materias que tengan menos horas-semana-mes.
- 3) La descarga que se menciona se hará efectiva únicamente en aquél personal de asignatura que tenga al menos una carga de tres grupos materia.
- 4) Para el personal de asignatura de la Unidad Centro la Universidad otorgará los permisos en los días y horas para representantes sindicales Que le solicite el Comité Ejecutivo.

#### CLÁUSULA 181: LICENCIA DE LA COMISIÓN REVISORA Y/O NEGOCIADORA

La Universidad se obliga a conceder permiso con goce de salario a 10 trabajadores académicos miembros de la Comisión Revisora y/o Negociadora del Contrato Colectivo, para lo cual el STAUS proporcionará los nombres por escrito. Tal licencia se concederá con 10 días previos a la presentación del pliego petitorio correspondiente y hasta la firma del Convenio, cuando se trate de revisión salarial y 15 días previos a la presentación del pliego petitorio correspondiente y hasta la firma del Contrato Colectivo, cuando se trate de revisión contractual. 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.

#### CLÁUSULA 184: AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen 8 viajes por semestre, acumulado en el año de representantes sindicales 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 \$100,000.00 (cien mil pesos) anuales para gastos de los delegados sindicales de las unidades foráneas para 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 Vicerrector de la Unidad respectiva, y las del sindicato se expedirán en la Dirección de Recursos Humanos.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

#### CLÁUSULA 186: BIBLIOTECA SINDICAL

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$20,000.00 (veinte mil 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 Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al sindicato.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

#### CLÁUSULA 187: 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 STAU S 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.

Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAU S la cantidad de \$150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

#### CLÁUSULA 189: AYUDA PARA FESTEJOS

La Universidad se obliga a entregar al STAU S la cantidad de \$170,000.00 (ciento setenta mil 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.

La Universidad proporcionará al STAU S, 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.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

#### CLÁUSULA 190: GASTOS DE LOCAL

La UNISON se obliga a entregar al STAU S una cantidad de \$7,500.00 (siete mil quinientos pesos) mensuales para ayuda de administración y operación de sus instalaciones.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

#### CLÁUSULA 191: GASTOS DE REPRESENTACIÓN

La Universidad de Sonora se obliga a entregar al Sindicato, por concepto de gastos generales de representación, la cantidad de \$2,000.00 (dos mil pesos) mensuales.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

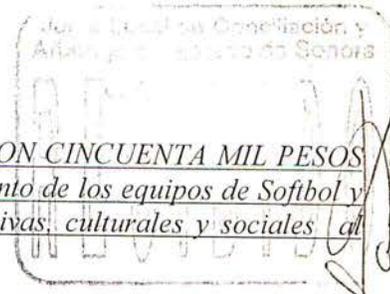
#### CLÁUSULA 192: APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS

La Universidad se obliga a entregar al STAU S, 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 \$250,000.00 (doscientos cincuenta mil pesos) anuales, que será entregada a más tardar 60 días después de la firma del presente Contrato.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

#### CLÁUSULA 197: AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS, ACTIVIDADES CULTURALES Y SOCIALES (205)

La Universidad asume el compromiso obligatorio para apoyar al STAU S, para realizar actividades, en el área deportiva bajo los siguientes términos:



I.- La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de \$50,000 (SON CINCUENTA MIL PESOS M.N), anualmente para que sean canalizados a programas deportivos, al equipamiento de los equipos de Softbol y Basquetbol, así como para el fomento y práctica de otras actividades deportivas, culturales y sociales al interior del sindicato.

II.- La Universidad previa solicitud de la Secretaría del Deporte del STAUS facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y practica de dichas actividades. Ambas partes convienen en que la secretaria del deporte tenga la coadyuvancia necesaria de la Subdirección del Deporte de la Unison, para efecto de que esta última le brinde al STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades

**CLÁUSULA 200: 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 él mismo haga.

La Universidad se obliga a implementar una red interna (LAN) en el local sindical de la Unidad Centro, conectada a la red universitaria. Así como cubrir el mantenimiento correctivo y preventivo de ella y del equipo que la integra.

**CLÁUSULA 202: ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADÉMICOS**

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato 2000 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 que entregue los documentos mencionados. Si esto no sucede, la Universidad entregará al Sindicato el costo de los 2000 ejemplares de los documentos citados, de acuerdo a la cotización presentada por el STAUS.

**CLÁUSULA 209: ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA**

La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar en el mes de Septiembre de 1999.

**CLÁUSULA 210: AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTACIÓN**

La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores académicos adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, y a los trabajadores académicos que laboran en el campo experimental en Bahía de Kino, una ayuda para gastos de transportación, por la cantidad de \$707.40 mensuales y se pagará en exhibiciones quincenales a dichos trabajadores. Por otra parte, la Universidad incrementará esta ayuda en la misma proporción que se ofrezca como incremento salarial para la presente revisión.

Esta ayuda sustituye a la que se viene proporcionando en concepto de pago por distancia, a los trabajadores académicos que laboran en el Departamento de Agricultura y Ganadería.

**CLÁUSULA 221: 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.

En el caso particular de que el trabajador académico se separe de la Universidad por jubilación o pensión, sus derechos correspondientes se regirán por lo que establece la cláusula 151 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 243: VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 1999, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de Marzo de 2000, y en forma integral el 20 de Marzo de 2001.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar un 17.9% los salarios del tabulador vigente, a partir del 20 de marzo de 1999.

9

La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo (en el entendido de que no se incluyen las Cláusulas que se ven afectadas directamente por el salario).

### TRANSITORIAS:

#### CLÁUSULA VI: CONCLUSIÓN DEL PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN

Las partes convienen que la CMGAA continúe con el proceso de regularización del personal académico que resulte con contratación de carácter indeterminado, a partir de lo establecido en la CLÁUSULA 221 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) vigente de 1995-1997, en los Departamentos que quedan pendientes, y de iniciar el proceso de regularización de la materia de trabajo que tenga carácter de indeterminado y esté siendo contratado con carácter determinado, con el objetivo de que se lleven a cabo los concursos por oposición necesarios.  
Por otra parte, con el objetivo de que el personal académico de asignatura logre cargas académicas con carácter indeterminado, que no podrá ser mayor a 25 horas-semana-mes, la CMGAA conjuntamente con los Jefes de Departamento, delegados del STAUS de cada Departamento, Directores de División, la Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS, en 15 días naturales posteriores a la firma del convenio de revisión salarial de 1998 iniciará un proceso de regularización de las asignaturas (materias) que teniendo el carácter de indeterminado estén siendo contratadas con carácter determinado.

El proceso a que se refiere el párrafo anterior tendrá las siguientes características:

- 1) Durante el semestre 98-1 se determinará la totalidad de las asignaturas (materias) antes mencionadas y se lanzarán los concursos por oposición correspondientes. En estos concursos sólo podrán participar los integrantes del personal académico de la Universidad de Sonora que hayan mantenido continuidad en su contratación desde antes del 1o. de marzo de 1989 hasta el semestre 98-1.
- 2) Concluido lo anterior y de manera inmediata, las asignaturas (materias) que queden disponibles se lanzarán a concurso por oposición, en las cuales sólo podrán participar los integrantes del personal académico de la Universidad de Sonora que:
  - a) Haya obtenido contratación con carácter indeterminado hasta antes del semestre 98-2, y hayan mantenido continuidad en su contratación desde el momento que obtuvieron la indeterminación.
  - b) Haya obtenido carga académica por medio de concurso de evaluación curricular hasta antes del semestre 98-2, y hayan ingresado antes del semestre 93-1 manteniendo continuidad en su contratación desde entonces a la fecha.
- 3) Concluido lo anterior y a más tardar durante la primera quincena del mes de mayo de 1999, las asignaturas (materias) que queden disponibles se lanzarán a concurso por oposición en que podrán participar los profesores de asignatura que hayan logrado su indeterminación hasta antes del semestre 99-1 o que hayan ingresado por evaluación curricular a la Universidad hasta antes del semestre 97-1 (excepto en los departamentos que iniciaron el presente proceso en diferentes fechas) manteniendo continuidad en su contratación a la fecha.
- 4) Concluido lo anterior, al principio del semestre 99-2, las asignaturas (materias) que queden disponibles se lanzarán a concurso por oposición abierto.

Con el objetivo de asegurar que el proceso antes descrito se desarrolle de la mejor manera, la CMGAA atenderá las particularidades que existan o se presenten en cada uno de los Departamentos académicos, siempre en observancia de la reglamentación aplicable. Asimismo, la Comisión, en conjunto con las instancias establecidas en la Ley 4 y el CCT vigente, durante el lapso que implique este proceso, vigilará que las programaciones de la carga académica se ajusten a lo establecido en las CLÁUSULAS 77 y 78 del CCT vigente.

Independientemente del proceso antes descrito, la CMGAA mantendrá la vigilancia continua de los procesos de ingreso y promoción, según lo establece el Estatuto de Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo del

Personal Académico, asegurándose de que la materia de trabajo académica se contrate de manera regular y en tiempo y forma.

#### CLÁUSULA V: REGLAMENTO DE EVALUACIÓN CURRICULAR

La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, a más tardar en 30 días a partir de la firma del Convenio, recopilará los lineamientos e instructivos de evaluación curricular de cada División de la Institución. Estos lineamientos e instructivos deberán estar basados en todos los aspectos, en el Reglamento General de Evaluación Curricular aprobado por el Consejo Universitario, y en el que, en su caso, apruebe el Colegio Académico.

#### CLÁUSULA TRANSITORIA: PERSONAL CON AJUSTE DE CONTRATACION.

Con la finalidad de mejorar el logro de sus objetivos docentes, así como también promover la profesionalización y superación de su personal académico y para reconocer que existen profesores por asignatura que se han esforzado en el servicio docente, la Universidad de Sonora ofrece generar un ajuste de contratación que se denominará personal con ajuste de contratación.

El mencionado ajuste de contratación se caracterizará como el profesor por asignatura, con carga académica de 25 HSM indeterminadas, que después de sujetarse al proceso que posteriormente se describirá, mantendrá esta misma carga y trabajará 40 horas a la semana. Las 15 horas a la semana, adicionales a las 25 HSM, serán para desarrollar las demás labores docentes correspondientes a los profesores de carrera.

Quien logre el ajuste de contratación, mantendrá exclusividad laboral en la Universidad de Sonora y percibirá el salario y prestaciones que recibe un profesor de carrera según el nivel y categoría que determinen las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, es decir, dejarán de tener derecho a los estímulos y prestaciones que perciben actualmente los maestros de asignatura.

Para poder participar como aspirante al ajuste de contratación para Docente de Carga Completa, deberán satisfacerse los siguientes requisitos:

1. Ser profesor por asignatura de la Universidad de Sonora, con una carga académica de 25 HSM, todas contratadas con carácter por tiempo indeterminado.
2. Poseer grado académico al menos de Maestría en Ciencias ó
3. Poseer el grado de Licenciatura con una antigüedad como académico de al menos 5 años, y
4. Solicitar su participación en el proceso de concurso por oposición con las mismas características del establecido en el Estatuto de Personal Académico para el ingreso de personal académico por tiempo indeterminado.

El número de ajustes de contratación, por esta ocasión, será de 30 para toda la Universidad.

La distribución de estos ajustes en las diferentes Unidades Académicas se realizará por la institución en base a criterios tales como número de alumnos respecto a personal de tiempo completo o número de personal de asignatura respecto a personal de tiempo completo.

Los concursos para ajuste de contratación, se convocarán en un número de 15 en el semestre 99-1 para ejercerse a partir del semestre 99-2, el resto de los ajustes (15) se convocarán en el semestre 99-2 para iniciar su ejercicio en el semestre 2000-1.

Se atenderán los casos con 23 o 24 horas indeterminadas que cumplan sobradamente con los criterios de grado académico y antigüedad mencionados en esta cláusula.

#### CLÁUSULA X: REGULARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

A fin de regularizar todos los aspectos de la relación laboral individual establecidos en el presente Contrato, la Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos elaborará y entregará a los interesados el documento a que se refiere la Cláusula 56, una vez que concluya el proceso de regularización establecido en la Cláusula VI Transitoria, a más tardar el 31 de enero del 2000.

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 solicitar su documento, comprometiéndose la Universidad a otorgárselo 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.

Se atenderán todos aquellos casos Que, por sus características específicas merezcan participar en los concursos por los ajustes de contratación en su unidad correspondiente.

#### CLÁUSULA XI: PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS

Para efectuar los descuentos señalados en la CLÁUSULA 133 inciso I) 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 pidiéndole 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 CMGCyRPA si no está de acuerdo con 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.

Se acuerda que el procedimiento para descuentos se inicie a través del Jefe de Departamento.

#### CLÁUSULA XII: PREFERENCIA A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO

La Universidad se compromete a promover al trabajador académico de carrera de medio tiempo a tiempo completo que cuente con el acuerdo de los órganos de gobierno del Departamento y de la División a que pertenece, el cual deberá fundamentarse en la justificación del requerimiento del incremento de la carga académica y las labores académicas en el tiempo complementario. 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.

#### CLÁUSULA XVII: DEL TABULADOR DE LOS MAESTROS DE ASIGNATURA

De acuerdo con el convenio de revisión contractual, suscrito entre la Universidad y el STAU, el 1 de Abril de 1995, los requisitos para ocupar cada uno de los tres niveles previstos en la CLÁUSULA 26 del presente contrato, estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos previstos en dicho convenio, que son los siguientes:

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

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

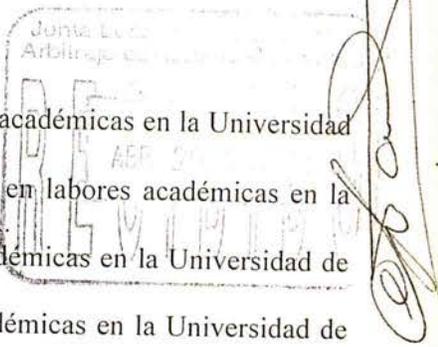
b) Para ser profesor de asignatura nivel B se requiere:

1) Si se es licenciado titulado, cuando menos cinco años de experiencia académica en la Universidad de Sonora en el área de su especialidad y 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 área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 8 puntos del TPA.

3) Si se es maestro en Ciencias, cuando menos un año de experiencia académica en la Universidad de Sonora en el área 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 título de Licenciatura, tener al menos 10 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 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 trabajo académico 24 puntos de la TPA.
- 3) Si se es maestro de 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 y haber acumulado con trabajo académico 8 puntos de la TPA.
- 3) Si se es Doctor, tener al menos 1 año de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora.

d) Para ser Profesor de Asignatura nivel D se requiere:

- 1) Tener el grado de Maestría, al menos 9 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 30 puntos de la TPA.
- 2) Ser Pasante de Doctor, al menos 6 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 26 puntos de la TPA.
- 3) Poseer grado de Doctor, tener al menos 4 años de experiencia en labores académicas en la Universidad de Sonora y haber acumulado con trabajo académico 20 puntos de la TPA.

- I) Las promociones del Personal Académico de Asignatura sólo podrán ser de un nivel a la vez, excepto del Nivel A al Nivel C cada año, siempre que se cumpla con todos los requisitos que se establezcan.
- II) Todos los demás requisitos que se establecen en el Título V del Estatuto de Personal Académico (E.P.A.) vigente para la promoción del Personal Académico de Carrera, serán aplicables al Personal de Asignatura.
- III) 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 Asignatura que 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.

**CLÁUSULA XVIII: DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS**

La Universidad se ajustará a lo pactado en el Convenio de Revisión de Marzo de 1998.  
Los casos de Técnicos Académicos pendientes de reclasificación, se acuerda por las partes que se analizarán y resolverán en el seno de la Comisión Mixta General de Tabulador del Personal Académico.  
Sobre los Técnicos Académicos que ya fueron reclasificados y consideran que sus funciones actuales no coinciden con las que quedaron establecidas en los convenios individuales que firmaron como condición para su reclasificación, podrán dirigirse a la CMGAA para que sean revisadas y resueltas en lo que corresponda.

TRANSITORIA.- La Universidad se compromete que en un plazo de 90 días contados a partir de la firma del convenio, instalará en el Departamento de Agricultura y Ganadería los servicios de Internet, de no ser así, se compromete a proporcionar el servicio de conexión en su hogar gratuitamente a los trabajadores académicos que cuenten con un proyecto, cuyo programa de trabajo lo justifique, y haya sido respaldado por el jefe del Departamento y el Director de División. Dicho servicio se suspenderá en el momento en que se proporcione en su centro de trabajo.

**CLÁUSULA XX: REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN ACADÉMICA Y LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES**

Con el propósito de regularizar la situación académica y laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes se establece lo siguiente:

- I) Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario 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) 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.

A

IV) Ambas partes acuerdan que a través de la CMFAySPA se revisarán los casos de los maestros no titulados, que gozaron de una dispensa por estar incluidos en el programa de nivelación, con el propósito de fijar los plazos para su titulación.

Se agregan a este contrato las tablas que constan de cuatro fojas que indican las actividades generales de docencia, investigación y difusión de la cultura del personal académico de la Universidad, así como las actividades básicas y complementarias de docencia, investigación y difusión de la cultura (ANEXO 4 del convenio de revisión), para los efectos previstos en la presente CLÁUSULA XX transitoria, en lo que se refiere a la regularización de la situación académica y laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes.

La Universidad ajustándose a lo convenido en el Convenio de marzo de 1998 se sujeta a lo pactado, y acepta informar al sindicato sobre el proceso de regularización de los casos pendientes del Depto. de Bellas Artes.

#### CLÁUSULA XXI: DE LAS PROMOCIONES DEL PERSONAL DE BELLAS ARTES

La Universidad y el Sindicato integrarán una comisión mixta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de este convenio, para que analice la propuesta del Sindicato sobre las actividades para la promoción del personal del Departamento de Bellas Artes, y elabore y apruebe el documento respectivo, que entrará en vigor con carácter transitorio, a partir del semestre 97-2 en el caso de que el Colegio Académico no apruebe para entonces, la normatividad al personal del Departamento de Bellas Artes.

En el caso de que dicho documento elaborado por la Comisión Mixta, entre en vigor a partir del semestre 97-2, conforme a lo previsto en esta CLÁUSULA, será transitorio hasta en tanto el Colegio Académico apruebe la normatividad relativa al referido personal, además, surtiría sus efectos retroactivamente a partir del 20 de marzo de 1997. Los beneficios de la retroactividad serían en favor del personal que resultara promovido conforme a dicho documento, a partir de la fecha en que cumpliera con los requisitos y puntajes del nivel al que se promoviera, sin que dicha fecha pueda ser anterior al 20 de marzo de 1997.

Ambas partes están de acuerdo en nombrar la comisión mixta a la que se refiere ésta CLÁUSULA para que en un término no mayor de 30 días contados a partir de la firma del convenio (marzo de 1998), analice la propuesta del Sindicato sobre las actividades para la promoción del personal del Departamento de Bellas Artes, elabore y apruebe el documento respectivo.

#### CLÁUSULA XXII: PERSONAL ACADÉMICO DE ACCIÓN DEPORTIVA Y RECREACIÓN

Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal, se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario en la sesión del día 12 de abril de 1991, en tanto no contravengan disposiciones de la Ley Orgánica, del Estatuto General y las que emita el Colegio Académico.

El personal académico de Acción Deportiva y Recreación estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.

Además de lo anterior, para continuar con el Proceso de Regularización del Personal Académico de Acción Deportiva y Recreación, se seguirá el procedimiento que a continuación se describe:

Todos los aspectos de ingreso y promoción contenidos en el EPA y el presente contrato, así como los relativos a superación académica (becas, cursos, etcétera) cuya determinación pertenece a los Consejos Divisionales, serán analizados y resueltos por la CMGAA.

#### CLÁUSULA XXIII:

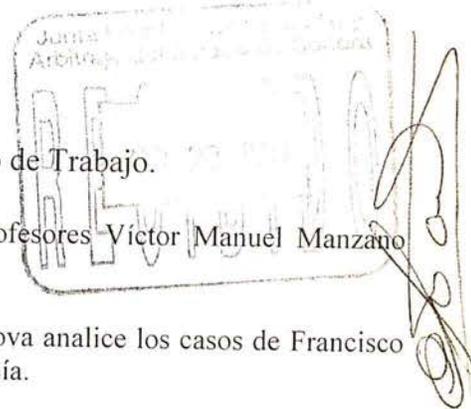
La Universidad y el Sindicato, a través de las vías que acuerden, se comprometen a analizar los beneficios y consecuencias académicos y laborales de los cursos virtuales y videoconferencias a más tardar al término del semestre 99-1.

La Universidad se compromete a discutir con el STAUS los aspectos laborales que se deriven de la implementación de actividades académicas por el uso de las telecomunicaciones, tales como cursos virtuales, videoconferencias e internet.

#### CLÁUSULA XXIV.- SOBRE LOS HIJOS DE TRABAJADORES

La Universidad apoyará los programas de preparación y capacitación que el STAUS realice en beneficio de sus afiliados para que estos puedan afrontar con el mayor éxito los procedimientos de ingreso que la Universidad lleve a cabo en las diferentes opciones educativas que ofrezca.

**OCTAVA.-** Convenio de reparación de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.



- 1.- El STAU se allana en el caso de los reclamos de antigüedad de los profesores Víctor Manuel Manzano Mosqueda, Raúl Aceves Torres.
- 2.- Se acuerda que una Comisión compuesta por Jorge Rountree y Sergio Cordova analice los casos de Francisco Murillo Valenzuela, Alfonso Corte y Gustavo Ruiz Jiménez y Emilio García García.
- 3.- Se acuerda que en un plazo de treinta días la CMGAA aborde y dictamine sobre los casos de Juan Oscar Félix Manuel, Víctor Manuel Manzano Mosqueda, Trinidad Dórame Ortega, Mercedes Chacara M. Giovanni Martínez Castillo, Zayra López López, Sergio Beltrán y Roberto Reynoso Othon,
- 4.- En el caso de Jesús Ignacio Ibarra Carmelo la Universidad acepta que en base al reconocimiento previo que la institución y sus instancias académicas ha hecho de sus estudios como equivalentes al nivel licenciatura que el profesor debe ser considerado concursante al momento de presentar su solicitud en el Concurso en cuestión y en los concursos subsiguientes. Asimismo, se acuerde que la CMGAA verifique la reposición del procedimiento en las mismas condiciones en las que fue lanzado el concurso originalmente.
- 5.- En el caso de Alma Brenda Leyva Carreras y Jorge Herrera Espero, la Universidad acepta enviar un comunicado a la Comisión Dictaminadora de la División de Ciencias Económico Administrativas a efecto que les sea asignado el nivel que les corresponda como maestros de tiempo completo retroactivo al inicio del semestre 99-1, en el entendido que la asignación otorgada será válida hasta que terminen su gestión sindical.
- 6.- En el caso de la reposición del concurso de oposición de las asignaturas de Sistema Político Comparado y Ciencia Política I se acuerda que la Universidad envíe un comunicado al Jefe de Departamento para que se ajuste a lo pactado respecto a la integración del Jurado. En el caso de la materia de Metodología de la Investigación Social III se acuerda que la CMGAA retome el caso y acuerde lo conducente en base a la legislación aplicable.
- 7.- En el caso de Ramona Flores Varela, la Dirección de Recursos Humanos ya envió un oficio a la Tesorería a efecto de que proceda a pagarle como Profesor de Horas Sueltas nivel C..
- 8.- En el caso de Sandra Luz Zamorano Ochoa, ambas partes acuerdan abordar el caso en la CMGAA para que lo discuta y recomiende lo conducente a la Comisión Dictaminadora de Ciencias Biológicas y de la Salud.
- 9.- La Dirección de Recursos Humanos solicitará al Jefe de Departamento de Lenguas Extranjeras que le remita el Banco de Jurados, con copia a la Delegación Sindical la cual se reserva el derecho de presentar observaciones al mismo.
- 10.- La Universidad de Sonora solicitará a la Jefatura del Departamento de Lenguas Extranjeras que cualquier asunto de interés general le sea notificado por escrito a la Delegación Sindical.
- 11.- La Universidad requerirá a la Jefatura del Departamento de Geología para que proporcione informes sobre la contratación de personal determinado, así como sobre la aplicación de los procedimientos de ingreso, conminándolo, en caso de que proceda, a la observancia de los mismos.
- 12.- El STAU se allana a la respuesta de la Universidad respecto al caso de Rosa del Carmen Caballero Gutiérrez.
- 13.- La Universidad conminará por escrito al Jefe de Departamento de Sociología y Administración Pública para que se ajuste rigurosamente a las disposiciones de la cláusula 77y 78. Asimismo, se enviará un escrito al Jefe de Departamento de Derecho para que al programar las materias de servicio acuerde la programación con el Jefe de Departamento de Sociología y A.P. y que ambos conjuntamente con el Delegado atiendan las objeciones de los maestros que se consideren afectados.



31.- En el caso de la exención de pago de colegiatura para los hijos de profesores la Universidad atenderá los casos particulares que se presenten de acuerdo a la legislación aplicable.

32.- En el caso de los profesores que estudiaron la Maestría en Derecho Internacional Privado y que reclaman la lesión de sus derechos al requerirles requisitos para Titulación mayores a los ofertados; la Universidad declara que de acuerdo a la Legislación es competencia del Consejo Divisional de Ciencias Sociales la solución en primera instancia del conflicto planteado, existiendo como segunda instancia el Consejo Académico de la Unidad Centro.

33.- En el caso de Martha Quiñones Castillo y de Martín Llamas Aréchiga la Universidad declara haber atendido ya los reclamos.

34.- En el caso de Mario Moreno Zazueta la Universidad acepta que debe pagárseles las 28 horas que el maestro tiene indeterminadas, retroactivas a la fecha en que dejaron de pagarse.

35.- En el caso de violación al derecho a la información (cláusula 171) la Universidad se ajustará a lo pactado y enviará un oficio a la Dirección de Servicios Estudiantiles a efecto de que atienda la solicitud de información del sindicato.

36.- En el caso del reclamo de espacios físicos de parte de la Delegación de Contabilidad y Administración se acuerda que la Delegación y el Jefe de Departamento discutan y acuerdan lo procedente.

37.- En el caso de los procedimientos de supervisión de asistencia de Lenguas Extranjeras y Deportes se acuerda que éstos sean establecidos de común acuerdo por el Jefe de Departamento y el Delegado.

38.- En el caso del programa de nivelación del Departamento de Lenguas Extranjeras la Universidad entregará las cartas de pasante a quien cumplió los requisitos la Primera Quincena de mayo.

39.- En el caso de la sustitución de plazas de Navojoa, se acuerda que se sustituya la del Ing. Hector Ornelas V., decidiendo el Consejo Divisional respectivo el área en la que se lanzará el concurso dentro del Departamento de Adscripción.

40.- En el caso de los maestros del Departamento de Ingeniería Industrial que reclaman violación a los acuerdos particulares de regularización se declara que los profesores tiene el derecho a participar en concurso cerrado en la nueva etapa de regularización que se pacta en la presente revisión.

41.- En el caso del Centro de Autoacceso de Lenguas Extranjeras se acuerda que la CMGAA retome el acuerdo y se comunique a las instancias pertinentes.

42.- En el caso de la plaza de inglés de la Unidad Navojoa, se lanzará el concurso para ser ocupada en el área que determine el Consejo Divisional de ciencias Económicas y Sociales de la Unidad Regional Sur, dentro del Departamento de Adscripción.

43.- En el caso del reclamo del profesor Luis Alberto Valenzuela Jacobo respecto a su puntuación en la evaluación de Becas al Desempeño Académico se turnará a la Secretaria General Académica a efecto de que informe lo conducente.

44.- En el caso de la solicitud de recategorización a profesor de tiempo completo de Rafael Retes y de Zayra López López se acuerda que el proceso se lleve a cabo con los criterios acordados en la presente revisión.

45.- En el caso de la Plaza de Servicio Social del Departamento de Trabajo Social se acuerda que la CMGAA revise la naturaleza de la plaza y la situación de la maestra que actualmente la ocupa.

9

- 46.- El caso de Esther Carrillo Pérez y de Felipe Barffuson que solicitan ser recategorizados a profesor de tiempo completo se acuerda que la Comisión Mixta de Tabuladores acuerde al respecto en un plazo de 30 días.
- 47.- En el caso de Ana Bertha Hinojosa se acuerde que la CMGAA revise el caso y dictamine lo conducente.
- 48.- Se acuerda que la regularización de Deportes se continúe en la CMGAA y se termine en el semestre 99-1.
- 49.- La Universidad acepta informar a los técnicos académicos por escrito de la forma de cálculo de su pago en una semana a partir de la firma del Contrato.

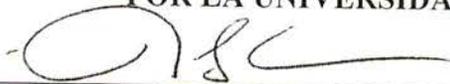
**NOVENA.-** La Universidad y el STAUS gestionarán conjuntamente el aprovechamiento de las facilidades que pueda ofrecer ISSSTESON para los pagos que realizan los trabajadores por los padres arancelados.

**DECIMA.-** Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones periódicas para la evaluación del cumplimiento del presente convenio.

**DECIMA PRIMERA.-** Las partes convienen que en plazo de 30 días contados a partir de la firma del presente convenio, se conformará una Comisión Mixta de estilo para que revise el ordenamiento de las cláusulas que conforman el Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el período 1999-2001.

**DECIMA SEGUNDA.-** Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión integral 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, se desiste del emplazamiento a huelga No. 226/99, solicitando su archivo definitivo y que se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.-

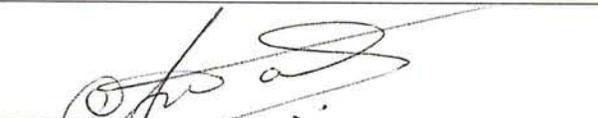
**POR LA UNIVERSIDAD**



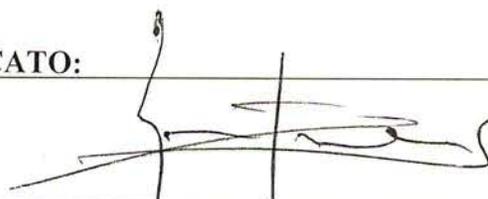
**M.C. JORGE LUIS IBARRA MENDIVIL**

**Rector**

**POR EL SINDICATO:**



**M.C. OSVALDO LANDAVAZO GRACIA**  
Secretario General



**LIC. JORGE ROUNTREE CONS**  
Secretario de Trabajo y Conflictos