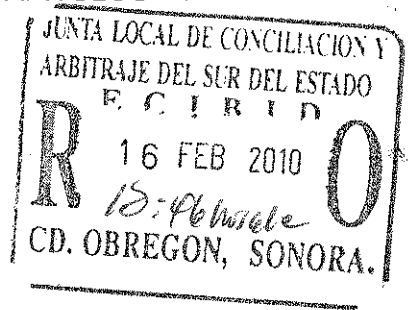


CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, REPRESENTADO POR SU RECTOR, EL MAESTRO GONZALO RODRÍGUEZ VILLANUEVA EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "LA UNIVERSIDAD" Y POR OTRA PARTE LA ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, REPRESENTADA POR EL DR. GREGORIO BELMONTE JUÁREZ, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "EL SINDICATO", MISMO QUE SUJETAN AL TENOR DE LOS SIGUIENTES TÍTULOS, CAPÍTULOS Y CLÁUSULAS.

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I
DECLARACIONES**



CLÁUSULA 1

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

CLÁUSULA 2

Este Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y tendrá su aplicación y vigencia en el local que actualmente ocupan los centros de trabajo ubicados en las instalaciones que se mencionan en el ANEXO NÚMERO DOS, siendo su actividad de carácter educativo. -----

CLÁUSULA 3

Declara el Señor GREGORIO BELMONTE JUÁREZ, ser Representante Legal de la ASOCIACION ÚNICA DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA personalidad que acredita con la documentación que se agrega. Asimismo, declara el Señor GONZALO RODRIGUEZ VILLANUEVA, ser representante legal del INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, personalidad que acredita con la documentación que se agrega. LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO se reconocen recíprocamente personalidad jurídica para la celebración de este Contrato. -----

CLÁUSULA 4

Las relaciones contractuales entre el Instituto Tecnológico de Sonora y EL SINDICATO y sus asociados se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo y por el presente Contrato Colectivo de Trabajo. -----

CLÁUSULA 5

LA UNIVERSIDAD reconoce y acepta que EL SINDICATO es el titular del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que representa el interés de los trabajadores sindicalizados al servicio del Instituto Tecnológico de Sonora; en consecuencia, EL SINDICATO administrará este contrato colectivo de trabajo, así como los que en el futuro se celebren siempre y cuando se ajuste a lo que previene para ese efecto la Ley Federal del Trabajo. -----

A simple handwritten mark, possibly a signature or initials, consisting of a vertical line with a loop at the top.

A handwritten mark, possibly a signature or initials, consisting of a circle with a vertical line through it.

A handwritten signature or mark, consisting of several overlapping loops and lines.

A handwritten mark, possibly a signature or initials, consisting of a vertical line with a horizontal crossbar.

A handwritten mark, possibly a signature or initials, consisting of a circle with a vertical line through it and some additional strokes.

A handwritten mark, possibly a signature or initials, consisting of a vertical line with a horizontal crossbar.

En tal virtud tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 10 de éste Contrato. -----

CLÁUSULA 6

LA UNIVERSIDAD se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía sindical; de igual modo el Sindicato se abstendrá de intervenir en asuntos que son competencia exclusiva de la Universidad de conformidad con la normatividad aplicable y respetará en todo momento la autonomía universitaria. -----

CLÁUSULA 7

Las disposiciones de este Contrato Colectivo que favorezcan a los trabajadores de planta sindicalizados 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 de Trabajo, así como los usos y costumbres establecidos que sean más favorables a los trabajadores de planta sindicalizados de LA UNIVERSIDAD. -----

CLÁUSULA 8

En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores de planta que integran el Sindicato se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán inferiores a los que se consagran la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal de Trabajo y demás disposiciones aplicables adoptadas conforme a dichas normas. -----

CLÁUSULA 9

Para todos los efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo los trabajadores de planta que presten sus servicios a la UNIVERSIDAD se clasificarán en Académicos y Administrativos. Trabajador Académico es la persona física que presta sus servicios de docencia, investigación y extensión y difusión de la cultura a la UNIVERSIDAD, conforme a los horarios, planes y programas establecidos por este último. Trabajador Administrativo es la persona física que presta sus servicios no académicos a la UNIVERSIDAD. -----

CLÁUSULA 10

EL SINDICATO se reserva el derecho de intervenir directamente en los conflictos por medio de su Comité Ejecutivo o representante especial, dando a conocer oportunamente quién o quienes serán las personas encargadas de tratar los problemas obrero-patronales que surjan en los propios centros de trabajo, salvo aquellos casos en los que expresamente el trabajador renuncie a la representación sindical. -----

CLÁUSULA 11

Este contrato y las condiciones en él contenidas se aplicarán a los trabajadores de planta sindicalizados. -----

CAPÍTULO II DEFINICIONES

CLÁUSULA 12

Para la debida aplicación de este Contrato Colectivo, se establecen las siguientes definiciones:

1. ADIESTRAMIENTO.- Es el proceso mediante el cual se actualiza y prepara el trabajador para el mejor desempeño de las funciones propias de su especialidad.

2. ADSCRIPCIÓN.- Dependencia, departamento o centro de trabajo donde el trabajador está asignado para el desempeño de sus labores.

3. ANTIGÜEDAD.- Es el tiempo acumulado de labores en el Instituto Tecnológico de Sonora, llamada Universidad en este Contrato Colectivo de Trabajo, desde que inicia su contratación por tiempo indeterminado, percibiendo un salario en base a su categoría y nivel.

4. CAPACITACIÓN.- Es el proceso de formación integral de los trabajadores, mediante un conjunto de acciones, planes y programas tendientes a lograr el desarrollo de las habilidades y destrezas de ellos mismos.

4. CATEGORÍAS.- Es la identificación de la denominación de cada nivel de puesto que forma parte integrante del tabulador de sueldos y salarios.

5. COMISIONES MIXTAS.- Las integradas por igual número de representantes del Instituto Tecnológico de Sonora y del Sindicato para discutir, conciliar y dictaminar o resolver, según sea el caso, los asuntos pactados en este Contrato o los que surjan producto de los convenios signados bilateralmente.

6. COMITÉ EJECUTIVO.- Funcionarios que de conformidad con los Estatutos del Sindicato, tiene la representación legal del mismo.

7. CONTRATO.-El presente documento de orden laboral el cual constituye el instrumento normativo que regula las relaciones de trabajo entre la universidad y el sindicato en todas las dependencias.

8. ISSSTESON.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado De Sonora.

9.- LA UNIVERSIDAD.- Instituto Tecnológico de Sonora

10.- LAS PARTES.- LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO

11.- LEY.- Ley Federal de Trabajo.

12. LEY DEL ISSSTESON.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

13. PERÍODO VACACIONAL DE VERANO.- Es la suspensión de labores docentes y administrativas programadas entre los meses de julio y agosto de cada año, cuando el calendario escolar así lo dispone.

14. PERÍODO VACACIONAL DE INVIERNO.- Es la suspensión de labores docentes y administrativas programadas a fines de cada año e inicio del siguiente, conforme a lo estipulado por el calendario escolar.

15. REGLAMENTO INTERIOR.- El Reglamento Interior de Trabajo que pacten las partes de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

16. REPRESENTANTES DEL SINDICATO.- Son las personas con facultades y atribuciones de representación del Sindicato en los términos de sus Estatutos Sindicales, así como las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia con motivos de la aplicación de este Contrato y de la Ley Federal de Trabajo, que se señalan a continuación:

- a) Comité Ejecutivo, representación sindical en las comisiones sindicales estatutarias e integrantes en lo personal de estos organismos.
- b) Personas físicas facultadas por el Comité Ejecutivo.
- c) Los que en el futuro designen como representantes.

17. SALARIO.- Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo.

18. SINDICATO.- Asociación Única de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora.

19. TABULADOR.- Es el documento que contiene los salarios, clasificación y agrupamiento de categorías, así como los niveles que forman parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo, que se agrega como ANEXO UNO.

20. TRABAJADOR DE PLANTA.- Son las personas que prestan sus servicios en forma personal, directa y subordinada a LA UNIVERSIDAD por contrato celebrado por tiempo indeterminado.

21.- VACANTE.- Es la plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador de planta en forma definitiva por cualquier causa.

TÍTULO SEGUNDO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I NATURALEZA Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 13

A todo trabajador de planta académico o administrativo de nuevo ingreso, LA UNIVERSIDAD le informará el sitio de Internet en donde puede consultar la normatividad institucional actualizada. El Sindicato deberá entregarle un ejemplar del Contrato Colectivo de Trabajo y de sus estatutos. -----

CLÁUSULA 14

Las relaciones entre los centros de trabajo que administra LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO se establecerán por conducto de los representantes autorizados por cada una de las partes. LA UNIVERSIDAD se reserva el derecho de nombrar el personal de confianza que considere necesario, sin obligación de que ingresen a EL SINDICATO, pudiendo permanecer enteramente libres por considerárseles empleados de confianza, en el entendido de que son trabajadores de confianza todos aquellos que realizan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general, y los que realizan

funciones relacionadas con trabajos personales de LA UNIVERSIDAD dentro de la empresa o establecimiento. Tendrán esta categoría el Rector, Vice-Rectores, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, los Coordinadores del ANEXO 3 que se agrega como parte integrante del presente Contrato Colectivo de Trabajo y el Secretario de la Rectoría, así como aquellos que se encuentren en el supuesto que describe el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo que establece: se entenderá como empleados de confianza a los que deben ser considerados como tales, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñen. -----

CLÁUSULA 15

LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO revisarán cada dos años el Reglamento Interior de Trabajo que determinará las condiciones de trabajo, las disposiciones generales y los días de descanso, para que formen parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo. -----

**TÍTULO TERCERO
TRABAJADORES DEL ITSON**

**CAPÍTULO I
TRABAJADORES ACADÉMICOS**

CLÁUSULA 16

La UNIVERSIDAD y el SINDICATO reconocen la existencia del derecho al año sabático para los trabajadores académicos, mismo que está regulado por las disposiciones del Reglamento para el Personal Académico. -----

CLÁUSULA 17

En los concursos y procedimientos para ocupar vacantes de puestos académicos o administrativos, los familiares de los trabajadores agremiados tendrán el derecho a participar. -----

CLÁUSULA 18

LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO reconocen que el ingreso, promoción y permanencia del personal académico se regirá por lo que establece la fracción VII del Artículo 3° Constitucional, el Capítulo del Trabajo Especial en Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, de la Ley Federal del Trabajo, por la Ley Orgánica, su Reglamento General y el Reglamento del Personal Académico. -----

**CAPÍTULO II
DE LA ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN, PROMOCIÓN
Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

CLÁUSULA 19

Las plazas de los trabajadores administrativos vacantes o de nueva creación de planta, serán cubiertas exclusivamente por candidatos que propongan el Sindicato y la Universidad, sujetándolos al procedimiento a cargo de la Comisión Mixta de Ingreso. -----

El personal que se contrate dentro de los 5 días hábiles siguientes deberá afiliarse al Sindicato, sin que esto condicione su relación individual de trabajo con la UNIVERSIDAD.-

CLÁUSULA 20

Las partes acuerdan que toda plaza administrativa de planta nueva o vacante, deberá pasar por un proceso a cargo de la Comisión Mixta de Ingreso. -----

CLÁUSULA 21

El Sindicato a través de la Comisión Mixta de Ingreso tiene facultades para vigilar, en todas sus fases los procedimientos previos a la contratación del personal administrativo de planta. LA UNIVERSIDAD tiene la obligación de informar por escrito al Comité Ejecutivo sobre las plazas vacantes o de nueva creación, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de que se generen. -----

CLÁUSULA 22

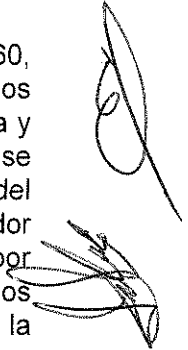
LA UNIVERSIDAD se obliga a que ningún trabajador será removido de su empleo o puesto, si cumple satisfactoriamente con sus obligaciones y sólo podrá separarse de su puesto en base a las causales que establezca la Ley Federal de Trabajo. -----

**TÍTULO CUARTO
CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I
JORNADA DE TRABAJO**

CLÁUSULA 23

La jornada máxima de trabajo será fijada dentro de las prescripciones de los artículos 60, 61, 69, 70 y 71 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, sin exceder para los trabajadores que laboren dentro de la jornada diurna 8 horas diarias, 7.5 horas la mixta y 7 horas para la nocturna. Para que el tiempo extra sea pagado es necesario que se contabilice y que la UNIVERSIDAD lo autorice previa y expresamente. Al término del trabajo encomendado o al cumplirse el tiempo máximo permitido por la Ley, el trabajador dará aviso inmediatamente a su superior jerárquico para tomar nota de esta labor extraordinaria. Las labores serán suspendidas precisamente a la hora fijada por los horarios respectivos, el trabajador no podrá abandonar su puesto antes de cumplir con la obligación de desempeñar el trabajo asignado. -----



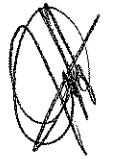
CLÁUSULA 24

En las dependencias donde LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO acuerden; el personal de planta sindicalizado podrá solicitar jornada continua de acuerdo con los planes y programas de las propias dependencias de adscripción. La viabilidad de este acuerdo deberá formalizarse cada semestre por las partes y dependerá del análisis del posible impacto que el horario de trabajo pueda tener en los servicios que presta la UNIVERSIDAD a la comunidad universitaria y a la sociedad. -----



CLÁUSULA 25

LA UNIVERSIDAD está obligada en los centros de trabajo donde se aplique el presente contrato, a conceder a los trabajadores dos días de descanso por jornada semanal de 40 horas de trabajo, procurando que el descanso semanal sea los días sábado y domingo. Considerando la naturaleza de la prestación del servicio, tiene la obligación de pagar el salario integro correspondiente, en el caso de que el trabajador labore en día domingo, se le pagara un 25% de prima dominical. -----



CAPÍTULO II SALARIO

CLÁUSULA 26

Salario es la retribución que LA UNIVERSIDAD debe pagar al trabajador por su trabajo y su monto será el fijado por cada plaza o puesto tabulado en el tabulador aprobado por ambas partes de conformidad con el presente contrato colectivo de trabajo. -----

CLÁUSULA 27

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier prestación que entregue al trabajador por su trabajo. -----

CLÁUSULA 28

El incremento salarial será revisado entre EL SINDICATO y EL PATRON cada año de acuerdo a lo estipulado en el artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo. Tomando en consideración la gran importancia de la educación que es de origen público e interés social, no será violatorio del principio igualdad de salarios para igualdad de labores, los correspondientes a las diferentes categorías académicas. Los trabajadores son responsables del cumplimiento de sus obligaciones fiscales. El cumplimiento de obligaciones fiscales está regulado en la Ley del Impuesto Sobre la Renta. -----

CLÁUSULA 29

Los descuentos a los salarios de los trabajadores de planta serán exclusivamente los autorizados por la Ley, las aportaciones a que se obligue y adeudos que contraiga con LA UNIVERSIDAD, y los que correspondan por el pago de cuotas sindicales, de carácter ordinario y extraordinario siempre y cuando se cuente con el soporte documental que contempla la Ley Federal del Trabajo. LA UNIVERSIDAD no cobrará retribución alguna por hacer esos descuentos. -----

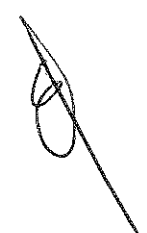
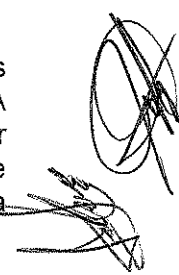
CAPÍTULO III LICENCIAS Y PERMISOS

CLÁUSULA 30

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de una licencia de hasta 5 días por semestre, los primeros cinco días con goce y los segundos 5 días sin goce de sueldo, siempre y cuando lo justifique por escrito. Será potestativo de la UNIVERSIDAD conceder licencias por mayor tiempo, la UNIVERSIDAD no concederá licencias en caso de que la ausencia temporal del trabajador cause daño a los servicios. Toda licencia será concedida por escrito para que tenga validez, salvo en caso de fuerza mayor, cuando el trabajador se encuentre impedido para obtener el permiso previamente y en este caso, el trabajador deberá justificar su ausencia al presentarse a reanudar sus labores. -----

CLÁUSULA 31

LA UNIVERSIDAD dará permiso con disfrute de salarios a los directivos sindicales, delegados y miembros de comisiones por el tiempo que duren las asambleas o juntas especiales, generales, representativas o plenarias, siempre y cuando medie convocatoria. En las mismas condiciones se concederá permiso a los trabajadores sindicalizados para que asistan a las asambleas ordinarias o extraordinarias. Al personal de las unidades foráneas se concederá además el tiempo necesario y el transporte para su traslado. -----



CLÁUSULA 32

LA UNIVERSIDAD está de acuerdo en otorgar cinco días de permiso con goce de salario en el caso de muerte de un familiar directo del trabajador(a) de planta sindicalizado, ya sea padre, madre, esposa(o) e hijos del mismo, con la simple obligación de acreditar dicho acontecimiento. Asimismo, LA UNIVERSIDAD acuerda otorgar al trabajador, en el caso descrito, una ayuda económica consistente en la cantidad de \$6,000.00, reteniendo el impuesto correspondiente en caso de no presentar el comprobante de acuerdo a las políticas establecidas por el Departamento de Personal. -----

CLÁUSULA 33

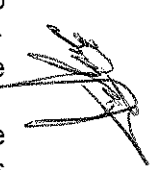
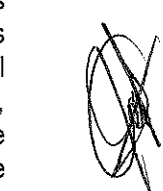

LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO reconocen la existencia del Programa de Beneficios por Separación vigente, para los trabajadores de planta del Instituto Tecnológico de Sonora, cuyo funcionamiento y modificación se rigen a través de su propio reglamento. ---

CLÁUSULA 34

LA UNIVERSIDAD concede cinco licencias sindicales de tiempo completo para el Comité Ejecutivo con salarios y prestaciones íntegros, durante el tiempo que permanezcan en sus funciones, pudiendo el Sindicato permutar cada tiempo completo por dos medios tiempos.

CLÁUSULA 35

Las mujeres trabajadores sindicalizadas tendrán derecho a noventa días de incapacidad, con el respectivo pago de salario íntegro en el caso de gravidez, pudiendo gozar de dicho descanso desde cuarenta y cinco días antes del parto a elección de la trabajadora. ----- Este período de incapacidad se prorrogará por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas a trabajar a consecuencia del parto, por prescripción médica. ----- Durante el embarazo, las trabajadoras sindicalizadas no realizarán actividades que requieran de un esfuerzo físico que pudiera poner en riesgo su salud u ocasionarles trastornos a ella o al producto, además durante el período de lactancia que dura seis meses, contándose a partir del día que la trabajadora se presente a sus labores al finalizar la incapacidad, tendrá derecho a disfrutar de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la UNIVERSIDAD y si hubiera justificación médica, deberán programarse descansos mayores dentro de la jornada en mención. -----

**CAPÍTULO IV
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES
DE LOS TRABAJADORES**

CLÁUSULA 36



El trabajador que falte a su trabajo por enfermedad o accidente, estará obligado a dar aviso sin demora alguna y presentar su incapacidad expedida por el ISSSTESON a la UNIVERSIDAD, la que tendrá derecho a cerciorarse, en cualquier momento, del curso de la enfermedad. -----

**CAPÍTULO V
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES
DE LA UNIVERSIDAD**



CLÁUSULA 37

Preferir en igualdad de condiciones, competencia y antigüedad a los trabajadores de

planta sindicalizados respecto de los que no son, para promociones y/o cambios de adscripción a plazas autorizadas para tiempo indeterminado, incremento de salario, o cualquier otro beneficio. -----

CLÁUSULA 38

Para el caso de enfermedades profesionales, naturales o accidentes de trabajo, LA UNIVERSIDAD se ajustará a lo estipulado por la ley del ISSSTESON y todas las obligaciones que tienen por disposición la Ley Federal del Trabajo serán cubiertas por el ISSSTESON. -----

CLÁUSULA 39

Cubrir las aportaciones que le corresponda a LA UNIVERSIDAD, para que los trabajadores de planta sindicalizados reciban los beneficios de seguridad social. -----

CLÁUSULA 40

Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos cuando dejen de ser útiles, obligándose el trabajador a devolverlos cuando ya no sean necesarios para el desempeño de su trabajo a favor de LA UNIVERSIDAD considerando su naturaleza y vida útil. -----

CLÁUSULA 41

LA UNIVERSIDAD se obliga en entregarle la suma de \$ 12,500.00 (doce mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales para gastos de operación del SINDICATO, más pago de costos de servicios generales y personal secretarial, así como a proporcionar artículos de oficina. -----

CLÁUSULA 42

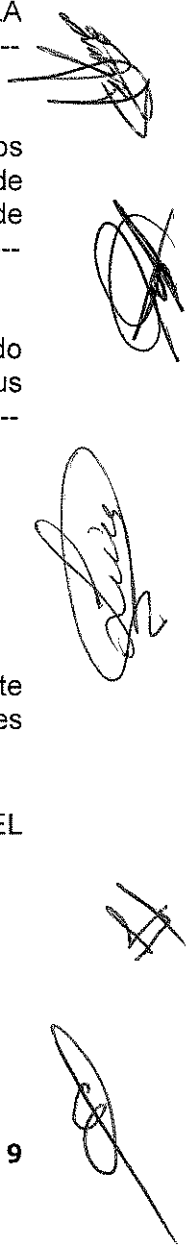
LA UNIVERSIDAD se obliga en hacer un 50% de descuento al trabajador sindicalizado que no cuente con cajón reservado, al momento de usar el estacionamiento del campus centro de la propia Universidad. -----

**CAPÍTULO VI
DE LAS COMISIONES MIXTAS**

CLÁUSULA 43

Para efecto de la más adecuada aplicación de los preceptos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, funcionarán de manera bilateral las siguientes comisiones permanentes:

- COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN
- COMISIÓN MIXTA DE INGRESO ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL.
- COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN
- COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD
- COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES
- COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.



**CAPÍTULO VII
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES**

CLÁUSULA 44

LA UNIVERSIDAD se compromete a proporcionar a los trabajadores de planta las siguientes prestaciones en las cantidades que se indican a continuación:

1. **Ayuda de guardería.** Se otorgará al personal femenino de planta en servicio activo, con hijos menores de 4 años una ayuda de guardería que consiste en un monto fijo mensual, de acuerdo a lo siguiente: Si tiene un hijo se proporcionará el importe de \$588.00; y por cada hijo adicional dentro del mismo rango de edad se proporcionará un 50% más por cada uno de ellos. Esta prestación se entregará en la primera quincena al personal que recibe su sueldo quincenalmente y en la segunda semana de cada mes al personal que recibe su salario semanalmente.-----

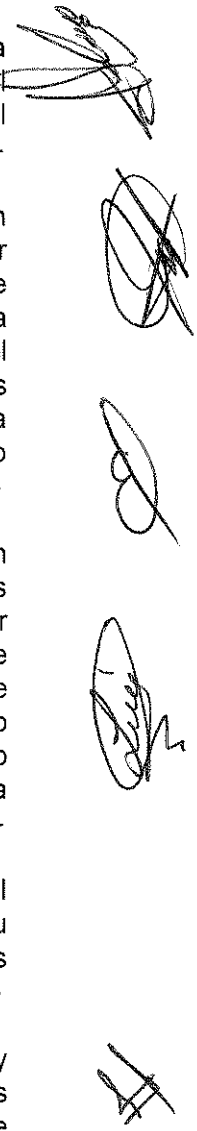
2. **Vales de despensa.** A todo el personal de planta en servicio activo de la Institución se le proporcionarán vales de despensa de manera quincenal (independientemente de si su pago es quincenal o semanal) por un monto igual mensual para todos de \$1,944.00 -----

3. **Bono de servicios ITSON.** El personal de planta en servicio activo gozará de un bono de servicios hasta por un monto anual de \$4,800.00 El trabajador podrá transferir por una sola ocasión al bono de gastos médicos para su consumo el monto que considere, siempre y cuando no se contravenga la normatividad aplicable al caso. La solicitud de transferencia del remanente del bono de servicios ITSON deberá hacerla el interesado mediante escrito dirigido al departamento de personal y de acuerdo a las políticas que dicho departamento establezca para tal efecto, siempre y cuando no se haya hecho una transferencia previa del bono de gasto médicos a que hace referencia el punto cuatro. -----

4. **Bono de gastos médicos.** El personal de planta en servicio activo gozará de un bono anual de \$4,800.00 para gastos médicos que requiera el trabajador o sus familiares directos, por conceptos no cubiertos por ISSSTESON. El trabajador podrá transferir por una sola ocasión al bono de servicios ITSON para su consumo, siempre y cuando no se contravenga la normatividad aplicable al caso. La solicitud de transferencia del remanente del bono de gastos médicos no utilizado deberá hacerla el interesado mediante escrito dirigido al departamento de personal y de acuerdo a las políticas que dicho departamento establezca para tal efecto, siempre y cuando y no se haya hecho una transferencia previa del bono de servicios ITSON a que hace referencia el punto tres.-----

5. **Bono de útiles escolares.** Se otorgará al personal de planta en servicio activo el monto de una quincena de su salario en la primera semana o quincena de julio según su periodo de pago. Aquellos a quienes su quincena sea superior a \$10,800.00 se les otorgará un bono topado a esa cantidad. -----

6. El PATRON se compromete a exentar en un 100% del pago derechos escolares y eventos académicos ordinarios, a los trabajadores, su cónyuge e hijos hasta los 30 años si son solteros. Se entiende por eventos académicos ordinarios los estudios de programas de Profesional Asociado, Licenciatura y Maestría. El costo de las materias que sean dadas de baja o reprobadas será descontado al trabajador vía nómina. -----

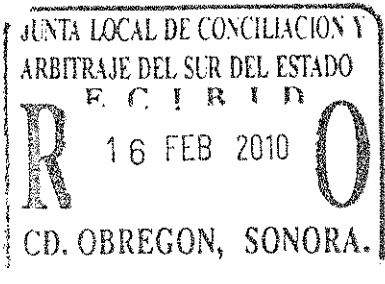


7. **Bono de diciembre.** Se otorgará al personal de planta en servicio activo un bono navideño por el equivalente a 15 días de salario, más la prima de antigüedad, que será pagado en la primera quincena o semana de diciembre, según su forma de pago. -----

8. **Prima vacacional.** Se otorgará una prima vacacional equivalente a 15 días de salario en el período de pago inmediato anterior a la semana santa. -----

9. **Ayuda vacacional.** Se otorgará al personal de planta en servicio activo, el 31 de mayo una gratificación anual basada en el sueldo RH, de acuerdo al siguiente cuadro: ----

| ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN | DÍAS A PAGAR |
|------------------------------|------------------------|
| Menos de un año | Proporcional a 50 días |
| De 1.1 a 2.0 años | 50 días |
| De 2.1 a 5.0 años | 55 días |
| De 5.1 a 10.0 años | 60 días |
| De 10.1 años en adelante | 65 días |



10. **Aguinaldo.** El personal de planta en servicio activo gozará de un aguinaldo que se pagará el 30 de noviembre de cada año calculado sobre la base de sueldo RH y la antigüedad, de acuerdo al siguiente cuadro: -----

| ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN | DÍAS DE AGUINALDO |
|------------------------------|------------------------|
| Menos de un año | Proporcional a 50 días |
| De 1.0 a 5.0 años | 50 días |
| De 5.1 a 10.0 años | 65 días |
| De 10.1 a 15.0 años | 70 días |
| De 15.1 en adelante | 75 días |

11. **Ajuste de calendario.** El PATRON se compromete a pagar a los trabajadores, al concluir el año, hasta cinco días de salario al año, y seis si el año es bisiesto. -----

12. LA UNIVERSIDAD hará un reconocimiento formal y económico a la permanencia, que se realizará cada dos años de la siguiente manera: -----

| Años de servicio | Monto |
|------------------|----------|
| 15 | \$4,000 |
| 20 | \$6,000 |
| 25 | \$8,000 |
| 30 | \$10,000 |
| 35 | \$12,000 |

"LA UNIVERSIDAD" y "EL SINDICATO" expresan su conocimiento de que las prestaciones a que se refiere ésta cláusula son cubiertas por "LA UNIVERSIDAD" a través de los recursos denominados propios y por tal circunstancia "LA UNIVERSIDAD" y "EL SINDICATO" acuerdan que estas prestaciones continuarán otorgándose en el tiempo,

asegurándose ambos de generar los recursos necesarios. -----

CLÁUSULA 45

LA UNIVERSIDAD se obliga a proporcionar uniformes de trabajo al personal de planta secretarial femenino y masculino, así como técnico manual de acuerdo a la siguiente tabla: -----

| Personal de planta | Temporada del año | | | |
|-----------------------|---|------------------------|---|--------------------------|
| | Verano | Fecha de entrega | Invierno | Fecha de entrega |
| secretarial femenino | dos pantalones/faldas y dos blusas/sacos | última semana de abril | dos pantalones/faldas, dos blusas y un saco | última semana de octubre |
| secretarial masculino | dos pantalones y dos camisas | última semana de abril | dos pantalones y dos camisas | última semana de octubre |
| técnico manual | dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos | última semana de abril | dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos | última semana de octubre |

VENTA LOCAL DE CONCILIACION
 ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO
 F. C. I. R. I. D.
 16 FEB 2010
 CD. OBREGON, SONORA

Este personal deberá portar el uniforme durante sus labores de conformidad con las políticas del comité de uniformes. -----

CLÁUSULA 46

Cualquier Ley o Reglamento dictado por autoridades competentes del Estado o de la Federación y que beneficien al trabajador y supere lo establecido en este Contrato, será respetado por la Universidad teniendo efectos a partir de la fecha en que se entre en vigor. -----

CLÁUSULA 47

De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III bis del título cuarto, así como los artículos 132, Fracción XV, 153 A y 153 X y 391 Fracciones XVII y XVIII de la Ley Federal del Trabajo, la Universidad proporcionará capacitación y adiestramiento a los trabajadores de nuevo ingreso, a los de planta con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos, prepararlos para ocupar una vacante o el nivel escalafonario inmediato superior o algún puesto de nueva creación o en general mejorar sus aptitudes y habilidades en el trabajo. -----

CLÁUSULA 48

LA UNIVERSIDAD se obliga exentar del pago por concepto de servicios que ofrece tales como cursos, campamentos, deportes, cultura y cualquier otro atendible a ese fin de servicio, al trabajador, a su cónyuge, a sus padres y a sus hijos hasta los 30 años si son solteros y dependen económicamente del trabajador. El costo de estos cursos si son dados de baja o reprobados será descontado al trabajador vía nómina. -----

CLÁUSULA 49

LA UNIVERSIDAD se obliga exentar al trabajador, a su cónyuge, a sus padres y a sus hijos hasta los 30 años si son solteros y dependen económicamente del trabajador hasta

en un 20% del cupo que corresponda a cursos de educación continua, congresos, simposia, seminarios y foros que organice la UNIVERSIDAD. El costo de estos cursos si son dados de baja o reprobados será descontado al trabajador vía nómina. -----

CLÁUSULA 50

LA UNIVERSIDAD se obliga a reembolsar al trabajador de planta el total de gastos médicos que efectuare en salidas del Estado de Sonora, en caso de enfermedad o accidente, para su atención y de sus beneficiarios. El trabajador deberá entregar a LA UNIVERSIDAD las facturas y recetas correspondientes dentro de los 5 días hábiles siguientes a su regreso a laborar. -----

CLÁUSULA 51

LA UNIVERSIDAD se obliga a proporcionar al sindicato un terreno en el área urbana, con fines de edificación, siendo que los gastos de escrituración estarán a cargo de LA UNIVERSIDAD. -----

CLÁUSULA 52

La Universidad se obliga en realizar una posada navideña para los trabajadores manuales de planta administrativos sindicalizados. -----

**CAPÍTULO VIII
DESCANSO Y VACACIONES**

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO
RECIBIDO
R 16 FEB 2010 O
CD. OBREGON, SONORA.

CLÁUSULA 53

LA UNIVERSIDAD está de acuerdo en otorgar los siguientes periodos ~~vacacionales~~ ~~tres~~ semanas continuas en el verano, dos semanas continuas en el invierno. La semana mayor se otorgará completa, cubriéndosele al trabajador el sueldo correspondiente. A discreción y bajo el más estricto análisis el trabajador podrá tener derecho a 5 días de permiso con goce de sueldo en un año, para asuntos de tipo personal siempre y cuando no exceda de 2 días hábiles consecutivos ni se unan a días festivos, en el entendido que dichos días no serán considerados como vacaciones, por lo que no se acumulan, no son retroactivos y si no se gozan no se pagan. Dichos permisos serán autorizados por la parte patronal analizado el caso concreto; por ello, los trabajadores deberán programarse para cualesquier evento personal dentro de los periodos que se mencionan con la finalidad de no solicitar permisos que desde luego no se concederán en atención a lo ya pactado y al número de trabajadores que dependen de la parte patronal. -----

CLÁUSULA 54

Los días siguientes será considerados como días de descanso obligatorio con goce de salario: 1º de Enero, primer lunes de febrero, tercer lunes de marzo, 1º de mayo, 16 de Septiembre, tercer lunes de noviembre, 25 de Diciembre, 1º de Diciembre del año al que corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y los que las Leyes Federales, Estatales y Electorales designen. -----

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERO: La instalación de las Comisiones Mixtas a que hace referencia la cláusula 43 deberán ser establecidas en un plazo no mayor de 60 días hábiles después de firmado el presente Contrato y se elaborará la normatividad para su funcionamiento.

SEGUNDO: Todos los asuntos referentes a las actividades de Promoción, Ingreso, Retabulación, Escalafón y Capacitación del personal de planta administrativo deberán ser resueltos por comisiones mixtas temporales mientras se nombran las definitivas por ambas partes.

TERCERO: LA UNIVERSIDAD deberá entregar a cada trabajador de planta sindicalizado, previa solicitud por escrito, o a través de su representante legal, una copia del contrato individual que signó con LA UNIVERSIDAD.

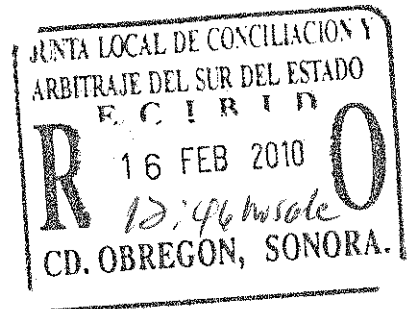
POR EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA



MTRO. GONZALO RODRÍGUEZ VILLANUEVA
Rector


**ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA**

EL COMITÉ EJECUTIVO




DR. GREGORIO BELMONTE JUÁREZ
Secretario General


MTRO. JAIME RENÉ PABLOS TAVARES
Secretario de Asuntos Laborales


MTRO. JORGE ORTEGA ARRIOLA
Secretario Trabajo y Previsión Social


MTRA. ELIA DANYRA ALVARADO RAMIREZ
Secretaria de Finanzas


MTRO. LUIS ALONSO ISLAS ESCALANTE
Secretario de Actas


LIC. LUIS ALFONSO PINZÓN COMPEÁN
Secretario de Difusión y Propaganda

Calculado con la aplicación del incremento del 4% directo al salario, pactado para el año 2010.

ACADÉMICOS

| PUESTO | CATEGORIA | 2010 (4%) |
|--------------------------------|-----------|-----------|
| MAESTRO INVESTIGADOR ASOC. A | A | 16,417 |
| MAESTRO INVESTIGADOR ASOC. B | B | 18,029 |
| MAESTRO INVESTIGADOR ASOC. C | C | 18,895 |
| MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR A | A | 19,838 |
| MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR B | B | 22,095 |
| MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR C | C | 24,354 |
| TECNICO DE APOYO A | A | 10,552 |
| TECNICO DE APOYO B | B | 13,336 |
| TECNICO DE APOYO C | C | 14,619 |
| INSTRUCTOR | | 14,619 |
| ENTRENADOR | | 14,619 |

COMUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO
RECIBIDO
16 FEB 2010
CD. OBREGON, SONORA

ADMINISTRATIVOS

| PUESTO | CATEGORIA | |
|-------------------------------|-----------|--------|
| TRABAJADOR DE CAMPO | | 5,422 |
| INTENDENTE A | A | 5,729 |
| INTENDENTE B | B | 6,163 |
| INTENDENTE C | C | 6,661 |
| COCINERO A | A | 5,729 |
| COCINERO B | B | 6,661 |
| JARDINERO A | A | 6,163 |
| JARDINERO B | B | 6,661 |
| TECNICO A | A | 6,661 |
| TECNICO B | B | 6,939 |
| TECNICO C | C | 7,563 |
| TECNICO **** | | 9,413 |
| TECNICO **** | | 10,727 |
| TECNICO **** | | 12,110 |
| VIGILANTE | | 6,939 |
| MENSAJERO/TRANSPORTACION A | A | 6,661 |
| MENSAJERO/TRANSPORTACION B | B | 6,939 |
| MENSAJERO/TRANSPORTACION C | C | 8,528 |
| INSPECTOR VEHICULOS OFICIALES | | 6,939 |
| IMPRESOR DE TALLER GRAFICO | | 7,563 |

[Handwritten signatures and initials]

| | | |
|---------------------------------|------|--------|
| OPERADOR DE AUTOBUS/CAMION A | A | 7,590 |
| OPERADOR DE AUTOBUS/CAMION B | B | 8,739 |
| SECRETARIA A | A | 6,661 |
| SECRETARIA B | B | 6,939 |
| OPERADOR DE CONMUTADOR | | 6,939 |
| ASISTENTE A | A | 6,939 |
| ASISTENTE B | B | 8,002 |
| ASISTENTE C | C | 8,739 |
| AUXILIAR A | A | 6,939 |
| AUXILIAR B | B | 7,563 |
| ANALISTA A | A | 6,939 |
| ANALISTA B | B | 8,528 |
| ANALISTA C | C | 10,516 |
| ANALISTA D | D | 14,619 |
| CAJERA A | A | 7,563 |
| CAJERA B | B | 8,002 |
| ASISTENTE A MM | A MM | 8,002 |
| ASISTENTE B MM | B MM | 8,739 |
| SUPERVISOR A | A | 8,739 |
| SUPERVISOR B | B | 9,215 |
| SUPERVISOR C | C | 11,616 |
| SUPERVISOR D | D | 14,178 |
| SUPERVISOR E | E | 14,619 |
| EJECUTIVO DE ADQUISICIONES A | A | 8,739 |
| EJECUTIVO DE ADQUISICIONES B | B | 11,616 |
| EJECUTIVO DE ADQUISICIONES **** | | 15,398 |
| RESPONSABLE A | A | 10,552 |
| RESPONSABLE B | B | 11,523 |
| RESPONSABLE C | C | 14,178 |
| ADMINISTRADOR A | A | 10,552 |
| ADMINISTRADOR B | B | 12,807 |
| ADMINISTRADOR C | C | 14,619 |
| ADMINISTRADOR D | D | 18,052 |
| ADMINISTRADOR E | E | 20,309 |
| COORDINADOR A | A | 12,807 |
| COORDINADOR B | B | 14,619 |
| COORDINADOR C | C | 18,052 |
| COORDINADOR D | D | 20,309 |
| COORDINADOR E | E | 21,712 |
| COORDINADOR | | 25,577 |

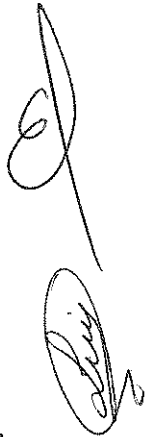
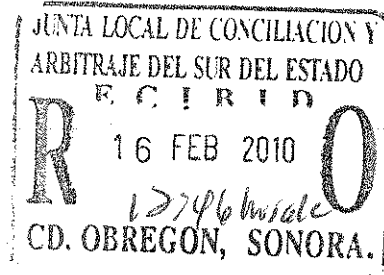
COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO
E. C. R. I. D.
16 FEB 2010
1246 hrs
D. OBREGON, SONORA.

[Handwritten signatures and initials]

ANEXO NÚMERO TRES

COORDINACIONES

1. Programación y presupuestación.
2. Administración de sueldos y prestaciones.
3. Centro de Sistemas de la Calidad.
4. Administración de Personal.
5. Contraloría Interna.
6. Desarrollo Académico.
7. Desarrollo Organizacional.
8. Servicios (DTSI).
9. Soluciones informáticas.
10. Tecnología a distancia.
11. Registro y control escolar.
12. Obras.
13. Operaciones
14. Normatividad y Servicios Jurídicos.



C. LIC. HUMBERTO AVILÉS RAMÍREZ, COORDINADOR DE ASUNTOS COLECTIVOS DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL SUR DE SONORA, - - - -

----- C E R T I F I C A . -----

QUE SIENDO LAS 12:46 HORAS DEL DIA 16 DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL DIEZ, QUEDÓ REGISTRADO EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, INSCRITO BAJO EL NUMERO 134/10, FOJA 24, DEL LIBRO DE GOBIERNO RESPECTIVO.- DOY FE.

EL COORDINADOR

Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Sur de Sonora

LIC. HUMBERTO AVILÉS RAMÍREZ

