

cto. 96/2012



**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE
CELEBRAN LA UNIVERSIDAD DE LA SIERRA
Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD DE LA SIERRA**



"UNA PUERTA ABIERTA AL CAMBIO Y AL DESARROLLO"

ENERO 2012.

CONTENIDO

CAPÍTULO I	1
DISPOSICIONES GENERALES	1
CAPÍTULO II	4
DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	4
CAPÍTULO III	5
DEL PERSONAL	5
CAPÍTULO IV	6
NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS	6
CAPÍTULO V	6
JORNADA DE TRABAJO	8
CAPÍTULO VI	8
DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS	12
CAPÍTULO VII	12
TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS	15
CAPÍTULO VIII	15
PRESTACIONES GENERALES	19
CAPÍTULO IX	19
DE LA SEGURIDAD SOCIAL	20
CAPÍTULO X	20
DERECHOS Y OBLIGACIONES	24
CAPÍTULO XI	24
AJUSTE A LA INFLACIÓN E INCENTIVOS	25
CAPÍTULO XII	25
DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO	26
TRANSITORIOS	26



[Handwritten signature]

[Handwritten number 6]

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN LA
UNIVERSIDAD DE LA SIERRA Y EL SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE LA SIERRA**



CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA PRIMERA.- Las relaciones de trabajo entre la Universidad de la Sierra y sus trabajadores se regirán por: la Ley Federal del Trabajo, el Decreto que crea la Universidad de la Sierra, este Contrato Colectivo de Trabajo y la demás reglamentación interna vigente de la Universidad de la Sierra en lo que no contravenga al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA SEGUNDA.- Este Contrato Colectivo de Trabajo es obligatorio para la Universidad de la Sierra, sus Trabajadores y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de la Sierra, todos con domicilio en carretera Moctezuma-Cumpas km 2.5 Moctezuma, Sonora; se aplicará en todas las Unidades Académicas y Administrativas de la Universidad de la Sierra ubicadas o por ubicarse en el Estado de Sonora o en cualquier otra entidad del país.

El presente contrato es por tiempo indefinido y se revisará cada dos años en términos de lo establecido por el Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, y demás disposiciones aplicables, y cada año en lo que se refiere a los salarios en efecto por cuota diaria, en términos del artículo 399 bis de dicha Ley, y demás disposiciones legales aplicables.

CLÁUSULA TERCERA.- Para los efectos de este Contrato de Trabajo, la Universidad de la Sierra estará representada por el Director General (Rector), Titular del Organismo; Los Trabajadores estarán representados por el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de la Sierra, o por el Secretario General, en su calidad de representantes debidamente acreditados de la organización que la Universidad reconoce como quien representa el mayor interés profesional de sus trabajadores manuales, de servicio, administrativos, académicos y docentes, y por tanto como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo, aun cuando éste sindicato titular cambie denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Distrito, Estado o la Nación, reconociendo especialmente su carácter de único Sindicato Titular en funciones dentro de la Universidad.

El Rector podrá delegar su representación en los titulares de la diversas Unidades Administrativas de la Universidad; y el Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de la Sierra, en los delegados o comisiones que formalmente se designen en los centros de trabajo o Unidades

G.

Administrativas o Académicas. En ambos casos, previa notificación por escrito de las partes.

24 ENE 2012

La Universidad de la Sierra reconoce desde este momento que la representación legal del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de la Sierra será sustentada en el Comité Ejecutivo en Pleno o por el Secretario General del Sindicato.

La Universidad se abstendrá de intervenir o participar en asuntos internos del Sindicato.

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

- I.- "Universidad", la Universidad de la Sierra;
- II.- "Titular", el Rector de la Universidad de la Sierra;
- III.- "Sindicato", el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de la Sierra;
- IV.- "Secretario General", el representante del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de la Sierra;
- V.- "Decreto", el Decreto que crea la Universidad de la Sierra, emitido por el poder Ejecutivo del Estado de Sonora el 12 de Abril del 2002, y publicado en el Diario Oficial del Estado el día 15 de Abril del mismo año.
- VI.- "Ley" la Ley Federal del Trabajo;
- VII.- "ISSSTESON", el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sonora;
- VIII.- "Contrato", el presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- IX.- "Ley del ISSSTESON", la Ley del Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sonora y sus reformas;
- X.- "Unidad Administrativa" o "Unidades Administrativas", son las que integran a la Universidad de la Sierra, señaladas en el Reglamento Interior de la misma, en cualquiera de sus instalaciones o fuera de ellas;
- XI.- "Unidad Académica", son las que integran a la Universidad de la Sierra en sus funciones académicas en cualquiera de sus instalaciones o fuera de ellas;
- XII.- "Trabajador o Trabajadores", los Trabajadores al servicio de la Universidad de la Sierra, que desempeñan labores académicas, administrativas o de servicios;
- XIII.- "Trabajador Académico", es el profesor de tiempo completo, profesor de medio tiempo, profesor de asignatura, de tiempo determinado y técnicos académicos;
- XIV.- "Trabajador Administrativo", es el que desarrolla trabajos administrativos en la universidad;
- XV.- "Trabajador de Servicios", es el que desarrolla servicios manuales y de mantenimiento, o servicios diversos al académico y administrativos;
- XVI.- "El Miembro o los Miembros", el trabajador o trabajadores que formen parte del Sindicato;
- XVII.- "Plaza o Plazas", las que se establezcan en el presente Contrato Colectivo como sindicalizadas o sindicalizables;

XVIII.- "Hora-semana-mes", es una hora aula impartida una vez por semana cada semana por un mes;

XIV.- "Reglamento Académico", es el Reglamento para Ingreso Permanencia y Promoción del Personal Académico;

XX.- "Delegación Sindical", las constituidas o que constituya el Sindicato, de acuerdo a los estatutos sindicales, en las distintas Unidades Administrativas o Académicas externas al plantel de origen o foráneas de la Universidad;

XXI.- "Puesto o Puestos", es un puesto o puestos de trabajo indicados en el Tabulador de Puestos y Salarios del presente Contrato;

XXII.- "Manual de Organización", es el documento que contiene objetivos y funciones de los puestos que integran la Unidades Administrativas y Académicas;

XXIII.- "Reglamento Interior", es el Reglamento Interior de la Universidad de la Sierra;

XXIV.- "Junta", la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora;

XXV.- "Salario o Sueldo", es la retribución que debe pagar la Universidad al Trabajador en razón de los servicios prestados;

XXVI.- "Salario Base o Sueldo Base", es la retribución económica mensual bruta que por sus servicios se le paga permanentemente al Trabajador y está estipulado como tal en el Tabulador de Puestos y Salarios de este contrato;

XXVII.- "Salario Integrado o Sueldo Integrado", es la retribución económica mensual que se le paga permanentemente al Trabajador por concepto de Sueldo Base, Servicios Especiales, Quinquenio y Estimulos, y que están estipulados como tales en el Tabulador de Puestos y Salarios de este Contrato en su clausulado y en la Ley;

XXVIII.- "SMVZ", es el Salario Mínimo Vigente en la Zona Económica que corresponda al lugar de trabajo;

XXIX.- "Tabulador de Puestos y Salarios", es el documento o cláusulas del presente Contrato en el cual se establece el Sueldo Base y el Sueldo Integrado para cada puesto;

XXX.- "Permiso Económico o Permisos Económicos", permisos con goce de sueldos concedido a los Trabajadores;

XXXI.- "Quinquenio", es la percepción económica que le corresponde al trabajador por cada cinco años continuos de trabajo en la Universidad y que se computan individualmente respecto de su antigüedad.

En todo caso, al emplearse estos términos se incluyen sus respectivos féminos o plurales, sin perjuicio de que también se empleen de esa manera aunque no se señalen específicamente en este listado.

CLÁUSULA QUINTA.- El Sindicato Representa a los Miembros en la defensa de sus derechos laborales, sin perjuicio de que aquellos elijan hacerlo por sí mismos.

Serán materia del presente Contrato y por tanto de la competencia y representación del Sindicato toda acción, evento, situación o conflicto que afecte influya o tenga que ver con las prestaciones, intereses laborales de los Trabajadores.

CLÁUSULA SEXTA.- El Sindicato además de la defensa de los derechos de sus miembros, podrá auxiliarios en la tramitación de sus derechos laborales.

CLÁUSULA SÉPTIMA.- El Titular y cualquier autoridad de la Universidad previa solicitud de audiencia deben recibir, atender y dar solución oportuna cuando proceda al Secretario General o a cualquiera de los representantes sindicales sobre asuntos de interés laboral del Sindicato siempre mediando respuestas oficiales y por escrito.

En los casos que el Secretario General o los diversos representantes sindicales juzguen necesario, podrán hacerse acompañar de los miembros involucrados en el asunto a tratar.

CLÁUSULA OCTAVA.- Son nulas las renunciaciones a las disposiciones de este Contrato que favorezcan a los Trabajadores.

CLÁUSULA NOVENA.- La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad de este contrato.

CAPÍTULO II

DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

CLÁUSULA DÉCIMA.- Para poder ingresar como Trabajador a la Universidad, se requiere:

I.- Ser mayor de 16 años;

II.- Ser mexicano;

Solo podrán utilizarse los servicios de extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trate. En ningún caso el número de extranjeros al servicio de la Universidad será superior al 5 %;

III.- No tener antecedentes penales por delitos intencionales contra la vida, la integridad corporal o la salud de las personas, o contra el patrimonio;

IV.- No haber sido cesado como Trabajador de la Universidad por resolución firme y definitiva de la Junta o de cualquier otra autoridad competente;

V.- Estar en condiciones de salud necesaria para el desempeño de la función a la que es propuesto, para lo cual presentará los exámenes médicos que le soliciten. El embarazo y las capacidades especiales o diferentes no serán por sí mismas impedimento para el ingreso.

VI.- Tener la escolaridad, los conocimientos y las aptitudes que requiera el Puesto, de acuerdo al Manual de Organización;

VII.- Para la contratación de Trabajadores Académicos, este se regirá de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento para el Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal Académico vigente en la Universidad.

El sindicato propondrá, por cada plaza de base disponible, tres candidatos a ocupar la titularidad de la misma, quienes deberán cubrir los requisitos de ingreso, perfiles y demás que sean acordes a la necesidad del servicio de que se trate, ajustándose a lo dispuesto en la convocatoria respectiva.

CAPÍTULO III DEL PERSONAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA.- Los Trabajadores de la Universidad se dividen en los siguientes grupos:

- I.- Trabajador de Confianza; y
- II.- Trabajador de Base;

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA.- Son Trabajadores de confianza el Titular, Secretario General Académico, Jefes de Unidad, Secretario Técnico, Jefes de División, Jefes de Departamento, Secretarías del Titular, Secretarías del Secretario General Académico, Secretarías de los Jefes de Unidad y Chofer del Titular, así como aquellos que tengan funciones de dirección, coordinación, supervisión, inspección, vigilancia o fiscalización, que tengan personal bajo su dependencia y dirección cuando tengan carácter general, y los que manejan fondos y valores, todos ellos especificados en el Manual de Organización de la Universidad.

El ser responsable o encargado de equipos o instalaciones, como talleres, maquinas, centros de cómputo, biblioteca, etc. No será motivo para declarar el puesto como de confianza.

Para determinar el carácter de confianza de las categorías que se creen en el futuro, se tomará en cuenta la opinión del Sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA.- Son Trabajadores de base los no incluidos en el artículo anterior y que por ello no podrán ser removidos de su cargo sin causa justificada.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA.- Los Trabajadores de nuevo ingreso no podrán ser removidos de sus puestos sino después de doce meses de servicio ininterrumpido sin nota desfavorable en su expediente;

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA.- Los Trabajadores que sean promovidos a puestos de confianza, quedarán suspendidos en sus derechos sindicales, debiendo solicitar como requisito indispensable, antes de entrar en funciones, la licencia respectiva al Sindicato. Si estos trabajadores son objeto de promociones dentro de diferentes puestos de confianza, deberán solicitar nueva

licencia cada vez que esto suceda, para que al cesar la comisión de confianza puedan regresar a la plaza de donde procedieron; a menos que en el desempeño del puesto de confianza hubiere incurrido en actos que amerite su despido, conforme a lo estipulado por el numeral 47 de la Ley, en cuyo caso la separación operará también respecto al puesto en forma inmediata.

Los Puestos o Plazas que dejen los Trabajadores al pasar a ocupar un puesto de confianza, se considerarán vacantes por tiempo determinado de modo que serán cubiertos por personal interino.

Cuando los Trabajadores de confianza con licencia sindical, reanuden labores en su categoría de Trabajador tendrán derecho a ocupar su Puesto o Plaza.

CAPÍTULO IV

NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA.- Los nombramientos expedidos por la Universidad o el Titular, formalizan la relación laboral entre la Universidad y sus Trabajadores.

No obstante lo anterior, los derechos laborales que establece la Ley y este Contrato, no suspenden ni invalidan por falta de nombramiento, sino que surten efectos en virtud de la contratación individual de cada Trabajador en términos de lo establecido por los artículos 20 y 21 de la Ley. Contratado el Trabajador el Titular expedirá el nombramiento correspondiente.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA.- Los tipos de contratos que existirán en la Universidad serán los siguientes:

I.- Definitivos o por Tiempo indeterminado, conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley;

II.- Por obra determinada, en términos de lo establecido por el artículo 36 de la Ley; y

III.- Por tiempo fijo o determinado, en términos de lo establecido por el artículo 37 de la Ley.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA.- Los efectos de los contratos por tiempo u obra determinado en Puestos de los Trabajadores titulares con goce de permiso o incapacidad, terminarán al presentarse a sus labores los titulares de los Puestos por haber finalizado la causa que dio origen a su ausencia.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO

24 ENE 2012

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA.- La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas a la semana.

CLÁUSULA VIGÉSIMA.- Es jornada diurna la comprendida entre las 06:00 y las 20:00 horas y nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 06:00 horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y la nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se computara como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada de trabajo diaria será de ocho horas la diurna y de siete horas y media la mixta.

En el caso de los Trabajadores Académicos, la jornada será comprendida desde la 06:30 horas y hasta las 20:30 horas tomando en cuenta los horarios de clase, pudiendo presentar una jornada continua de hasta siete horas seguidas, o una jornada discontinua de hasta ocho horas que se distribuirán a lo largo de la jornada en concordancia con la carga académica y funciones asignadas, mismas que pueden variar de un semestre a otro, y de acuerdo a las necesidades de la institución.

Todos los Trabajadores disfrutaran de una hora para tomar alimentos cuando se trate de jornadas continuas.

La Universidad deberá proporcionar un lugar adecuado, decoroso y preparado para que los Trabajadores puedan disfrutar de sus alimentos, diferente al usado por los alumnos y visitantes de la Universidad.

Queda establecida la jornada continua obligatoria para todos los Trabajadores Administrativos y de servicios de la Universidad, bajo horarios alternados o distintos para cada Trabajador en su caso, con el fin de que no se desatiendan las necesidades de la Universidad.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA.- El horario de labores será establecido según las necesidades de servicio de cada Unidad Administrativa o Unidad Académica, con base en lo establecido en los artículos precedentes. La facultad de señalar los horarios de labores de cada Unidad Administrativa o en cada Unidad Académica le corresponderá a la Universidad; entregando de forma oficial y por escrito los horarios y cargas de trabajo administrativo, de investigación, académico y de servicios al trabajador correspondiente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse horas a la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, las horas de trabajo extraordinario serán asignadas por escrito por el jefe de la Unidad correspondiente y con la debita autorización del Titular, además de ser apropiadamente remuneradas en base a la "Ley".

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA.- Cuando a solicitud por escrito de la Universidad, un Trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o días de descanso obligatorio e independientemente del salario, deberá recibir un salario doble por el servicio prestado; dicha solicitud deberá ser realizada por escrito y deberá ser entregada en forma oficial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA.- El control de asistencias del personal de la Universidad, se llevará a cabo por el sistema que establezca la misma a efecto de asegurar su buen funcionamiento, debiendo la Universidad informar al inicio de cada periodo escolar a cada trabajador de su horario de labores y carga académica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA.- Los trabajadores deberán asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento o contrato concediéndosele únicamente diez minutos de tolerancia, después de este lapso se considerará retardo, y después de treinta minutos de retardo se considerará inasistencia. Tres retardos en un periodo de treinta días se computarán como una inasistencia.

Cuando haya justificación para faltar o llegar tarde, la misma se realizará ante el departamento de Recursos Humanos, notificando al jefe superior inmediato, dentro de los tres días siguientes al evento.

El jefe inmediato de la Unidad Administrativa de la adscripción del Trabajador autorizará que éste interrumpa su permanencia con carácter de urgencia, los cuales no deberán de exceder de cuatro horas en un mes calendario, en el entendido que por cada vez, el permiso no podrá exceder de una hora.

Para que sea procedente la autorización de un pase de salida el Trabajador deberá registrar previamente su asistencia.

CAPÍTULO VI

DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA.- La Universidad emitirá un calendario de labores anual, que contendrá los periodos de actividades administrativas y académicas, así como días inhábiles, periodos de descanso y vacaciones considerando al calendario establecido por la SEC.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Por cada cinco días de labores, el Trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce de Salario Integrado.

Quando por necesidades del servicio, el Trabajador no pueda tomar sus descansos en esos días, lo hará en los días que la Universidad señale, siempre que sean continuos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA.- Las mujeres trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de 30 días naturales de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de 60 días después del mismo, percibiendo su salario integrado. En caso de que el parto se adelantare, la trabajadora tendrá derecho a que se le sume al período posnatal el tiempo que ha debido disfrutar en situación normal.

I.- Este periodo de descanso se prorrogará hasta por tres meses más disfrutando la mitad del salario, en el caso de que por prescripción médica debidamente emitida por el ISSSTESON, se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. Si después de concluidos los tres meses todavía subsiste la incapacidad se prorrogará la licencia para que deje de asistir a sus labores ya sin goce de salario. En todo caso las licencias con motivo del embarazo o del parto no podrán exceder de un año a partir de la fecha en que tenga lugar el alumbramiento.

II.- En el período de lactancia, tendrán un descanso extraordinario de una hora por día, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a su o sus hijos lactantes, misma hora que será computada como tiempo efectivo laborado, hasta que su hijo cumpla seis meses de edad.

III.- La Universidad deberá observar estrictamente las prescripciones médicas y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, vigente para la protección de la salud de las trabajadoras gestantes y del producto de la concepción.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA.- Serán días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, 5 de febrero, 1 y 5 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre, mas aquellos diversos contemplados por la Ley en su Artículo 74. Además, los Trabajadores gozarán cada año de diez días hábiles continuos de descanso en el período de diciembre-enero, así como diez días hábiles continuos en el periodo de semana santa. En el caso de los Trabajadores de Servicio, disfrutarán de estos periodos en forma alternada, de manera que en cada lapso la Universidad disponga de los servicios de la mitad de dicho personal. Además se tomará en cuenta la reforma concerniente a los fines de semana largos (Artículo 74 de la Ley) y el calendario escolar y de labores que a este respecto emita el Titular.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA.- Los Trabajadores gozarán de las vacaciones con Salario Integrado de acuerdo a los criterios siguientes:

I.- Los Trabajadores Académicos que tengan un año ininterrumpido de labores al servicio de la Universidad, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones en

las fechas que señale el calendario escolar y de labores, preferentemente en los meses de junio a agosto de cada año.

24 ENE 2012

II.- Tratándose del personal administrativo, técnico académico y de servicios, tendrán derecho a un período anual de vacaciones pagadas e ininterrumpidas de 15 días naturales en el período comprendido de junio a agosto, mismas que serán fijadas por el Titular;

III.- Los Trabajadores percibirán una prima vacacional de 24 días, equivalentes a 12 días en el mes de julio y 12 días en el mes de diciembre, prima que se otorgará a los Trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos al servicio de la Universidad.

IV.- En ningún caso las vacaciones serán acumulables ni compensables económicamente.

V.- Las vacaciones son irrenunciables e intransferibles; quien no haga uso de ellas durante los periodos que señala la Ley, no podrán invocar este derecho posteriormente ni exigir compensación pecuniaria alguna.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA.- La Universidad deberá conceder a los trabajadores licencia sin goce de salario en los siguientes casos:

- I.- Para ocupar un puesto de confianza en alguna dependencia del gobierno estatal o federal;
- II.- Para el desempeño de un cargo de elección popular; y
- III.- Por motivos personales y de sin que el tiempo total de este tipo de licencia exceda de seis meses en un periodo de dos años, ni más de treinta días consecutivos.

Las licencias concedidas serán irrenunciables, salvo que no se haya nombrado trabajador interino en la plaza correspondiente. En tal caso, quien obtuvo la licencia podrá reanudar sus labores antes de su vencimiento, previo trámite ante la Universidad.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA.- Para que puedan otorgarse licencias a las que hacen mención las fracciones I y II del artículo anterior, deberán solicitarse cuando menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se inicien; en todos los casos se remitirá copia de la solicitud al jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos; en el caso de los Trabajadores de base, se remitirá copia también al Sindicato, siempre y cuando este sea sindicalizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA.- La Universidad a través de su Titular podrá conceder a los Trabajadores licencias con goce de salario en los casos siguientes:

I.- Por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fija la Ley del ISSSTESON; y

II.- Para superación del personal académico, en el caso de que el trabajador quiera cursar Maestrías o Doctorados, siempre y cuando esté demostrando a la Universidad, semestre con semestre su regularidad en esos cursos y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las políticas emitidas por el Consejo Académico.

En ningún caso las licencias otorgadas de acuerdo a la fracción I de este artículo serán consideradas como días económicos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA.- En casos especiales del trabajador, el Titular concederá permisos económicos con goce de sueldo, por un período no mayor de tres días en un mes, ni de diez días en un año de labores.

Los días económicos no se concederán en periodos inmediatos a vacaciones ni a días festivos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA.- Los Trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los términos y que para estos casos fije la Ley del ISSSTESON:

I.- A los empleados que tengan menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días naturales con goce de sueldo íntegro y hasta quince días naturales más con medio sueldo;

II.- A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;

III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce íntegro de sueldo y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo; y

IV.- A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

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

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

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA.- Las licencias podrán prorrogarse si el trabajador formula por escrito la solicitud correspondiente dentro de los diez días hábiles antes de que venzan aquellas. Si no se concede la prórroga por escrito, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores al término de la licencia, pues de no hacerlo las inasistencias se computarán como injustificadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar gestiones para obtener su jubilación o pensión de acuerdo con la Ley del ISSSTESON, la Universidad le concederá una licencia hasta por tres meses con goce íntegro de salario, para que pueda atender debidamente los trámites correspondientes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA.- El Titular deberá conceder permisos con goce íntegro de salario, sin que éstos se computen como permisos económicos, a los Trabajadores que:

I.- Deban presentar examen de grado de cualquier carrera de educación superior;

II.- Sean requeridos para alguna diligencia por autoridad judicial o administrativa;

III.- Sean madres o padres de menores de edad, cuando deban atender al menor por motivos de enfermedad;

IV.- Contraigan matrimonio se le otorgará permiso por siete días hábiles; y

V.- En caso de fallecimiento o privación de la libertad de los padres, cónyuge, hijos y hermanos, se le otorgará permiso por cinco días naturales.

VI.- Al Trabajador cuando vaya a ser padre, se le otorgarán tres días naturales posteriores al alumbramiento en caso de atención foránea y de dos días naturales posteriores al alumbramiento en caso de atención local.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA.- La Universidad otorgará por escrito licencia sindical de dos días semanales de descarga laboral al Secretario General del SUTUS, quien podrá ceder uno o más días de esta licencia a los miembros del Sindicato.

CAPÍTULO VII

TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA.- Salario es la retribución que debe pagar la Universidad al Trabajador en virtud de los servicios prestados a la Institución de acuerdo a su nombramiento.

a. Salario Base, o Sueldo Base, es la retribución económica mensual bruta que por sus servicios se le paga permanentemente al Trabajador.

b. Salario Integrado o Sueldo Integrado, es la retribución económica mensual que se le paga permanentemente al Trabajador por concepto de Sueldo Base y demás prestaciones permanentes como son por concepto de "Sueldo Base", Servicios Especiales, Quinquenio y Estímulos que reciba con motivo y ejercicio de su trabajo.

c. Quinquenio, es la percepción económica que le corresponde al pago de 10% sobre el salario integrado al cumplir cinco años continuos de trabajo en la Universidad y el 1% cada año adicional.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de Trabajadores y será fijado en el presupuesto anual de la Universidad.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales, deberá corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de edad, género o nacionalidad.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.- En ningún caso el salario que pague la Universidad podrá ser inferior al mínimo legal.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA.- El salario se pagará el último día hábil de cada quincena, en el lugar en que preste sus servicios el trabajador. Los descuentos que corresponda hacer por inasistencias o retardos se harán hasta en dos quincenas siguientes.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los Trabajadores por:

I.- Deudas u obligaciones contraídas con la Universidad por concepto de anticipo de salario, errores o pérdidas debidamente comprobadas,

II.- Cobros a cuotas sindicales o de aportaciones de fondos para la contribución de cooperativas y de cajas de ahorros, siempre que el trabajador hubiere manifestado, previamente, de una manera expresa su conformidad. Tratándose de cuotas sindicales extraordinarias y ordinarias, bastará una comunicación, escrita por parte del Sindicato al Titular, en cada caso se deberá entregar a la Universidad la autorización correspondiente, señalando la cantidad y las quincenas que comprenderá el descuento.

III.- Descuentos ordenados por el ISSSTESON, con motivo de las obligaciones con él contraídas, o para disfrutar de los servicios que proporciona;

IV.- Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir pensión alimenticia que fuere exigida al trabajador;

V.- Retenciones de impuestos a cargo del trabajador;

VI.- Descuentos por inasistencias, conforme al presente Contrato;

VII.- Los demás previstos en la legislación aplicable.

El total de descuentos no podrá exceder del 30% del salario, excepto en, los casos previstos en las fracciones III, IV, V y VI de este artículo y tratándose de pagos hechos con exceso.

Se exceptúa de lo anterior, los créditos que el trabajador adquiera con algún tercero no institucional con el que la Universidad tenga un contrato de prestación de servicio o adquisición de bienes en los que el trabajador autorice descuentos vía nómina.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA.- El trabajo extraordinario se pagará a razón de un 100% más del salario correspondiente a la jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de 9 horas a la semana, se pagará en un 200% más del salario ordinario.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEXTA.- Los Salarios se determinarán conforme al Puesto desempeñado o plaza ocupada, sin perjuicio de los aumentos que pudiera haber por otros conceptos como antigüedad, grados académicos, Etc. Cuando estos se definan en los reglamentos respectivos, por lo que se establece para el efecto el siguiente tabulador de puestos y salarios.

"TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS"

PUESTO	SALARIO BASE	INTEGRADOS	SALARIO INTEGRADO
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO TITULAR "C"	\$ 10,535.04	\$ 15,509.45	\$26,044.49
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO TITULAR "B"	\$ 10,535.04	\$ 14,266.91	\$24,801.95
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO TITULAR "A"	\$10,535.04	\$13,065.96	\$23,621.00
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "C"	\$10,535.04	\$10,824.25	\$21,159.29
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "B"	\$10,535.04	\$9,817.47	\$20,152.51
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "A"	\$10,535.04	\$8,657.42	\$19,192.46
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO TITULAR "A"	\$5,267.52	\$6,542.96	\$11,810.50
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO ASOCIADO "A"	\$5,267.52	\$4,326.71	\$9,596.23
TÉCNICO ACADÉMICO TIEMPO COMPLETO TITULAR "B"	\$10,535.04	\$8,657.42	\$19,192.46
PROFESOR POR ASIGNATURA HORA/SEMANA/MEE	\$260.00	\$0.00	\$260.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	\$7,381.96	\$0.00	\$7,381.96

OFICIAL ADMINISTRATIVO	\$5,905.78	\$0.00	\$5,905.78
OFICIAL DE SERVICIOS	\$5,188.63	\$0.00	\$5,188.63
TECNICO ADMINISTRATIVO	\$9,603.67	\$0.00	\$9,603.67



CAPÍTULO VIII

PRESTACIONES GENERALES

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA.- Los Trabajadores gozarán de un bono navideño de diez días al año sobre su salario integrado, que deberá ser entregado en el mes de diciembre. Cuando un trabajador no tenga cumplido el año de servicios para el mes de diciembre se le pagará en la proporción al tiempo de servicios prestados en el año.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA OCTAVA.- Los Trabajadores disfrutarán de una prestación denominada ajuste de calendario, misma que consiste en el pago de cinco días sobre el salario integrado y seis días en año bisiesto; los Trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios al mes de diciembre, también tendrán derecho a esta prestación, pero deberá ser entregada en proporción al tiempo de servicios prestados en el año.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA NOVENA.- La Universidad exentará al trabajador, cónyuge, hijos y hermanos del mismo, de las cuotas de inscripción, que la Universidad cobre por los servicios que preste. El beneficiado con esta prestación dejará de disfrutarla cuando se inscriba como alumno irregular.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA.- la Universidad otorgará a los Trabajadores y Sindicato las siguientes prestaciones:

I.- Convienen ambas partes en contratar de común acuerdo un seguro de vida colectivo hasta por la cantidad de \$500,000.00 cuya prima se pagará de la siguiente forma:

El trabajador interesado pagará de su sueldo el 40% de dicha prima y la Universidad pagará el 60% restante. Este seguro lo administrará la Universidad y las utilidades del mismo se aplicarán al pago del seguro el siguiente año para beneficio del trabajador, corriéndole traslado al Sindicato con las copias de los documentos correspondientes para que esté al tanto de los dividendos y utilidades del mismo y de su correcta aplicación;

II.- A los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año ininterrumpido al servicio de la Universidad y que contraigan matrimonio,

tendrán derecho a recibir la cantidad equivalente a 70 salarios mínimos vigentes en la zona (SMVZ);

24 ENE 2012

III.- A la trabajadora o a la esposa o concubina del trabajador que dé a luz la cantidad equivalente a 70 SMVZ; como ayuda para gastos de alumbramiento. La Universidad cubrirá un máximo de siete eventos en el año; se otorgará esta prestación siempre y cuando el trabajador o trabajadora tenga una antigüedad mínima de un año ininterrumpido al servicio de la Universidad, presentando la documentación que avale el acontecimiento.

IV.- A las madres trabajadoras se les otorgará un apoyo económico de 15 SMVZ, para servicio de guardería hasta que el hijo menor cumpla seis años de edad, dicho apoyo se hará de la siguiente manera:

- A).- Hasta por tres niños a las madres trabajadoras con sueldo menor de 10,000.00 MN pesos mensuales;
- B).- Hasta dos niños a las madres trabajadoras con sueldo entre 10,000.00 y 15,000.00 pesos mensuales;
- C).- Un niño a las madres trabajadoras con un sueldo mensual superior a 15,000.00 pesos MN;

Esta prestación se hará extensiva para aquellos padres que comprueben que tienen hijos menores y que requieran del servicio de guardería, siempre y cuando en este último caso comprueben que tienen la custodia del menor;

V.- La Universidad se obliga a proporcionar la cantidad equivalente a 212 SMVZ por concepto de gastos de defunción, en caso de fallecimiento del trabajador, de su cónyuge, hijos y padres del trabajador;

VI.- La Universidad otorgará a los Trabajadores dos uniformes de buena calidad uno al inicio de cada semestre, según disponibilidad presupuestal. Las características serán elegidas de común acuerdo por las partes;

VII.- La Universidad designará un espacio con mobiliario y las condiciones suficientes para que los Trabajadores a su servicio tomen sus alimentos;

VIII.- La Universidad podrá de acuerdo con sus propias posibilidades facilitar al Sindicato el uso de los medios de difusión, propaganda y publicidad con que cuenta, para el efecto de que el Sindicato programe actividades culturales, deportivas y sociales, previa solicitud y autorización por escrito de las autoridades universitarias;

IX.- La Universidad establecerá en cumplimiento a lo establecido por la Ley, cursos de capacitación para los Trabajadores a fin de mejorar su aptitud para el desempeño de las labores que se le tienen encomendadas, mismos que se realizarán en los periodos señalados previamente en el calendario anual de labores y a falta de este, de común acuerdo entre las partes.

24 ENE 2012

Para la superación del personal se apoyará hasta nivel Licenciatura en caso de trabajadores administrativos y de servicios; y a los Trabajadores Académicos con los estudios de posgrado; se otorgará el apoyo económico correspondiente, con apego a las políticas específicas que emita el Titular, previamente validadas por el Consejo Académico.

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

XI.- La Universidad otorgará a los Trabajadores, un seguro de gastos médicos por accidentes personales, sin costo para el trabajador, hasta por la cantidad de \$75,000.00 pesos. Esta prestación no perjudica el servicio médico a que tiene derecho todo trabajador del Gobierno del Estado, otorgado de conformidad con los reglamentos y requisitos que exige el ISSSTESON; LA Universidad entregará por escrito y forma oficial a cada Trabajador y al Sindicato la información acerca de este seguro y los procedimientos para hacer uso de sus beneficios.

XII.- La Universidad entregará oportunamente a los Trabajadores Académicos, el material didáctico requerido para el ejercicio decoroso de su labor docente;

XIII.- La Universidad entregará anualmente al Sindicato, por conducto de sus directivos durante el mes de mayo, la cantidad equivalente a 300 SMVZ, por concepto de ayuda para las actividades deportivas, culturales y sociales;

XIV.- La Universidad otorgará a los Trabajadores que requieran anteojos o lentes de contacto, previa prescripción médica del ISSSTESON, la cantidad equivalente a 40 SMVZ, por una sola vez al año, limitándose a 20 Trabajadores por año, prestación que se otorgará a los trabajadores que cuenten con año ininterrumpido de servicio en la Universidad;

XV.- La Universidad otorgará la cantidad equivalente a 100 SMVZ una vez al año, a los Trabajadores y/o cónyuge, hijos y padres económicamente dependientes del trabajador que requieran de aparatos ortopédicos, prótesis, auditivos o sillas de ruedas, previa prescripción médica. Esta prestación se limitará a 15 Trabajadores por año, siempre y cuando el trabajador cuente con un año de servicio ininterrumpido en la Universidad.

24 ENE 2012

XVI.- Para el otorgamiento de vivienda a los Trabajadores de la Universidad se hará de acuerdo con lo que marque el FOVISSSTESON y/o a lo que proceda en caso de reformas legales aplicables al caso;

XVIII.- La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador, por concepto de prima de antigüedad e independientemente de cualquier otra prestación, el importe de 15 días de salario vigente por cada año de servicios prestados a la Universidad, en el momento de que el trabajador se retire voluntariamente, siempre y cuando tenga una antigüedad mínima de 8 años al servicio de la Universidad;

XIX.- El trabajador tiene derecho a percibir por concepto de aguinaldo cuarenta días de salario integrado cuando tenga cumplido el año de servicios o su parte proporcional en caso de que haya laborado un lapso menor, esta prestación se pagará durante la segunda quincena del mes de noviembre y con el último sueldo que esté percibiendo en esa fecha.

Si la relación de trabajo termina antes de la fecha del pago de éste, también percibirá el trabajador un aguinaldo proporcional al tiempo laborado, que se le entregará en forma inmediata, junto con su liquidación.

XX.- La Universidad se obliga a mantener al día la incorporación de los trabajadores al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), así mismo, proporcionará la documentación necesaria para realizar los trámites en forma expedita y hará las retenciones de los créditos correspondientes.

XXI.- La Universidad se compromete a instalar y mantener permanentemente en servicio y disponible dentro de los horarios de labores, un botiquín en cada edificio, con medicamentos en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios, estableciendo un plan de revisión periódica para reponer los materiales faltantes o caducos el cuadro básico de medicamentos instalado en el Departamento de Vinculación y Servicios Escolares.

XXII.- La Universidad se compromete a brindar un área exclusiva como estacionamiento para los trabajadores, de acuerdo a los espacios disponibles.

XXIII.- La "Universidad" se compromete a entregar al "Sindicato" 60 ejemplares o uno por cada "Miembro" de ser mas de 60, de las normativas institucionales vigentes y/o sus actualizaciones o reformas aprobadas por la autoridad correspondiente, a más tardar en 15 días a partir de la firma de este contrato respecto a las vigentes, y en un plazo no mayor a los 30 días hábiles posteriores a su entrada en vigor, respecto de las que aun no están vigentes. Así mismo, se publicará en la página de internet de la "Universidad" dentro de los cinco días hábiles siguientes a su entrada en vigor, o en ese mismo término a la firma de este "Contrato" si ya están vigentes;

24.ENE.2012

XXIV.- La universidad reportará trimestralmente al Sindicato el avance del ejercicio económico de las prestaciones de este Contrato;

XXV.- La Universidad pagará las cuotas de inscripción a los hijos de trabajadores que ingresen a bachillerato de la región, esta prestación continuara para los hijos que permanezcan de manera regular y con promedio mínimo de 8.5 de un máximo de 10 o su equivalente.

XXVI.- La Universidad gestionará un convenio con librerías y casas editoriales locales y foráneas para descuentos en la adquisición de material bibliográfico para los trabajadores.

XXVII.- La Universidad otorgará por escrito licencia sindical de dos días semanales de descarga laboral al Secretario General del SUTUS, quien podrá ceder uno o más días de esta licencia a los miembros del Sindicato.

Las prestaciones en especie pactadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, serán distribuidas en un sesenta por ciento en favor del Sindicato y el cuarenta por ciento para el personal restante de la Universidad.

XXVIII.- La "Universidad" se compromete a convenir con al menos tres instituciones o especialistas en las áreas de endodoncia, cirujanos dentistas, oftalmólogos, oncólogos y otros, con la finalidad de obtener un descuento en la atención al "Trabajador", e informara al "Sindicato" de estas gestiones.

CAPÍTULO IX

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA.- Todos los Trabajadores de la Universidad, tendrán derecho a recibir todas las prestaciones que otorga el convenio vigente con ISSSTESON, sin limitaciones y disminuciones motivadas por la categoría, nivel o duración de la relación laboral, convenio que deberá revisarse en comisión mixta por lo menos cada dos años. Las prestaciones deben ser extensivas a los descendientes directos y cónyuge del trabajador, así como a los que tenga registrados en el ISSSTESON; y de acuerdo a las leyes y políticas del propio ISSSTESON.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.- La jubilación o pensión para los Trabajadores se aplicará de acuerdo a lo que disponga la Ley del ISSSTESON.

CAPÍTULO X

DERECHOS Y OBLIGACIONES

CLÁUSULA QUINGUAGÉSIMA SEGUNDA.- Los Trabajadores de la Universidad tendrán los derechos siguientes:

- I.- Percibir el salario que asigne el tabulador vigente al puesto que ocupe;
- II.- Recibir el pago de las horas extraordinarias que laboren conforme a este Contrato;
- III.- Conservar su empleo y su dependencia de adscripción y el lugar donde desempeñan su trabajo, salvo que existan necesidades del servicio que haga necesario su cambio a otro lugar de trabajo dentro de la misma ciudad, y sólo en tanto subsista la necesidad que originó el traslado. En todo caso, la Universidad deberá evitar que se afecten innecesariamente los intereses del trabajador;
- IV.- En caso de que el trabajador sea trasladado transitoria o definitivamente a una Unidad Académica o Unidad Académica foránea que esté ubicada en zona económica o nivel de vida superior a la del lugar de su adscripción original, la Universidad se compromete a nivelar su salario y demás prestaciones con las del lugar respectivo, así como a pagar el menaje de casa que éste origine y los gastos que se requieran para el traslado de su cónyuge e hijos o personas dependientes de él, excepto si el traslado se deba a solicitud del trabajador;
- V.- Recibir gastos de traslado y hospedaje además de los gastos de alimentación, según la tarifa autorizada, previo aviso de comisión;
- VI.- Disfrutar de descansos, vacaciones y licencias en los términos de la Ley y del presente Contrato;
- VII.- Recibir los estímulos y recompensas que señale este Contrato y la legislación aplicable;
- VIII.- Percibir el aguinaldo en los términos de este Contrato;
- IX.- Recibir adiestramiento, capacitación y/o actualización para aumentar su eficiencia en el trabajo;
- X.- Ocupar el puesto que desempeñaba, en los casos en que se reintegre al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad u otras licencias;
- XI.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan derivadas de riesgos profesionales;

XII.- Recibir trato cortés y respetuoso, de las autoridades de la Universidad.

XIII.- Permisos para asistir a asambleas y otros actos, sindicales que se verifiquen en días y horas laborables, tomando en cuenta la opinión de la Universidad, buscando la mínima afectación de las actividades;

XIV.- Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas, adecuadas a su edad y condiciones psicofísicas, que organicen la Universidad y el Sindicato, sin perjuicio del desarrollo normal de las labores de la Universidad;

XV.- A réplica, ante acusaciones e imputaciones que a su juicio considere injustas y a solicitar la revisión del caso mediante los procesos y las instancias correspondientes;

XVI.- Ser atendidos por los responsables de las áreas académicas y administrativas en los asuntos de interés general y particular, además de recibir respuesta a cualquier solicitud, conforme a lo establecido en las leyes y reglamentos aplicables;

XVII.- Que se les proporcione información que soliciten conforme a lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información;

XVIII.- Hacer uso de las instalaciones de la Universidad para realizar actividades propias de sus funciones previo procedimiento de solicitud y autorización de la autoridad que corresponda; y

XIX.- Recibir en tiempo y forma, dentro de los horarios de trabajo y de manera escrita las notificaciones de comisiones y trabajos adicionales a sus labores específicas a las mismas, así como los gastos de traslado, alimentación o cualquier otro gasto relacionado a la comisión o trabajo adicional, así como a no realizarlas si no cuenta con la documentación o condiciones adecuadas para cumplir con la tarea encomendada, previo trámite correspondiente y cumpliendo con los tiempos establecidos por la Universidad.

XX.- Los demás que establezca la legislación aplicable.

CLÁUSULA QUINCUGÉSIMA TERCERA.- Son obligaciones de los Trabajadores:

I.- Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados;

II.- Desempeñar su trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, y bajo la dirección, supervisión y control de las autoridades de la Universidad;

III.- Cumplir su horario de trabajo en la Unidad Administrativa de su adscripción, salvo autorización en contrario de su jefe inmediato en la Universidad;

IV.- Cumplir con las atribuciones que le imponga el Reglamento Interior de la Universidad, en tanto no contravenga el contenido de este contrato;

V.- Observar buenas costumbres durante la jornada y en el centro de trabajo;

VI.- Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores y compañeros de trabajo, subordinados, alumnos y demás personal que labore o visite la Universidad;

VII.- Informar a las autoridades de la Universidad, sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo cuando sean requeridos;

VIII.- Cuidar de la conservación de los inmuebles, mobiliario, equipo, máquinas y útiles, independientemente del deterioro que origine su uso normal;

IX.- Hacer entrega a las autoridades de la Universidad, cuando así lo requieran éstas de los valores, fondos, instrumentos, herramientas y demás útiles y bienes que con motivo de su trabajo se encuentren asignadas bajo su resguardo, previa notificación, por lo cual la Universidad se asegurara de entregar la copia más actualizada del manifiesto de resguardo de cada trabajador, de tal manera que este informado de manera oficial de los bienes de la Universidad bajo su responsabilidad, notificando por escrito al departamento correspondiente sobre las permutas, bajas y/o altas de los bienes resguardados;

X.- Guardar reserva de los asuntos que tengan conocimiento con motivo de su trabajo, cuando su divulgación pueda causar perjuicio a la Universidad;

XI.- Dar aviso inmediato a la Universidad de las causas justificadas que les impidan acudir a su trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor, información que deberá ser hecha directamente al departamento de Recurso Humanos con notificación de su jefe inmediato, o siguiente disponible en línea jerárquica;

XII.- Dar aviso a la Universidad de los cambios de domicilio, estado civil, nacionalidad, y de cualquier otra calidad o circunstancia personal o familiar que deba conocer la Universidad para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo;

XIII.- Someterse a los reconocimientos médicos que indique la Universidad;

XIV.- Poner en conocimiento a las autoridades de la Universidad las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de ellas;

XV.- Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligre la vida de sus compañeros o los intereses de la Universidad, siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador;

XVI.- Comunicar a las autoridades de la Universidad las deficiencias, desperfectos, accidentes, delitos e infracciones de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo;

XVII.-Entregar en tiempo y forma los comprobantes de traslado y hospedaje, así como el reporte de comisión correspondiente; y

XVIII.- Queda prohibido a los Trabajadores:

- a) Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo;
- b) Registrar la asistencia de otro compañero de trabajo, o permitir que un tercero registre la propia;
- c) Presentarse al desempeño de sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que en estos últimos casos, exista prescripción médica, notificada previamente a la Universidad;
- d) Consumir bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o en el centro de trabajo, salvo que en estos últimos casos, exista prescripción médica en los términos del inciso anterior;
- e) Usar los teléfonos de la Universidad para asuntos particulares, salvo en casos de urgencia o enfermedad de sus familiares, debidamente comprobados;
- f) Realizar rifas, colectas o ventas durante la jornada o en el centro de trabajo;
- g) Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo;
- h) Ofender en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, subordinados, alumnos o cualquier persona que labore o visite la Universidad;
- i) Sustraer de oficinas, talleres y demás unidades administrativas de la Universidad documentos, útiles o pertenencias de la misma, sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes;
- j) Permitir que, sin autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, salvo que dichas personas deban hacerlo por motivo también de su trabajo para la Universidad o por ser alumnos de la misma, en los casos que así se requiera atendiendo a la naturaleza de tales bienes;
- k) Portar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones de la Universidad, salvo que la naturaleza de su trabajo lo exija; y

l) Hacer propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, exceptuando cuestiones académicas;

m) Suspender labores sin autorización del titular, respetando los derechos del sindicato, ello sin contravención a los derechos adquiridos del sindicato;

n) Las demás que establezcan los ordenamientos de la Universidad.

CAPÍTULO XI

AJUSTE A LA INFLACIÓN E INCENTIVOS

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA CUARTA.- La Universidad acuerda en pagar una cantidad anual que empezará a operar a partir del mes de enero de cada año, por concepto de Ajuste a la Inflación, y que la finalidad de la misma es evitar el deterioro de los Salarios por dicha variante de la economía. Ambas partes acordarán de manera conjunta lo relativo a lo dispuesto en esta Cláusula, tomando como referencia los incrementos salariales de años anteriores y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Universidad.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA QUINTA.- La Universidad diseñará, reglamentará e implementará un programa de incentivos que permita reconocer a los trabajadores que cumplan en forma puntual y destacada a sus labores, dicho programa será revisado por lo menos cada dos años y buscare invariablemente:

- I. La permanencia, dedicación y arraigo de los trabajadores en la Universidad;
- II. La superación del desempeño profesional y laboral;
- III. La oportunidad de convertir su actividad laboral en un proyecto de vida con expectativas de superación y reconocimiento;
- IV. La productividad y las actitudes positivas en los Trabajadores docentes, administrativos y de servicios que conlleve a una mayor integración y compromiso con el desarrollo institucional;
- V. El reconocimiento de la actividad y disposición del personal de la Universidad;
- VI. La Universidad otorgará a los trabajadores un estímulo económico al cumplir los 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio en la Universidad, el cual se cubrirá conforme a la fecha en que se cumpla los años de servicio, conforme a la siguiente tabla:

Años de servicio

Días de salario

10	8
15	13
20	18
25	23
30	28



El programa de estímulos entrará en vigor a partir de la elaboración y autorización del mismo por las autoridades correspondientes.

CAPÍTULO XII

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEXTA.-

a).- La Universidad no podrá decretar la aplicación de destitución, cese, suspensión o sanción alguna del "trabajador" si no ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente, so pena de nulidad. El plazo para iniciar dicha investigación no deberá ser mayor a diez días hábiles contados a partir de la fecha en que la "Universidad" conozca los hechos motivadores de la investigación.

b).- Para llevar a cabo la investigación administrativa se realizará una audiencia ante la fe de dos testigos de asistencia, a la cual deberá citarse por escrito al interesado y al "Sindicato", con tres días hábiles de anticipación cuando menos. dicha audiencia tendrá como propósito dar a conocer al involucrado los hechos que se le imputen y que ejerza el derecho de ser oído y defenderse respecto a los hechos que le sean planteados, con opción de agregar pruebas que no merezcan desahogo posterior. La Universidad tendrá la opción de aceptar otras pruebas distintas a las anteriormente señaladas, si así lo considera necesario para su investigación y posterior decisión. Dicha audiencia deberá llevarse a cabo en el área del departamento de recursos humanos, salvo que por razones de imposibilidad material deba llevarse a cabo en otro lugar. En todo caso el citatorio deberá indicar con precisión el lugar donde deba llevarse a cabo dicha audiencia, así como el nombre y cargo de la autoridad responsable en llevar a cabo las diligencias.

c).- En el citatorio para esta audiencia de investigación administrativa deberán especificarse los hechos relacionados con la causal que se le impute al trabajador, así como las CLÁUSULAS del Contrato Colectivo de Trabajo, y demás fundamentos legales que establezca para la procedencia de la destitución, cese, suspensión o sanción que se pretenda realizar.

d).- El resultado de la investigación deberá hacerse constar por escrito en la respectiva acta que levantará la "Universidad", firmándose la misma por todos



Contrato Colectivo de Trabajo de la Dependencia de la Sierra

los que hayan intervenido. En caso de que el trabajador no asista a la audiencia, no obstante existir constancia de que fue citado de manera personal y con oportunidad, la universidad podrá tomar el caso a la "Junta" o la autoridad que corresponda.

e).- En caso de que la "Universidad" y el "Trabajador" no se encuentren conformes con los resultados de la investigación, la "Universidad" podrá dar por terminado el conflicto y tomar el caso a la "Junta" o autoridad que corresponda.

f).- La acción de destitución, cese, suspensión o sanción a los "Trabajadores" prescribirá en dos meses contados a partir de que la "Universidad" conozca las causas o hechos imputados en el procedimiento administrativo de investigación.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Todas las prestaciones incrementadas a través del presente documento, cuando no tengan señalada alguna fecha concreta para su pago, se pagará a partir de la autorización presupuestal expresa, o la ampliación correspondiente sin perjuicio de sus correspondientes retroactivos al momento de su autorización.

SEGUNDO.- El presente documento entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito y registro ante la Junta, en consecuencia, se abrogan todos los anteriores acuerdos de condiciones generales de trabajo depositadas en esta o ante cualquier otra autoridad.

TERCERO.- La Universidad, a partir de la firma del presente contrato llevará a cabo la actualización y/o modificación a la normatividad interna de la institución para que ésta sea acorde a lo dispuesto por este contrato, en un plazo de doce meses.

CUARTO.- La Universidad se compromete a proporcionar un espacio para que los "Trabajadores" puedan tomar sus alimentos, diferente al usado por alumnos y visitantes de la "Universidad".

QUINTO.- La Universidad emitirá las políticas para que los "Trabajadores" "Miembros" puedan adquirir su nivel licenciatura, o cursar posgrados, dentro de los doce meses posteriores a la firma del presente "Contrato".

SEXTO.- Dentro de los siguientes doce meses a la firma del presente "Contrato" la Universidad diseñará e implementará el Programa de Estímulos.

SÉPTIMO.- La Universidad se compromete a gestionar ante ISSSTESON la inclusión al Sistema Integral de Servicio Médico a Padres para los "Trabajadores" "Miembros".

OCTAVO.- La Universidad elaborará y aplicará el reglamento de Superación de Personal dentro de los doce meses posteriores a la firma del presente "Contrato".

NOVENO.- La Universidad integrará a un Profesor de Tiempo Completo a la Comisión Dictaminadora de Promoción de Personal Académico en carácter de Observador.

DÉCIMO.- La "Universidad" reconoce el derecho tanto del "Sindicato" como sus "Miembros" de manifestar cualquier inconformidad en sus condiciones y ambiente laboral, manifestaciones que serán a discreción del "Sindicato", y no podrán ser minadas, detenidas, reprimidas o atacadas por la "Universidad" o sus representantes, de igual forma la "Universidad" o sus representantes no tomarán acción en represalia o castigo alguno contra el "Sindicato" o sus "Miembros" por dichas manifestaciones.

ONCEAVO.- Ambas partes acuerdan que cualquier otra percepción económica o prestación que no haya sido considerada en el "Tabulador de Puestos y Salarios" o en el Clausulado total de este "Contrato", seguirá vigente, independientemente de que las mismas se refieran a las percepciones por "Puestos" o "Plazas" o a todos y cada uno de los "Trabajadores" debidamente particularizados.

UNDÉCIMO. La Universidad se compromete en los próximos seis meses a entregar un avance de la normatividad que en este Contrato se describa.

ING. GABRIEL AMAVIZCA HERRERA
RECTOR

ING. JESÚS TORRES GRAJEDA
SECRETARIO GENERAL SUTUS

Alc. Roberto Maximiliano Luna Flores SECRETARIO GENERAL
DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE SONORA, CERTIFICA: Que a las 13:40 horas del día 24
de Enero de 2012 fue depositado el presente Contrato
Colectivo de Trabajo, de conformidad con lo previsto por el Artículo 390 de la
Ley Federal del Trabajo, e inscrito bajo el No 96/2012 del Libro de Depó-
sitos correspondientes.- DOY FE.-

EL SECRETARIO GENERAL

C. _____



Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora