

REVISIÓN SALARIAL Y CONTRACTUAL AÑO 2024

PLIEGO PETITORIO

I. EJES PRINCIPALES DE LA REVISIÓN

Se propone por parte del Comité Ejecutivo y la Comisión Revisora, los siguientes ejes principales:

1. Aumento directo al salario del 100%.
2. Aumento al 20% de la prestación de Zona de vida cara y que sea para todas las unidades -Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa-
3. Fondo de Ahorro -Homologación como STAUS y Confianza-
4. Nivelación salarial, retroactivo al 1º de enero de 2024
5. Reestructuración Tabular -Análisis de los perfiles y su remuneración económica-



**SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA
REVISIÓN SALARIAL Y CONTRACTUAL
AÑO 2024**

PLIEGO PETITÓRIO

II. SALARIO

- Aumento directo al salario del 100%.
- Homologación de las prestaciones como STAUS y personal de Confianza
- Aumento de la prestación de Zona de Vida Cara al 20%
- Homologación de la prestación de Rezonificación, con la cláusula de Zona de Vida Cara

**Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo
STEUS-UNISON
2022-2024**

Capítulo I: Disposiciones generales

Cláusula I. De las denominaciones

Cláusula I. Para la correcta aplicación de este Contrato se establecen las siguientes denominaciones:

1. Universidad de Sonora: La Institución o la Universidad.
2. Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora: El Sindicato o el STEUS.
3. Dependencias: Escuelas, Direcciones Generales, Instituciones, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución.
4. Delegaciones del Sindicato: Son las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyen en cada una de las dependencias de la Universidad.
5. Representantes:
 - a) De la Universidad: Son aquellas a quienes confieren tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad y las personas físicas con facultades delegadas para tratar de resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia.
 - b) Del Sindicato: El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Sub-delegados de Dependencia, y las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
6. Comisiones: Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, para discutir con voz y voto.
7. Asesores: Las personas que con voz pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.
8. Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo o CCT.
9. Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto.
10. Trabajadores o Empleados: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución.



11. Tabulador: La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y el Sindicato.
12. Descripción del Puesto: Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos.
13. Salario: La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo. Art. 82, LFT.
14. Salario Tabular o Sueldo Base: La cantidad fijada para cada puesto en el Tabulador.
15. Integración del Salario: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
16. Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora: La Ley Orgánica de la Universidad de Sonora.
17. Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora: La Ley Orgánica de la Universidad de Sonora. *Agregado*
18. Estatuto General: El Estatuto General de la Universidad de Sonora, vigente, así como sus reformas o modificaciones también vigentes.
19. Reglamentos: Los que se aprueben de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato para fines especiales.
20. Reglamento Interior de Trabajo: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.
21. Ley: Ley Federal del Trabajo.
22. Ley del ISSSTESON: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

Cláusula 2. De la representación legal

Cláusula 2. La Universidad de Sonora, reconoce al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, como el representante del mayor interés profesional de sus trabajadores manuales y administrativos, y, por lo tanto, como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo. La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, aún en el caso de que el Sindicato titular cambiare su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Distrito, Estatal o la Nación. La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la Autonomía Sindical.

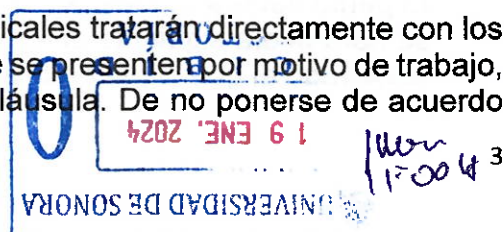
Son materia de este Contrato todas las labores desarrolladas por los trabajadores y empleados manuales y administrativos que prestan sus servicios a la Universidad de Sonora para el funcionamiento y cumplimiento de sus fines, conforme a lo pactado en el mismo.

Violación de Cláusula en cuanto al segundo párrafo, toda vez que se cuenta con evidencia que existe personal de confianza que realiza actividades y funciones que son materia de trabajo de empleados sindicalizados.

Cláusula 3. Del tratamiento de los conflictos

Cláusula 3. La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores por motivo de las relaciones laborales.

Los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales tratarán directamente con los titulares de sus respectivas Dependencias, los problemas que se presenten por motivo de trabajo, siempre que no contravengan lo dispuesto en la presente Cláusula. De no ponerse de acuerdo



con el titular de la Dependencia se seguirá el procedimiento establecido en esta Cláusula, el cual deberá sujetarse a las siguientes bases;

1. Ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte a los derechos de los trabajadores o del Sindicato, podrá llevarse a cabo por parte de la Institución sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete. En los casos de cambios de adscripción la Comisión Mixta de Conciliación se sujetará a lo establecido en este Contrato por lo que se refiere a la conformidad del trabajador afectado.
Lo establecido en esta Cláusula no será aplicable cuando el Sindicato solicite la separación de algún trabajador con fundamento en la Cláusula de exclusión por expulsión del Sindicato que establece este Contrato.
2. La contravención por la Universidad de lo establecido en el inciso anterior, producirá el efecto de considerar el acto que realice como injustificado, debiendo proceder la Institución de inmediato a su reparación conforme a este Contrato y a la Ley perdiendo el derecho la Universidad de recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación por la misma causa.
El trabajador permanecerá laborando en las mismas condiciones en que se encuentre antes del conflicto hasta que éste sea resuelto en definitiva sin menoscabo de las prestaciones que se incrementen durante la tramitación del conflicto.
3. La Comisión Mixta de Conciliación estará integrada por tres representantes propietarios y un suplente por parte del STEUS y por igual número de representantes por parte de la Institución. La Comisión dispondrá de un local acondicionado para el desarrollo de sus funciones. El personal que se requiera será proporcionado por la Universidad y por el STEUS en igual número, en su caso, obligándose a la Institución a cubrir los sueldos de este personal, así como los gastos de la Comisión, si los hubiere.
4. La Comisión Mixta de Conciliación, para cada caso abrirá un expediente por triplicado, de uno de los cuales se harán responsables los representantes del STEUS y del otro la Universidad, el tercero quedará en las oficinas de la Comisión. Las actuaciones estarán firmadas por la totalidad de los miembros propietarios y en su caso por los suplentes. Los términos contarán por días hábiles. Cualquiera de los representantes que reiteradamente deje de asistir a las sesiones de la Comisión será sancionado por los términos del Reglamento que elabore la misma Comisión para su funcionamiento.
5. Las peticiones que se hagan a la Comisión Mixta de Conciliación se argumentarán y fundarán por escrito, notificando éstas al Sindicato o a la Universidad según corresponda en un plazo no mayor de tres días, entregándole copia simple de la petición para que sea contestada en un término de tres días a partir de la notificación que se le haga. En un término no mayor de cinco días ni menor de tres, contados a partir de la fecha en que se reciba la contestación o de que se fenezca el término para ello, ambas partes deberán presentarse a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas y alegatos. Sea cual fuere las pruebas ofrecidas, si no pueden desahogarse en la audiencia, se fijará un plazo de quince días para tal efecto, salvo causas de fuerza mayor en que dicho término podrá ser prorrogado en la medida que las partes convengan. Una vez realizada la audiencia anterior, en un término no mayor de cinco días se dictará la resolución respectiva. Las resoluciones serán dictadas por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer el asunto, conforme a la lista que de común acuerdo los representantes de la Universidad y el STEUS nombren ante la misma Comisión Mixta de Conciliación.

El perito deberá resolver en un término no mayor de ocho días a partir de la notificación la que se hará al día siguiente en que sucedió el empate. En el caso de no resolver será removido y nombrado el que sigue en la lista, el que resolverá en el mismo término.



De no estarse de acuerdo con la resolución que se dicte se entenderá que las partes tienen reservados sus derechos para hacerlos valer en la forma y vía que conforme a derecho proceda.

6. Los miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Conciliación tendrán en todo tiempo facilidad para concurrir a los actos de la misma.
7. Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito de Derecho respectivo, en su caso, dicten resolución definitiva.
8. Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias por las partes, y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlos conforme a este Contrato, los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores y los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.
9. La Universidad no podrá decretar sanción alguna si no se ha cumplido con el procedimiento marcado en esta Cláusula.

Violación de Cláusula en cuanto al párrafo 1, toda vez que se cuenta con evidencia que existen modificaciones en horarios y funciones de distintas plazas, se anexa relación:

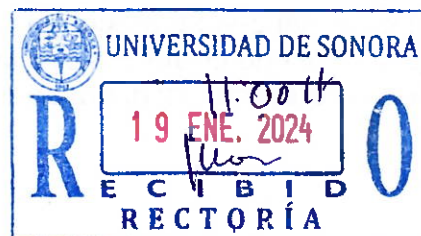
ID plaza	Departamento	Perfil	Horario
MODIFICACIONES DE PERFIL (Violaciones a las cláusulas 3 y 120 del CCT)			
431613	Matemáticas	Productor Editorial	Matutina No. Empleado 24285 Flores Saavedra
	Contabilidad	Productor Editorial	Matutina No. Empleado 25753 Cornejo Campa
431420	Área de producción y Desarrollo Editorial.	Asistente de Publicaciones (compu-editor)	Matutino No. empleado 23697 García Torres
431356	Ing. Química y Metalurgia	Asistente Técnico	Matutino No. Empleado 21936 Moreno Calles

Con base en lo señalado en el punto 1, se solicita que la institución repare en lo inmediato la violación señalada en el punto 2.

Cláusula 4. De la clasificación del personal al servicio de la Institución

Cláusula 4. El personal al servicio de la Institución se clasifica como sigue:

- a) Trabajadores de Confianza
- b) Trabajadores de Base
- c) Trabajadores por tiempo determinado
- d) Trabajadores por obra determinada



Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento.

Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.

Son trabajadores por tiempo determinado los que sean contratados con este carácter, quienes serán contratados en los casos y términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Son trabajadores por obra determinada los que sean contratados para una obra cuya naturaleza así lo exija.

Cuando la Universidad no acredite las temporalidades de la relación laboral de las plazas que soliciten se considerará otorgada con el carácter indeterminado, es decir como plaza de base.

Asimismo, la Universidad se obliga a informar al Sindicato en un plazo no mayor de diez días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y específicas del puesto que se trate para que el STEUS pueda inconformarse ante la Comisión Mixta General del Tabulador, la cual deberá analizar y resolver sobre el carácter de dicha plaza, en un período que no exceda de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.

Propuesta de modificación, agregar a la clasificación.

- e) Trabajadores Académicos
- f) Trabajadores Administrativos

Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades.

Trabajador Administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades.

Adecuación a la LFT, Artículo 353-K

Violación a la Cláusula en su último párrafo, toda vez que la universidad NO notifica al sindicato de la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza.

Cláusula 5. De las plazas sindicalizables

Cláusula 5. El Sindicato tiene en todo tiempo el derecho de proporcionar a la Institución el personal que ocupará las plazas sindicalizadas o sindicalizables. Una vez realizados los movimientos escalafonarios la Universidad requerirá por escrito al Sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. En el escrito respectivo la Institución señalará los requisitos mínimos, los cuales estarán de acuerdo a la plaza que se proponga ocupar. En el caso de ser una plaza de nueva creación, se tomará como base los requisitos de la plaza en la cual se realicen funciones similares. Cuando la plaza sea de nueva creación y tampoco exista otra similar, los requisitos que se exijan serán de acuerdo a los que determinen la Comisión Mixta de Escalafón.

La solicitud de personal deberá hacerla la Universidad al Sindicato dentro de los diez días siguientes a aquel en que se produzca la vacante. El STEUS después de recibir la solicitud respectiva, dispondrá de diez días hábiles para proporcionar el personal requerido.

El personal que se proponga deberá de demostrar su capacidad para el puesto que pretenda ocupar, teniendo la Universidad un plazo de diez días para decidir si el personal presentado llena o no los requisitos, obligándose a cubrirle el importe de sus salarios por los diez días en caso de



no ser aceptado y teniendo el Sindicato la opción de recurrir al peritaje a través de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado.

El resultado del peritaje será obligatorio para ambas partes. De no llenar los requisitos el personal presentado, el Sindicato tendrá hasta cinco oportunidades para presentar candidatos a la vacante, observándose siempre lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el caso de que se produzca una vacante y la Universidad no solicite al Sindicato el personal en el término de los diez días señalados anteriormente para tal efecto al STEUS no le prescribirá su derecho de proposición pudiendo hacerlo en cualquier momento y la Universidad tendrá la obligación de aceptar el personal propuesto por el Sindicato para cubrir la vacante que se haya producido, siempre y cuando reúna los requisitos de la plaza, observándose el procedimiento anterior sin limitación en cuanto al número de proposiciones para el Sindicato.

Violación de Cláusula en cuanto al primer párrafo, toda vez que la universidad no requiere por escrito al sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes.

Cláusula 6. De la ocupación de las plazas

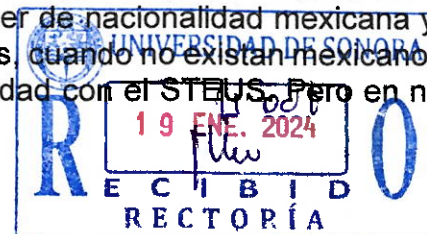
Cláusula 6. Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta sindical de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente:

- a) En un término de quince días, a la firma del convenio, la Dirección de Recursos Humanos, en atención a la Cláusula 5 del CCT, generará en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) un registro para que las propuestas originadas por una sustitución cubran todo el tiempo que dure la vacante que la origina.
- b) Para efecto de resarcir los posibles daños que se hayan causado a las personas propuestas y que se hayan rechazados por el sistema, tanto por ser propuesta mayor de 30 días, como las que excluían descansos y vacaciones; el Sindicato presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.
- c) El Sindicato se obliga a proponer para las vacantes que se presenten al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador, para lo cual deberá de acompañar con la propuesta la documentación que acredite los mismos, tanto para las personas de base como eventuales; con excepción de las personas que con anterioridad ya hayan desempeñado el puesto en cuestión, sean eventuales o de base.
- d) El Sindicato titular propondrá para las vacantes a las personas que las ocuparán por todo el tiempo que dure la causa que origine la vacante.
- e) La Universidad sólo por conducto de Recursos Humanos aceptará o rechazará las propuestas de personal que le haga el Sindicato titular, cuando estas se ajusten a lo pactado, sin injerencias de otros funcionarios y sin tomar en cuenta cuestiones de tipo personal.

Violación de Cláusula en cuanto al párrafo 1, toda vez que se cuenta con evidencia en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) de que a trabajadores se les interrumpe el cambio temporal, percibiendo el sueldo y/o prestaciones en un nivel distinto a lo establecido en el dictamen.

Cláusula 7. De la nacionalidad de los trabajadores

Cláusula 7. Todos los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trate, de conformidad con el STEUS. Pero en ningún



caso el número de extranjeros al servicio de la Institución será mayor al porcentaje que marca la Ley.

Cláusula 8. De las obras y ampliaciones de la Institución

Cláusula 8. Cuando haya necesidad de construir obras o ampliar las ya existentes que no puedan ser realizadas por trabajadores miembros del STEUS, la Universidad deberá acreditar esta circunstancia al Sindicato y en este caso podrá contratar con particulares.

Para realizar obras complementarias que no estén previstas en el párrafo anterior, así como los trabajos de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará al personal respectivo del STEUS conforme a lo dispuesto en este Contrato. Sólo en el caso de que el Sindicato informe por escrito que no pueda proporcionarlo, la Universidad quedará en libertad de contratarlo directamente también en los términos de este Contrato.

Cuando proceda la contratación externa, la Universidad dará preferencia al trabajador sindicalizado que normalmente le presta dicho servicio para contratarlo a destajo, por fuera del horario de labores, obligándose el trabajador en dar el servicio en las mismas condiciones de calidad, eficacia, tiempo y costo que proporciona el proveedor de servicio externo. El pago del servicio en ningún caso formará parte del salario del trabajador.

Las partes acordarán los criterios bajo los cuales se considera que hay igualdad de circunstancia entre el trabajo ofertado por el proveedor externo y el que prestaría el trabajador sindicalizado.

La Universidad se compromete a informar en tiempo y forma al Sindicato por parte de la Dirección de Infraestructura de las obras y ampliaciones que la Institución tenga planeadas y vaya a efectuar, esto con el fin de que el Sindicato proporcione a los trabajadores que se encuentren en aptitud de realizarlos.

Violación de Cláusula, toda vez que NO se notifica al sindicato cuando existen obras nuevas o ampliación de las ya realizadas.

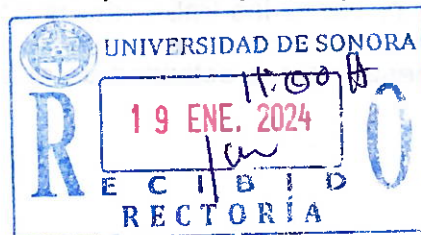
Cláusula 8bis. De las Comisiones Mixtas

Cláusula 8 Bis. Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, e integrados por un número igual de representantes que la Universidad y el STEUS designen respectivamente. Cada una de las partes podrá nombrar a tres integrantes para conformar cada una de las Comisiones Mixtas, quienes durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.

Se integrarán las siguientes comisiones mixtas permanentes:

- a) Comisión Mixta del Tabulador
- b) Comisión Mixta de Escalafón
- c) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad
- d) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
- e) Comisión Mixta de Conciliación
- f) Comisión Mixta de Préstamos Especiales
- g) Comisión Mixta de Vivienda
- h) Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones

Adicionalmente podrán establecerse las comisiones mixtas especiales que las partes acuerden.



Agregar:

i) Comisión Mixta de becas

La Universidad otorgará a los representantes sindicales de las Comisiones Mixtas Generales Contractuales licencias totales con goce de salario para el adecuado desarrollo de las funciones asignadas.

Capítulo II: Obligaciones de la Universidad

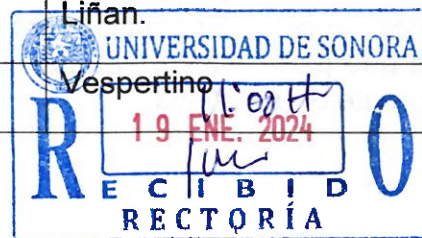
Cláusula 9. De las vacantes y puestos de nueva creación

Cláusula 9. Informar al Sindicato y a la Comisión de Escalafón, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, de las vacantes y puestos de nueva creación que se presenten a efecto de que éste proporcione el personal necesario, así mismo en los casos de requerirse personal supernumerario (temporal) y por obra determinada e interino.

Violación de Cláusula, toda vez que NO se notifica a la Comisión de Escalafón cuando existen vacantes y puestos de nueva creación.

Se solicita a la Administración universitaria que entregue las plazas de nueva creación que se anexan a continuación, así como todas aquellas que se encuentren en las mismas condiciones y no se describen en el siguiente listado:

ID plaza	Departamento	Perfil	Horario
PETICIONES			
172565	Lenguas Extranjeras	Conserje	Matutino No. Empleado 35039 López Lugo
244290	Lenguas Extranjeras	Conserje	Matutino No. Empleado 34819 Griego Tanori
322488	Bellas Artes	Conserje	Vespertino No. Empleado 35405 Tapia Meza
488602	Ing. Química y Metalurgia	Conserje	Vespertino No. Empleado 34788 Alegría Dávila
396626	Ing. Química y Metalurgia	Conserje	Vespertino No. Empleado 34792 García Alcantar
348364	3er piso Edificio 3Q	Conserje	07:00 a 14.00 No. Empleado 34073 Nieblas Liñan.
Pendiente	Arquitectura	Conserje	Vespertino



			Gabriela Valenzuela Icedo
431178	Área de Radio	Locutor	06:00 a 10:00 de L-V No. Empleado 15725 Núñez Esquer
431197	Área de Radio	Locutor	18:00 a 22:00 de L-V Loroña García
431577	Inv. Científicas y Tecnológicas	Operador de Equipo Especializado: Prensa Offset	08.00 a 15:00 No. Empleado 22525 Ruiz Caro L-V
431440	Área de Talleres Gráficos	Operador de Equipo Especializado	08:00 a 15:00 No. Empleado 22600 Rivera Córdova L-V
431442	Área de Talleres Gráficos	Operador de Equipo Especializado: Prensa Offset	08:00 a 15:00 No. Empleado 22600 Martínez Saavedra L-V
236661	Ing. Química y Metalurgia	Asistente de Publicaciones (compu-editor)	08:00 15:00 No. Empleado 23661 Quijada Larrañaga L-V
	Arquitectura	Conserje	Jennifer Sandoval Vázquez
	Arquitectura	Conserje	Gabriela Valenzuela Icedo

Cláusula 10. De los descuentos y cuotas sindicales. Sin propuesta de modificación...

Cláusula 11. De la separación del trabajador de la Institución. Sin propuesta de modificación...

Cláusula 12. Del transporte del personal

Cláusula 12. La Universidad se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00 horas. También proporcionará un camión de los de mayor capacidad que trasladará a las 7:40 horas a los trabajadores de la Colonia Universitaria a la Universidad de Sonora.

Asimismo, la Universidad se compromete a establecer una ruta que parta a las 7:30 horas del fraccionamiento El Cortijo, para el traslado de los trabajadores a la Universidad, además de la ruta que parta a las 15:00 horas del CDI, hacia el fraccionamiento El Cortijo, además de la ya existente de El Choyal.



En cuanto al personal nocturno que labora en Radio y TV Universitaria, la Universidad se compromete a gestionar una unidad móvil para transportarse y para la movilización del equipo en el desempeño de su trabajo.

Agregar: Se solicita a la US la creación las rutas necesarias para el traslado de los trabajadores del STEUS, del turno vespertino, en el campus centro.

Cláusula 13. De la creación de parques infantiles Sin propuesta de modificación...

Cláusula 14. De la destitución por castigos y medidas disciplinarias. Sin propuesta de modificación...

Capítulo III: Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Cláusula 15. De las disposiciones irrenunciables

Cláusula 15. Las disposiciones de este Contrato y la Ley Federal del Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo que se formule se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia Ley Laboral, en las reglamentaciones anteriores y en los usos y costumbres establecidas que sean más favorables a los trabajadores.

Violación de Cláusula, toda vez que NO se respeta lo estipulado en su totalidad de la cláusula. Se anexa por escrito la manifestación de las distintas Delegaciones, Comisiones, Comité ejecutivo, en todos los campus universitarios y/o en lo particular por algunos trabajadores, presentado en este Pliego Petitorio.

Cláusula 16. De los derechos de los trabajadores

Cláusula 16. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concedan la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la Universidad a la fecha, en lo conducente.

Violación a la Cláusula: toda vez que existen niveles tabulares que fueron rebasados por el salario mínimo general vigente del país.

Propuesta de modificación: "En todos los casos los derechos de los trabajadores serán superiores a los que concedan la constitución general de república, la ley federal del trabajo las normas vigentes en la universidad de sonora a la fecha, en lo conducente".

Cláusula 17. De las obligaciones de los trabajadores

Cláusula 17. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado, así mismo, desempeñará las funciones que para sus puestos señale el tabulador y el cumplimiento de los requisitos, objetivos y finalidades del mismo.
2. Ejecutar el trabajo con el esmero apropiado, cuidado, forma, tiempo y lugar convenidos. Observar buenas costumbres durante el servicio.



3. Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo, que elaborarán la Universidad y el STEUS.
4. Comunicar al representante de las Autoridades de la Universidad dentro de su dependencia, las deficiencias, que con motivo de su trabajo o en relación a éste, advierta a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Institución.
5. Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.
6. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior del Trabajo y demás normas que al respecto elaboren la Universidad y el STEUS, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión médica debidamente reconocida por ambas partes.
7. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes de la Institución o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida
8. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
9. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para la integración de los expedientes respectivos; siempre y cuando haya previo conocimiento y aceptación del STEUS. Y las demás que señale la Ley.

Violación a la Cláusula en el punto 1: toda vez que mencionan los trabajadores que tienen sobre carga de trabajo y se les asignan funciones que no corresponden a su perfil y sus áreas de trabajo. Así como en el punto 8: Toda vez que no se provee al trabajador del material, instrumentos, útiles, equipo, herramientas y uniforme, todos estos elementos necesarios para el buen desarrollo de su trabajo.

Cláusula 18. De las prohibiciones a los trabajadores. Sin modificación a la cláusula

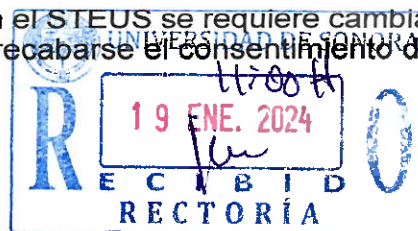
Capítulo IV: De la seguridad y estabilidad de los trabajadores

Cláusula 19. De las condiciones generales de la prestación de los servicios Sin modificación a la cláusula

Cláusula 20. Del derecho a la adscripción

Cláusula 20. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquéllas a las que fueron adscritos, ni de la Unidad donde prestan sus servicios, ni de la actividad específica que desarrolla el trabajador en forma normal, salvo el caso de excepción en actividades rotativas, ni otras instalaciones si éstas se encuentran en terrenos distintos del campus universitario, aun cuando se trate de la misma dependencia salvo aquellos casos que exista causa justificada, misma que deberá ser debidamente argumentada por escrito por la Universidad ante el Sindicato, recabando el acuerdo del STEUS y la conformidad del trabajador afectado.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el STEUS se requiere cambiar en forma transitoria la adscripción original del trabajador deberá recabarse el consentimiento de éste, y la



Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia y durante dicho término la Institución abonará al trabajador una prima adicional no menor del 13.4% como compensación sobre su salario normal. Para tal efecto la Universidad fijará de común acuerdo con el STEUS el tiempo que el trabajador permanecerá en el lugar a que se le destinare.

En caso de que el trabajador sea trasladado transitoria o definitivamente a una Unidad Regional que esté ubicada en una zona económica de nivel de vida superior al del lugar de su adscripción originaria, la Universidad se compromete a nivelar su salario y demás prestaciones con el del lugar respectivo.

En lo que respecta a las plazas que estén ocupadas por personal afiliado al STEUS, no podrán ser objeto de cambios sin recabar el consentimiento del Sindicato.

Cuando los trabajadores sean comisionados por las autoridades de su dependencia para desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrán derecho a:

- a) Recibir con tres días de anticipación el equipo necesario requerido para realizar las actividades programadas a excepción del vehículo cuando este sea necesario.
- b) Recibir con tres días de anticipación los viáticos correspondientes al tiempo que permanezca la Comisión.

Además, la Institución contratará a favor del trabajador comisionado un seguro de viaje. En caso de que se omita dicho seguro, la Universidad cubrirá directamente el monto de la suma asegurada que corresponda en caso de accidente.

La Universidad de Sonora se responsabiliza de cubrir los gastos médicos ocasionados por enfermedades adquiridas durante la Comisión.

Será responsabilidad del Jefe inmediato y del trabajador comisionado la tramitación oportuna de los incisos anteriores.

Los casos de urgencia serán convenidos entre el trabajador comisionado, el Sindicato y la Universidad.

Violación a la Cláusula: toda vez que existen manifestaciones de trabajadores que se les ha cambiado de la adscripción asignada originalmente en su forma única, así como instrucciones de los jefes inmediatos de laborar en áreas no asignadas y realizar cambios en las actividades específicas que desarrolla el trabajador en forma normal

Agregar: Especificar en la Forma Única del trabajador, la delimitación del área asignada así como las funciones establecidas en el Manual de Puestos y Funciones.

Cláusula 21. Del exceso y reacomodo del personal. Sin modificación a la cláusula

Cláusula 22. De la rescisión individual de trabajo. Sin modificación a la cláusula

Cláusula 23. De la suspensión temporal por proceso penal. Sin modificación a la cláusula

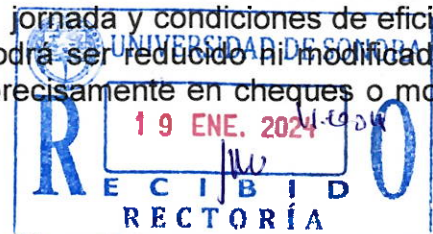
Cláusula 24. De la terminación de la relación individual de trabajo. Sin modificación a la cláusula

Cláusula 25. De la separación y despido individual del trabajador. Sin modificación a la cláusula

Capítulo V: Salarios

Cláusula 26. Del trabajo igual y salario igual

Cláusula 26. A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda



nacional de curso legal, por quincena. La Comisión Mixta de Escalafón será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

El pago de los salarios de los trabajadores se realizará a más tardar a las doce horas en las fechas que corresponda. Así mismo la Universidad se obliga a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral, cinco días de salario integral vigente a cada uno de los trabajadores del STEUS, cuya forma de pago sea quincenal, el cual se cubrirá a más tardar el día 29 de julio de cada año. La Universidad pagará a los trabajadores las primas sabatinas y dominical de los meses que se compongan de 5 semanas. En los años bisiestos se pagarán seis días por ajuste de calendario.

Cláusula violada toda vez que se manifiesta por parte de los trabajadores que realizan las mismas funciones y perciben salarios distintos.

Además, con respecto al segundo párrafo, se ha violentado al NO realizar el pago de salarios como se estipula en el mismo, por lo que se hace énfasis en que no se incurra en esta violación.

Agregar: "A todo trabajo igual... los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, **semanal** y por quincena, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponde un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad ni sexo"

Agregar: Cláusula 26 Bis. El incremento directo al salario deberá ser, en todos los casos, superior a la inflación del año anterior.

Cláusula 27. Del pago de impuestos y servicios

Cláusula 27. La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio médico del ISSSTESON a los tres primeros niveles del tabulador y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando.

Modificación: La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio médico del ISSSTESON a **seis** primeros niveles del tabulador y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando.

Cláusula 28. De la Comisión Mixta del Tabulador

Cláusula 28. La Comisión Mixta del Tabulador se abocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores, a efecto de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente Contrato.

Las solicitudes de retabulación aplicarán a partir de la fecha en que éstas se dictaminen procedentes por la Comisión Mixta del Tabulador.

Modificación al segundo párrafo: Las solicitudes de retabulación con resolución a favor del trabajador se harán con pago retroactivo a la fecha de iniciada la solicitud del trabajador.



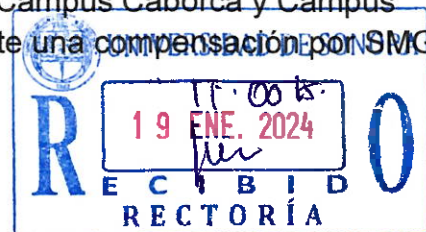
solicita lo siguiente:

- 1.- Que se realice un Convenio bilateral para establecer criterios en porcentaje entre nivel y nivel tabular.
- 2.- Se retome el Convenio de Revisión Salarial 2011, Cláusula CUARTA.- Restructuración del Tabulador y que se considere los criterios generales para la aplicación del tabulador de técnicos firmado en el convenio de revisión contractual de marzo 1998.
- 3.- Se inyecte el 20% directo de aumento salarial a los niveles tabulares.
- 4.- Se repare la diferencia salarial entre en los Niveles 7B, 7C, 8 y 8A; así como los niveles 8C, 9 y 9A. Toda vez que los niveles inferiores tienen mayor percepción que los superiores.
- 5.- Solicitamos la entrega del 1.5 % al valor presente de los recursos pactados y su retroactivo a la fecha, con respecto a la cláusula 4 del convenio de revisión salarial 2011. Considerada una violación a la cláusula 28.

**TABULADOR VIGENTE
Hermosillo, Santa Ana, Cajeme y Navojoa**

NIVEL TABULAR	SUELDOS TABULAR 2023			
1	\$6,783.29			
2	\$6,962.69			
3	\$7,178.54			
4	\$7,753.15			
5	\$7,988.59			
6	\$8,804.26	A	B	C
7	\$9,158.84	\$9,616.80	\$10,193.81	\$10,805.43
8	\$9,960.53	\$10,458.55	\$11,086.07	\$11,751.22
9	\$11,166.14	\$11,724.46	\$12,427.92	\$13,173.61

Nota 1: Los niveles 1, 2, 3, 4 y 5 del personal adscrito a los Campus Caborca y Campus Nogales, se les otorgó el incremento del 4% y adicionalmente una compensación por SMG de la zona libre de la Frontera Norte



Nota 2: Los niveles 5, 6, 7, 8, 9, 7A, 7B, 7C, 8A, 8B, 8C, 9A, 9B y 9C incluyen ajuste del 2.08% y el incremento del 4%.

CABORCA Y NOGALES

NIVEL TABULAR	SUELDO TABULAR	COMPENSACION POR SMG DE LA ZONA LIBRE DE LA FRONTERA NORTE	TOTAL
1	\$6,783.29	1485.54	\$8,268.83
2	\$6,962.69	1350.23	\$8,312.92
3	\$7,178.54	1178.47	\$8,357.01
4	\$7,753.15	647.95	\$8,401.11
5	\$7,988.59	456.60	\$8,445.19

NIVEL TABULAR	SUELDO TABULAR	SUB NIVEL	SUBNIVEL	SUBNIVEL
6	\$8,804.26	A	B	C
7	\$9,158.84	\$9,616.80	\$10,193.81	\$10,805.43
8	\$9,960.53	\$10,458.55	\$11,086.07	\$11,751.22
9	\$11,166.14	\$11,724.46	\$12,427.92	\$13,173.61



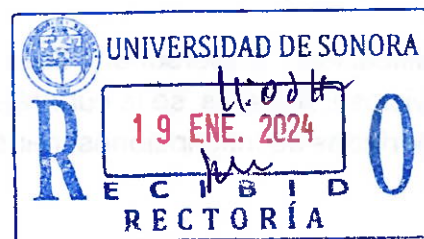
CONVENIO DE REVISION SALARIAL 2011

CUARTA.- Reestructuración del Tabulador.

Con base a los compromisos acordados en revisiones anteriores, entre la UNISON y el STEUS de modificar el tabulador de puestos se acuerda lo siguiente:

La Universidad acepta un nuevo tabulador de 14 niveles, orientado a mejorar la estructura laboral de la propia Institución, identificando y definiendo las responsabilidades de los trabajadores en el desempeño de sus actividades a partir de los cambios tecnológicos y de las necesidades de la propia institución; encaminado hacia su profesionalización con la consecuente retribución a su trabajo. Para iniciar con dicha reestructuración se ofrece una bolsa económica de \$ 2,748,461.00 pesos, lo que significa la aplicación de recursos a la nueva propuesta tabular equivalente a un 1.5%, los cuales se aplicaran en el tabulador actual.

NIVEL	SALARIO
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	



Cláusula 29. Del tiempo extraordinario

Cláusula 29. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana. Las compensaciones complementarias y gratificaciones forman parte del salario y se regulará su otorgamiento en el Reglamento Interior del Trabajo. En ningún caso se obligará a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario.

El tiempo extraordinario estará sujeto de manera invariable a las necesidades de la Universidad. En caso de que el trabajador labore tiempo extraordinario de manera permanente, el mismo se pagará como parte integrante de su salario sin necesidad de reporte previo, siempre y cuando no exista variación en el número de horas, además de que este no se hará efectivo en períodos vacacionales, de descanso e incapacidades, con excepción de los convenios particulares existentes.

Violación a la Cláusula, toda vez que existen trabajadores que manifestaron contar en algún momento con tiempo extraordinario de manera permanente y este no fue integrado a su salario, obligándolos a iniciar demandas en lo individual, desde el año 2014 y estas aún no han sido resueltas.

Modificación: Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, sustituciones y/o suplencias, periodos vacacionales y periodos normales, estas NO deben ser tomadas como jornada adicional, serán consideradas como tiempo extraordinario,... La LFT no contempla la "jornada adicional" ni el CCT vigente del STEUS.

Cláusula 30. De las compensaciones

Cláusula 30. El personal de servicios escolares que vienen realizando funciones de captura y que por lo mismo se le cubre una compensación semestral por aumento en cargas de trabajo en períodos de inscripción, recibirán una compensación semestral equivalente al 65% de su salario en tanto subsista tal situación, misma que se cubrirá en las fechas acostumbradas entre las partes.

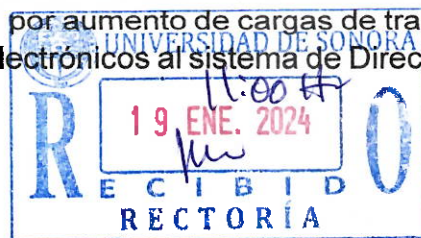
Con relación al personal de archivo, títulos y post-grado de la Dirección de Servicios Escolares, la Universidad acuerda tramitar el pago de horas extras, conforme a la Ley Laboral en períodos de pre-jornadas de Registro de Profesiones y realizar el pago adicional de una compensación económica de \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.) al personal que participe durante todo el tiempo de la jornada de 1999 en las subsiguientes jornadas dicha cantidad se incrementará en la misma proporción que se aumenten los salarios.

Las anteriores compensaciones se integrarán de manera mensual al salario base, reflejándose en la aportación al fondo de pensiones y jubilaciones del ISSSTESON y al pago de las prestaciones económicas ligadas al salario (aguinaldo, prima vacacional y días económicos), en el entendido que aplicará únicamente para las trabajadoras que a esta fecha ocupen el puesto de "Oficial Escolar Capturista".

Violación a la cláusula 30, toda vez que no se cumple con lo establecido en la cláusula 26 "A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual..."

LFT, Art. 123, VII.

Modificación: Al personal oficial escolar capturista y secretarías adscrito a la Dirección de Servicios Escolares se le cubrirá una compensación semestral por aumento de cargas de trabajo en períodos de inscripciones, reinscripciones, envío de títulos electrónicos al sistema de Dirección



general de Profesiones para tramitación de cedula profesional electrónica digital, validación de documentos y trámite de titulación por experiencia profesional; dicha compensación semestral será equivalente al 65% de su salario integrado y deberá ser cubierto al final de cada semestre. Esta cláusula aplica al personal antes mencionado que realice las funciones en un periodo mínimo de seis meses laborado.

Cláusula 31. Del trabajo en días de descanso o días festivos

Cláusula 31. Cuando a solicitud de la Universidad, un trabajador preste sus servicios en día de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Cuando un trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo sin que estos sean sus días de descanso semanal, a su salario normal se le abonará una prima de un 45% más.

Este beneficio también lo disfrutará el trabajador cuando se encuentre incapacitado, gozando de vacaciones y de licencia con goce de sueldo, siempre y cuando esté programado en forma normal para trabajar en sábado y/o domingo.

Violación a la cláusula, toda vez que los trabajadores manifiestan que no se les respeta el pago doble como se estipula en la cláusula y no se les incluye al salario. Además, se solicita de parte de los trabajadores se finiquite la prima sabatina que se incluía en el salario, pero al cambiar de lunes a viernes se dejó de percibir y ajustar el tiempo laborado con prima sabatina incluida.

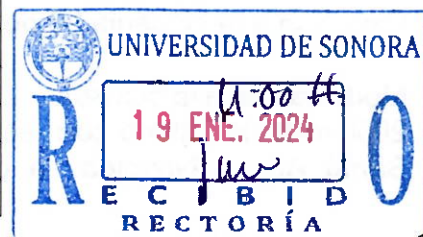
Cláusula 32. Del complemento por concepto de antigüedad

Cláusula 32. El salario de los trabajadores se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 1.5% por cada año de servicios prestados a la Institución hasta el vigésimo del salario integrado vigente, y el 2% a partir del vigésimo primero por cada año de servicio que presten en adelante a la Institución.

Esta prestación se hará efectiva o se pagará por parte de la Universidad en forma semanal o quincenal según sea el sistema de pago que tenga el trabajador.

Los porcentajes de esta prima o complemento por concepto de antigüedad se pagarán por cada año de servicios prestados a la Institución, conforme a la siguiente tabla:

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



Esta prestación empezará a disfrutarla el trabajador una vez que haya cumplido dos años de servicio a las órdenes de la Universidad.

Para los efectos de esta Cláusula, se entiende por salario integrado vigente, el sueldo base y complemento que en forma regular y continua percibe el trabajador en efectivo.

Modificación: El salario de los trabajadores se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 2% desde 1 a 20 años, y a partir de los 20 años en adelante se incrementa el 2.5% adicional, por cada año de servicio. (Tabla ilustrativa, no limitativa)

Años	%	Años	%
1	2.0	17	34.0
2	4.0	18	36.0
3	6.0	19	38.0
4	8.0	20	40.0
5	10.0	21	42.5
6	12.0	22	45.0
7	14.0	23	47.5
8	16.0	24	50.0
9	18.0	25	52.5
10	20.0	26	55.0
11	22.0	27	57.5
12	24.0	28	60.0
13	26.0	29	62.5
14	28.0	30	65.0
15	30.0	--	--
16	32.0	--	--

Cláusula 33. De las retenciones, descuentos o deducciones del salario. Sin modificación a la cláusula

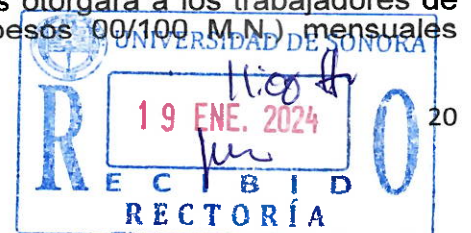
Cláusula 34. De los productos del Campo Experimental. Sin modificación a la cláusula

Cláusula 35. La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco, Caborca y Nogales un 13.4% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.

La Universidad y Sindicato aceptan en realizar gestiones conjuntas ante las instancias competentes para que Hermosillo, Navojoa y Santa Ana sean considerados como zona cara.

Violación a la cláusula 26 de nuestro CCT vigente y la LFT, Fracción. VII

Modificación a la cláusula: "La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores del STEUS 20% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$100.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales



adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.

Cláusula 35bis. De la rezonificación

Cláusula 35 Bis. La Universidad pagará el concepto Rezonificación con el objeto de acercar las prestaciones salariales de los trabajadores administrativos y de servicio de los campus Navojoa, Hermosillo, Cajeme y Santa Ana a las de los campus Caborca y Nogales, que son considerados de zona cara; concepto que formará parte del sueldo integrado del trabajador y es equivalente al 3.5% de los salarios tabulares de los trabajadores.

Modificación a la Clausula: y que sea homologado el porcentaje como se estipula en la cláusula 35 de los salarios integrados de los trabajadores

Cláusula 36. De los trabajadores de Bahía de Kino

Cláusula 36. La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía de Kino un bono especial que se cubrirá de manera mensual, equivalente a \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) como comisión por cambio de cheque de sueldo, además, se otorgará un apoyo económico de \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) quincenales por concepto de transporte, a la persona que los trabajadores habiliten para que recoja los cheques de sueldo de todos los trabajadores en la ciudad de Hermosillo. Estos apoyos se mantendrán vigentes en tanto no exista en ese lugar una institución bancaria donde los trabajadores puedan hacer efectivos sus cheques por concepto de salarios, aclarando que si el trabajador cambia de adscripción se suspenderán estos apoyos.

Modificación: "La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía de Kino y Campo Experimental la ayuda por distancia como se estipula en la cláusula 121 (8) del contrato colectivo de trabajo STAUS"

Capítulo VI: Horarios de trabajo, descansos, vacaciones, licencias y permisos

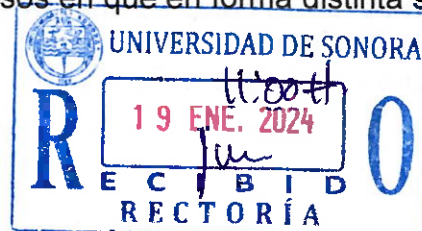
Cláusula 37. De las jornadas de trabajo

Cláusula 37. Para los efectos de este Contrato, es jornada diurna la comprendida entre las 7:00 y las 19:00 horas, y nocturna la comprendida entre las 19:00 y 7:00 horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reportará como jornada nocturna. Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos cuando se trate de jornadas continuas. Cuando existan usos o costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán.

Violación a la cláusula, toda vez que existen trabajadores que manifiestan tener turnos quebrados y no se les respeta la media hora para tomar alimentos

Cláusula 38. De la jornada diaria de trabajo

Cláusula 38. La jornada diaria de trabajo será la misma para todo el personal de la Universidad de Sonora, es decir de siete horas y media, salvo los casos en que en forma distinta se estipule en el Reglamento Interior de Trabajo.



Los vigilantes tendrán una jornada de trabajo diario de seis horas y media, quienes dispondrán de la media hora de descanso para tomar sus alimentos.

Se establece la semana de cinco días laborables con dos de descanso. Cuando la Universidad requiera de los servicios de personal en días de descanso, lo solicitará al Sindicato quien deberá proporcionarlo y de no hacerlo en los términos del Reglamento Interior del Trabajo la Universidad lo contratará libremente. Este personal deberá ser retribuido en los términos que establece la Ley de la Materia.

Se procurará implantar el horario corrido de las labores en todos aquellos casos en que no afecte las actividades docentes o administrativas de la Institución, de común acuerdo entre la Universidad y el STEUS.

Violación a la cláusula, toda vez que existen trabajadores que manifiestan tener jornadas de ocho horas.

Modificación a la cláusula en su último párrafo, debiendo quedar: Se procurará implantar el horario corrido de las labores.

Cláusula 38bis De la jornada de los choferes

Cláusula 38 Bis. Los choferes tendrán una jornada de trabajo diario de ocho horas de acuerdo con el convenio de retabulación específico STEUS-UNISON 2017, en el cual se eliminó el pago de una hora extra diaria y se retabuló a todos los choferes del nivel 5 al 8 del tabulador, manteniendo las siguientes consideraciones relativas a la jornada de trabajo y forma de pago de las horas extras generadas durante su labor:

- a) Se pagará compensación equivalente de 3.5 horas extras diarios en viajes cuya distancia sea de más de 100 kilómetros, aun cuando dicho viaje se realice dentro de la jornada normal del chofer.
- b) En viajes de más de 500 kilómetros de distancia, mismos que son realizados por dos operadores, la compensación de 3.5 horas extras, se distribuirá en partes iguales entre los dos choferes.
- c) Se otorgará el día siguiente libre con goce de salario, cuando la llegada de los viajes sea después de a las 24 horas o después.
- d) Se pagarán horas extras posterior a la jornada de trabajo contabilizadas hasta las 20 horas cuando se encuentren fuera de la ciudad, independientemente si son laboradas o no.
- e) Cuando los choferes continúen en labores después de las 20 horas descritas en el punto anterior, se les pagarán las horas extras efectivamente laboradas.
- f) Los días de descanso a que tengan derecho de acuerdo con su forma única, así como los días festivos que se generen cuando se encuentren de viaje, se pagarán de manera individual a cada chofer.

Agregar:

g) Pago de hotel de \$1,500.00 (Son mil quinientos 00/100 M.N.)

h) Incluir las rutas de los trabajadores en el C.C.T.

i) Área para tomar alimentos.

j) Se pague la hora extra completa a los choferes y se haga extensiva para todos



Cláusula 39. De los días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro

Cláusula 39. Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los siguientes:

- a. Los que señala la Ley Federal del Trabajo.

- b. Los que marquen el Calendario Escolar, del cual la Universidad se obliga a entregar copia al STEUS del mismo al iniciarse el ciclo escolar, y de no hacerlo, se registrará en el último que haya elaborado.
- c. El día del Trabajador Universitario (11 de marzo de cada año).
- d. El cumpleaños u onomástico del trabajador, a su elección.
- e. El 6 de abril para los trabajadores que laboran en el campus Caborca.
- f. El 10 de mayo para las madres trabajadoras, está vacante no se suplirá.
- g. El 2 de noviembre.
- h. Los casos que se den por usos y costumbres.

Violación a la cláusula, toda vez que no se otorgan todos los días de descanso que señala la LFT.

Cláusula 40. De las vacaciones

Cláusula 40. Todo trabajador después de un año de servicio tendrá derecho a un período anual de vacaciones de treinta días, independientemente de su antigüedad.

Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos o de temporadas, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. Durante el periodo de vacaciones que se disfrute, el trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 50% sobre su sueldo.

En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente. Cada año se programarán en la Universidad los periodos vacacionales, atendiendo a las necesidades de la Institución y los derechos de los trabajadores, quienes deberán de conocer el lapso durante el cual disfrutarán de vacaciones cuando menos dos meses antes de que estas deban iniciarse. El trabajador en forma anual podrá convenir con el jefe de su departamento o unidad administrativa alguna modalidad diferente al disfrute de 30 días continuos de vacaciones.

El tiempo en que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

Modificación: "... El trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 70% sobre su sueldo"

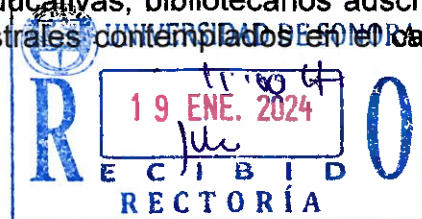
Cláusula 41. De los permisos con goce de salario

Cláusula 41. Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario, hasta por doce días hábiles continuos o discontinuos.

Para disfrutar de estos permisos, el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo por escrito con 48 horas de anticipación, salvo en los casos urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato, no pudiendo exceder de cinco días consecutivos, exceptuándose también las situaciones urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente.

Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditarla urgencia a más tardar dentro de los cinco días hábiles a partir de la reincorporación, en el entendido de que si no acredita la urgencia se le descontarán los días económicos solicitados comprendidos dentro de las 48 horas.

Las vacantes que se originen por este concepto serán ocupadas sólo cuando la Universidad lo requiera, con excepción de las que se generen en las plazas de locutores, ordeñadores, vigilantes en turnos nocturnos, educadoras, asistentes educativas, bibliotecarios adscritos a la Biblioteca Central, excluyéndose los periodos intersemestrales contemplados en el calendario



escolar, y en aquellas bibliotecas departamentales que sólo cuenten con un bibliotecario, todas ellas se sustituirán de manera automática. En caso de sustitución, se efectuará el trámite correspondiente única y exclusivamente ante la Dirección de Recursos Humanos, ya que, sin autorización de esta Dirección, no se cubrirá sueldo alguno, atendiendo a que de trabajarse lo fue sin consentimiento del patrón, es decir, no procederá pago sin consentimiento previo del patrón.

Cuando por enfermedad grave de su cónyuge, hijos o padres del trabajador debidamente comprobado y documentado por el organismo de servicio médico ISSSTESON (en el caso de los padres del trabajador, deberá ser documentado por la institución de Salud en los que se atiendan), así como los casos por deficiencia o discapacidad en los que se requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de su atención, se le otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no se concluya este Reglamento el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos acordarán los casos en lo particular, tomando en cuenta para su aprobación los precedentes positivos que existan sobre tal particular, pudiendo otorgar un máximo de ocho días hábiles con goce de salario, posteriores a haber agotado los permisos económicos y urgentes a que tiene derecho.

La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado y a quien lo solicite, pagar cada cuatro meses, cuatro días de salario tabular al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos antes descritos. Los pagos se efectuarán en las siguientes fechas: en la primera quincena de pago regresando de las vacaciones de verano; en la primera quincena de diciembre y en la primera quincena de abril.

Este estímulo no se hará efectivo al personal que use al menos un día de permiso económico y cada pago se calculará con el último salario tabular que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:

Días disfrutados	Días pagados
0	12
1	11
2	10
3	9
4	8
5	7
6	6
7	5
8	4
9	3
10	2
11	1
12	0



El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:

- a. El pago de los días económicos se cubrirá al cumplir el año efectivamente laborado.
- b. Tendrán derecho al goce de días económicos, el trabajador con propuesta de 30 días o más, en proporción de un día de goce por cada treinta días de propuesta.

c. En propuestas menores de 30 días no existe derecho al goce de días económicos, pero sí derecho al pago de acuerdo al inciso a).

Modificación: 1. Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario, hasta por *quince* días hábiles continuos o discontinuos.

Modificación. 2. Para disfrutar de estos permisos, el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo al sindicato, salvo en los casos urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato.

Modificación. 3. Cuando el permiso sea urgente el trabajador, no está obligado a acreditar la urgencia.

Modificación. 4. Las vacantes que se originen por este concepto se sustituirán de manera automática.

Modificación. 5. Cuando por enfermedad que requiera de cuidados especiales de su cónyuge, hijos o padres del trabajador debidamente comprobado por la institución de salud en la que se atiende, así como los casos por deficiencia o discapacidad, cuando el trabajador sea el responsable de su atención, se le otorgará permiso con goce de salario, pudiendo otorgar 30 días hábiles o más con goce de salario integrado.

Modificación 6. La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado, pagar cada cuatro meses, cinco días de salario al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos.

Modificación 7. El pago se calculará con el último salario integrado que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:

Días disfrutados	Días pagados
0	15
1	14
2	13
3	12
4	11
5	10
6	9
7	8
8	7
9	6
10	5
11	4
12	3
13	2
14	1
15	0



Cláusula violada toda vez que se cuenta con evidencia en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) que se descuentan los días económicos, al solicitar los días urgentes, aunque no se supla la solicitud del día urgente. Además, se incumple en lo correspondiente a la sustitución automática.

Cláusula 42. De las licencias y permisos sin goce de salario

Cláusula 42. Los trabajadores sindicalizados sin excepción tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año como máximo sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo, con excepción de lo que en contrario establezcan otras Cláusulas de este Contrato.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de salario, a las que también tendrán derecho los trabajadores se tramitarán por medio del Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio Reglamento Interior de Trabajo, teniéndose en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza de la labor que desempeñe y las razones por las que solicita esta licencia o permiso.

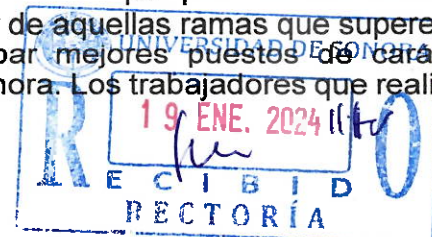
Cuando por enfermedad grave de su cónyuge e hijos debidamente comprobados, y en casos de deficiencia y discapacidad de los mismos que requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de los mismos, se le otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no se concluya este Reglamento el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos acordarán los casos en lo particular, tomando en cuenta para su aprobación los precedentes positivos que existan sobre el particular.

Capítulo VII: Capacitación, adiestramiento, apoyo para la educación y eventos culturales

Cláusula 43. De los cursos de superación técnica y profesional

Cláusula 43. La Universidad se compromete a otorgar los cursos de superación técnica y profesional a veinte trabajadores del STEUS por período hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen estos cursos disfrutarán de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en su caso ocurran durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación. Estos cursos se otorgarán tanto a trabajadores manuales como administrativos de base, obligándose la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos, retabulándose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará cada año. La Universidad se obliga en tanto no otorgue los cursos de superación técnica y profesional, a otorgar 18 licencias con goce de salario hasta por dos semestres a los trabajadores que así lo requieran para concluir los estudios de licenciatura y posgrado.

Modificación: Cláusula 43.- La Universidad se compromete a otorgar los cursos de superación técnica y profesional a cuarenta trabajadores del STEUS por período hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen



estos cursos disfrutarán de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en su caso ocurran durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación. Estos cursos se otorgarán tanto a trabajadores manuales como administrativos de base, obligándose la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos, retabulándose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará cada año. La Universidad se obliga en tanto no otorgue los cursos de superación técnica y profesional, a otorgar 30 licencias con goce de salario hasta por dos semestres a los trabajadores que así lo requieran para concluir los estudios de licenciatura y posgrado.

Cláusula 44. De los permisos para titulación

Cláusula 44. Los trabajadores de base que sean pasantes de Licenciatura, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por tres meses, para la presentación del examen profesional, obligándose a presentar al término de la licencia copia del acta de examen o equivalente.

La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro por seis meses a los trabajadores de base para que concluyan la tesis de maestría o doctorado o su respectivo examen de grado, debiendo a su vencimiento presentar la documentación oficial que acredite el buen uso de la licencia, ya que, de no hacerlo así, en ambos casos se les descontará el salario que se le haya cubierto por tal motivo.

Modificación Cláusula 44. Los trabajadores de base que sean pasantes de Licenciatura, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por seis meses, para la presentación del examen profesional, obligándose a presentar al término de la licencia copia del acta de examen o equivalente.

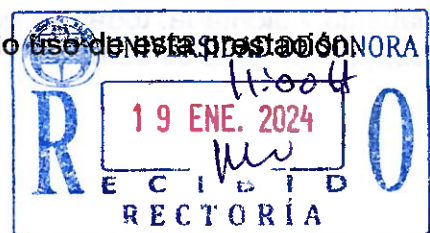
La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro por un año a los trabajadores de base para que concluyan la tesis de maestría o doctorado o su respectivo examen de grado, debiendo a su vencimiento presentar la documentación oficial que acredite el buen uso de la licencia, ya que, de no hacerlo así, en ambos casos se les descontará el salario que se le haya cubierto por tal motivo.

Cláusula 45. De las licencias con goce de salario para estudios de posgrado

Cláusula 45. La Universidad otorgará a los Trabajadores de base diez licencias con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.

El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Recursos Humanos el buen desempeño de sus estudios, sin perjuicio de las obligaciones que haya asumido en el convenio que para tal efecto se firme, de lo contrario la Institución no prorrogará el goce de esta prestación, obligándose el trabajador a reincorporarse a su plaza de manera inmediata, y de no hacerlo así, causará baja definitiva en la Universidad cubriéndosele la liquidación correspondiente de acuerdo a lo estipulado en este Contrato.

En ningún momento habrá más de diez empleados haciendo uso de esta prestación.



La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.

El trabajador que sea beneficiado con alguna de las licencias a que se refieren las cláusulas 43, 44, 45 y 46 firmará los convenios compromiso con la Institución.

Modificación Cláusula 45. De las licencias con goce de salario para estudios de posgrado.

Cláusula 45. La Universidad otorgará a los Trabajadores de base quince licencias con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.

El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Recursos Humanos el buen desempeño de sus estudios, sin perjuicio de las obligaciones que haya asumido en el convenio que para tal efecto se firme, de lo contrario la Institución no prorrogará el goce de esta prestación, obligándose el trabajador a reincorporarse a su plaza de manera inmediata, y de no hacerlo así, causará baja definitiva en la Universidad cubriéndosele la liquidación correspondiente de acuerdo a lo estipulado en este Contrato.

En ningún momento habrá más de quince empleados haciendo uso de esta prestación.

La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.

El trabajador que sea beneficiado con alguna de las licencias a que se refieren las cláusulas 43, 44, 45 y 46 firmará los convenios compromiso con la Institución.

Cláusula 46. De los cursos de preparación

Cláusula 46. La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén a disposición y en su caso a obtener los ascensos escalafonarios respectivos.

Para cumplir dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza, sin trastornar las labores docentes normales de la Institución, así como los medios necesarios para la mejor realización de la capacitación. El STEUS presentará con la debida oportunidad sus proyectos de programas de capacitación las fechas y lugares de realización serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

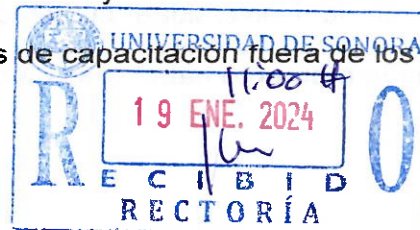
Los instructores que deban impartir estos cursos de capacitación serán pagados íntegramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberán realizarse durante el horario normal de jornada de trabajo, para asistir a estos cursos, le será pagado con el equivalente al 50% de su salario normal.

Estos cursos de capacitación se otorgarán a los trabajadores para ocupar puestos administrativos como servicio y manuales.

Ambas partes convienen establecer una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que se encargará de elaborar un programa anual de actividades tendientes a esta finalidad.

Así mismo la Universidad se obliga a otorgar permisos o licencias con goce de salario para que los trabajadores asistan a cursos que se impartan fuera o dentro del campo universitario para los efectos y fines que se señalan en el párrafo primero, siempre y cuando la asistencia haya sido aprobada previamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Cláusula violentada, toda vez que se ofrecen los cursos de capacitación fuera de los horarios de trabajo y en fines de semana.



Cláusula 46 De los cursos de preparación

Cláusula 46. La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén a disposición y en su caso a obtener los ascensos escalafonarios respectivos.

Para cumplir dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza, sin trastornar las labores docentes normales de la Institución, así como los medios necesarios para la mejor realización de la capacitación. El STEUS presentará con la debida oportunidad sus proyectos de programas de capacitación las fechas y lugares de realización serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

Los instructores que deban impartir estos cursos de capacitación serán pagados íntegramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberán realizarse durante el horario normal de jornada de trabajo, por asistir a estos cursos le será pagado al trabajador lo equivalente al 50% de su salario íntegro, adicional.

Estos cursos de capacitación se otorgarán a los trabajadores para ocupar puestos administrativos como servicio y manuales.

Ambas partes convienen establecer una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que se encargará de elaborar un programa anual de actividades tendientes a esta finalidad.

Así mismo la Universidad se obliga a otorgar permisos o licencias con goce de salario para que los trabajadores asistan a cursos que se impartan fuera o dentro del campo universitario para los efectos y fines que se señalan en el párrafo primero, siempre y cuando la asistencia haya sido aprobada previamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Cláusula 47. De la exención de pagos por servicios que ofrece la Universidad

Cláusula 47. Los trabajadores o empleados al servicio de la Universidad quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo que les resulte totalmente gratuitos sus estudios en la Universidad.

En el caso de estudiantes de primer ingreso estará exento de pagos hasta por dos exámenes de colocación. Por más opciones de exámenes de colocación deberá de cubrir su importe en un plazo máximo de tres meses, mismo que será descontado por nómina.

Además, la Universidad queda obligada cuando existan becas en las Escuelas Incorporadas a disposición de la Universidad a proporcionar el 50% de dichas becas en cada Escuela para que las disfruten los miembros del Sindicato, sus cónyuges e hijos, a juicio del propio Sindicato.

Para tal efecto la Universidad informará al Sindicato con un mes de anticipación al inicio del ciclo escolar, el número de becas totales que cada escuela incorporada proporciona, asimismo acepta nombrar una Comisión Mixta Especial que regule el otorgamiento de la prestación de becas en estas escuelas, en caso de que el número de becas que correspondan al STEUS sea superior al número de solicitantes.

Modificación: **Cláusula 47.** Los trabajadores jubilados, pensionados y los trabajadores en activo al servicio de la Universidad quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo que les resulte totalmente gratuitos sus estudios en la Universidad.



En el caso de estudiantes de primer ingreso estarán exento de la aplicación de examen de colocación y de pagos.

Además, la Universidad queda obligada cuando existan becas en las Escuelas Incorporadas a disposición de la Universidad a proporcionar el 50% de dichas becas en cada Escuela para que las disfruten los miembros del Sindicato, sus cónyuges e hijos, a juicio del propio Sindicato.

Para tal efecto la Universidad informará al Sindicato con un mes de anticipación al inicio del ciclo escolar, el número de becas totales que cada escuela incorporada proporciona, asimismo acepta nombrar una Comisión Mixta Especial que regule el otorgamiento de la prestación de becas en estas escuelas, en caso de que el número de becas que correspondan al STEUS sea superior al número de solicitantes.

Cláusula 173 del CCT del STAUS

Cláusula 48. Del curso de preparación y capacitación para el examen de admisión

Cláusula 48. La Universidad otorgará previo al examen de admisión un curso de preparación y capacitación en beneficio del trabajador(a), cónyuge e hijos, para que puedan afrontar con el mayor éxito los procedimientos de ingreso que la Universidad lleve a cabo en las diferentes opciones educativas que ofrezca. Para tal efecto el STEUS dará a conocer previa y oportunamente a la Universidad la lista de aspirantes.

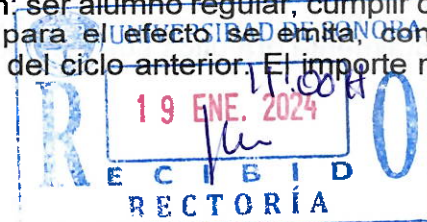
Cláusula 49. De las becas

Cláusula 49. La Universidad convocará para el otorgamiento de becas a los trabajadores y empleados, hijos y cónyuges, a partir del ciclo escolar que se inicia en septiembre del 2001, quienes tendrán derecho de preferencia para disfrutar de las diversas clases o categorías de becas a que se refiere esta cláusula, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados para el otorgamiento de las mismas.

Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación. La Universidad se obliga a otorgar becas a los hijos de trabajadores del STEUS que cursen estudios de licenciatura en los mismos términos, montos y condiciones que para el fin se señalen en el programa general de becas que la Institución establecerá en fecha próxima. El importe mensual de las becas se aplicará de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0
Secundaria	\$170.00	\$190.00	\$210.00
Preparatoria	\$270.00	\$290.00	\$310.00
Licenciatura	\$370.00	\$390.00	\$410.00
Posgrado	--	--	\$410.00

Adicionalmente, a partir del ciclo escolar que inicia en septiembre de 2022, la Universidad de Sonora asignará anualmente la cantidad de \$173,855.89 (Ciento setenta y tres mil ochocientos cincuenta y cinco pesos 89/100 M.N.) para becas a los hijos de los trabajadores que estudien el nivel primaria, a partir del ciclo escolar que inicia en septiembre de 2022. Los requisitos administrativos para el otorgamiento de estas becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud de acuerdo con la convocatoria que para el efecto se emita, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación del ciclo anterior. El importe mensual de



la beca estará en función del promedio del ciclo inmediato anterior, y no podrá exceder las cantidades que de detallan en la siguiente tabla:

Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0
Primaria	\$100.00	\$130.00	\$150.00

En caso de que la aportación de la Universidad de Sonora resultara insuficiente para atender la totalidad de las solicitudes, el STEUS podrá disminuir proporcionalmente el importe de las becas, o bien seleccionar a los solicitantes de mayor promedio.

Esta cantidad no formará parte de los recursos destinados por la Universidad de Sonora para las becas a estudiantes de nivel secundaria a posgrado.

Cláusula 50. De los apoyos a quien está en trámite de jubilación y pensión con respecto a las cláusulas 47 y 49

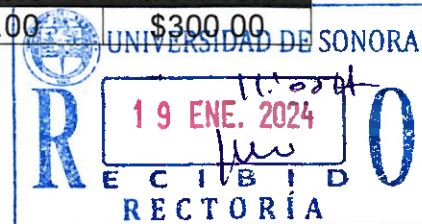
Modificación: Cláusula 49. La Universidad convocará para el otorgamiento de becas a los trabajadores y empleados, hijos y cónyuges, a partir del ciclo escolar que se inicia en septiembre del 2001, quienes tendrán derecho de preferencia para disfrutar de las diversas clases o categorías de becas a que se refiere esta cláusula, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados para el otorgamiento de las mismas.

Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas son: cumplir con el plazo de la solicitud, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación. La Universidad se obliga a otorgar becas a los hijos de trabajadores del STEUS que cursen estudios de licenciatura en los mismos términos, montos y condiciones que para el fin se señalen en el programa general de becas que la Institución establecerá en fecha próxima. El importe mensual de las becas se aplicará de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0
Secundaria	\$340.00	\$380.00	\$420.00
Preparatoria	\$540.00	\$580.00	\$620.00
Licenciatura	\$740.00	\$780.00	\$820.00
Posgrado	---	\$980.00	\$1020.00

Adicionalmente, a partir del ciclo escolar que inicia en septiembre de 2024, la Universidad de Sonora asignará anualmente la cantidad de \$347,711.78 (trescientos cuarenta y siete mil setecientos once pesos 78/100 M.N.) para becas a los hijos de los trabajadores que estudien el nivel primaria, a partir del ciclo escolar que inicia en septiembre de 2024. Los requisitos administrativos para el otorgamiento de estas becas son: cumplir con el plazo de la solicitud de acuerdo con la convocatoria que para el efecto se emita, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación del ciclo anterior. El importe mensual de la beca estará en función del promedio del ciclo inmediato anterior, y no podrá exceder las cantidades que se detallan en la siguiente tabla:

Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0
Primaria	\$200.00	\$260.00	\$300.00



En caso de que la aportación de la Universidad de Sonora resultara insuficiente para atender la totalidad de las solicitudes, el STEUS podrá disminuir proporcionalmente el importe de las becas, o bien seleccionar a los solicitantes de mayor promedio.

Esta cantidad no formará parte de los recursos destinados por la Universidad de Sonora para las becas a estudiantes de nivel secundaria a posgrado.

Cláusula 50. De los apoyos a quien está en trámite de jubilación y pensión con respecto a las cláusulas 47 y 49

Cláusula 50. Los trabajadores que decidan e inicien el trámite de jubilación y pensión, y en ese momento tengan a su cónyuge o hijos en secundaria, preparatoria o profesional, la Universidad se compromete a mantenerle los apoyos a que se refieren las cláusulas 47 y 49 hasta el término de sus estudios, previa solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos, siempre y cuando estén inscritos, sean alumnos regulares y exista continuidad en los estudios.

Modificación: Cláusula 50. A los trabajadores jubilados y pensionados la Universidad se compromete a mantenerle los apoyos a que se refieren las cláusulas 47 y 49 hasta el término de sus estudios.

Cláusula 51. De las facilidades a los trabajadores que estudien en ella o en la Escuelas de la Secretaría de Educación Pública de la Dirección General de Educación del estado de Sonora. Cláusula sin modificación.

Cláusula 52. De los espacios para actividades culturales y educativas. Cláusula sin modificación.

Cláusula 53. Del acceso gratuito a los eventos que organiza la Universidad. Cláusula sin modificación.

Cláusula 54. De las licencias de los locutores de Radio Universidad. Cláusula sin modificación.

Cláusula 55. De los gastos para foros, mesas redondas, coloquios y conferencias

Cláusula 55. La Universidad se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) al año para sufragar los gastos de organización de Foros, Mesas Redondas, Coloquios y Conferencias. Dicha cantidad será entregada una vez que el Sindicato presente a la Institución su programa anual de actividades, en el entendido de que se notificará oportunamente a la Institución de cualquier cambio que se realice en el programa presentado.

Modificación. Cláusula 55. Homologación con lo establecido en la cláusula 208, del CCT vigente del STAUS.



Capítulo VIII: Servicios médicos y prestaciones de seguridad social

Cláusula 56. De las mujeres trabajadoras y la maternidad. Cláusula sin modificación.

Cláusula 56bis Del permiso de paternidad

Cláusula 56 bis. La Universidad de Sonora otorgará permiso de paternidad de cinco días hábiles con goce de sueldo, a los hombres trabajadores administrativos y de servicio, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante en los términos establecidos en la fracción XXVII bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Modificación: Cláusula 56 bis. La Universidad de Sonora otorgará permiso de paternidad de veinticinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores administrativos y de servicio, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Cláusula 57. De la jubilación

Cláusula 57. Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además, la Universidad les pagará seis meses de salario integrado vigente independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho.

Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a tres meses de salario integrado cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y seis meses de salario integrado cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagará la proporción que resulte entre los tres y seis meses de salario integrado en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagará en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinará en qué grado es suficiente en la aplicación de incrementos a los montos de jubilación, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.

Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad de \$15,000.00 (Quince mil pesos 00/100 M.N.) para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Así mismo la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo

Violación a la cláusula, toda vez que esta prestación no se paga en los términos establecidos en la misma.



Modificación a la Cláusula 57. Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además, la Universidad les pagará ocho meses de salario integrado vigente independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho.

Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a seis meses de salario integrado cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y ocho meses de salario integrado cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagará la proporción que resulte entre los seis y ocho meses de salario integrado en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagará en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinará en qué grado es suficiente en la aplicación de incrementos a los montos de jubilación, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.

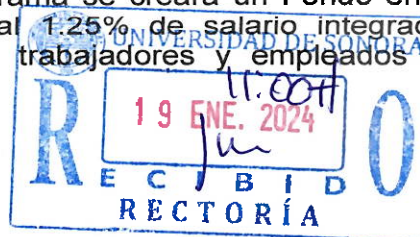
Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad de \$15,000.00 (Quince mil pesos 00/100 M.N.) para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Asimismo, la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo

Se agregue: Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad **de \$2'000,000.00 anuales a partir de la firma del presente convenio** para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Cláusula 57bis Del Programa de Incentivo a la Jubilación

Cláusula 57 Bis. La Universidad y el STEUS acuerdan la creación de un Programa de Incentivo a la Jubilación. Para soportar financieramente tal programa se creará un Fondo en el que la Universidad aportará quincenalmente el equivalente al 1.25% de salario integrado de los empleados y trabajadores del STEUS y los propios trabajadores y empleados aportarán



quincenalmente el 0.5% de su salario integrado. Con los recursos de tal Fondo, anualmente a un conjunto determinado de trabajadores que se jubilen o pensionen se le otorgará un apoyo mensual adicional por un número limitado de años.

Para operar el Programa se nombrará un Comisión Mixta, la cual cada año emitirá la convocatoria respectiva, en la cual se especificará el número de beneficiarios al año, el monto del apoyo mensual adicional y el número máximo de años en que los trabajadores y empleados, que resulten beneficiarios de dicho programa, recibirán esos recursos adicionales. En caso de existir más solicitudes que las disponibles la Comisión Mixta priorizará con los criterios de estado de salud, años de edad y antigüedad en la Institución. En caso de existir menos solicitudes, la diferencia se agregará a los espacios disponibles para el siguiente año.

A manera de ejemplo, según las estimaciones de la Universidad, que parten de algunas premisas específicas, con esos recursos se podría lograr que cada año 41 empleados y trabajadores que obtengan su pensión jubilatoria por parte del ISSSTESON obtengan ese apoyo mensual adicional equivalente al 15% del salario básico promedio (definido como salario tabular más la prima por zona cara) durante 10 años. O alternatively pudieran ser 62 beneficiarios que obtuvieran ese apoyo mensual adicional por el equivalente al 10% del salario básico promedio durante 10 años. Sin embargo, será la Comisión Mixta la que, a partir de una valoración técnica-financiera de los recursos disponibles, decidirá en cada convocatoria anual el número de beneficiarios, el monto del apoyo mensual adicional y el número de años de duración de dichos beneficios.

Los recursos que ingresen al fondo de este programa deberán depositarse en una cuenta bancaria exclusiva y serán administrados por un Comité Técnico Mixto, en base a un Reglamento acordado entre ambas, mismo que contendrá disposiciones similares a las que actualmente tiene el Reglamento del Programa de Incentivo a la Jubilación STAUS-UNISON.

Modificación. Cláusula 57 Bis. La Universidad y el STEUS acuerdan la creación de un Programa de Incentivo a la Jubilación. Para soportar financieramente tal programa se creará un Fondo en el que la Universidad aportará quincenalmente el equivalente al 2.5% de salario integrado de los empleados y trabajadores del STEUS y los propios trabajadores y empleados aportarán quincenalmente el 0.5% de su salario integrado. Con los recursos de tal Fondo, anualmente a un conjunto determinado de trabajadores que se jubilen o pensionen se le otorgará un apoyo mensual adicional por un número ilimitado de años.

Para operar el Programa se nombrará una Comisión Mixta, la cual cada año emitirá la convocatoria respectiva, en la cual se especificará el número de beneficiarios al año, el monto del apoyo mensual adicional que resulten beneficiarios de dicho programa, recibirán esos recursos adicionales. En caso de existir más solicitudes que las disponibles la Comisión Mixta priorizará con los criterios de salud, antigüedad en la Institución y años de edad. En caso de existir menos solicitudes, la diferencia se agregará a los espacios disponibles para el siguiente año.

A manera de ejemplo, según las estimaciones de la Universidad, que parten de algunas premisas específicas, con esos recursos se podría lograr que cada año 41 empleados y trabajadores que obtengan su pensión jubilatoria por parte del ISSSTESON obtengan ese apoyo mensual adicional equivalente al 15% del salario básico promedio (definido como salario tabular más la prima por zona cara y rezonificación). O alternatively pudieran ser 62 beneficiarios que obtuvieran ese apoyo mensual adicional por el equivalente al 20% del salario básico promedio. Sin embargo, será la Comisión Mixta la que, a partir de una valoración técnica-financiera de los recursos disponibles, decidirá en cada convocatoria anual el número de beneficiarios, el monto del apoyo mensual adicional



Los recursos que ingresen al fondo de este programa deberán depositarse en una cuenta bancaria exclusiva y serán administrados por un Comité Técnico Mixto, en base a un Reglamento acordado entre ambas, mismo que contendrá disposiciones similares a las que actualmente tiene el Reglamento del Programa de Incentivo a la Jubilación STAUS-UNISON.

Cláusula 58. De la incapacidad por enfermedad. Cláusula sin modificación

Cláusula 58. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar debido a una enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, recibirá las prestaciones que señala el Estatuto General de la Universidad y la Ley del ISSSTESON y las que procedan conforme al presente Contrato.

Cláusula 59. De los términos del servicio médico a los eventuales

Cláusula 59. La Universidad se compromete a proporcionar a los trabajadores eventuales el servicio médico, en los siguientes términos:

- a. A los que tengan antigüedad menor de 6 meses (equivalente a 180 días laborados), se les proporcionará servicio médico especial en el Hospital General del Estado, u otra institución donde la Universidad tengan convenio, mediante tarjeta o pases que la Universidad expedirá a nombre del trabajador, cónyuge e hijos, siempre y cuando cuente con propuesta vigente.
- b. A los que tengan una antigüedad mayor de 6 meses (equivalente a 180 días laborados), se les tramitará la inscripción ante ISSSTESON, para que estos trabajadores reciban el servicio médico equiparable a los de base. Para tal efecto, el trabajador deberá contar con propuesta de trabajo activa con temporalidad superior de 15 días de vigencia.
- c. Para que el trabajador contratado por tiempo u obra determinada reciba el servicio médico, deberá tener vigente su contrato de trabajo.

En el caso de los incisos b) y c), se otorgará al vencimiento de su contratación o propuesta de trabajo, un periodo de gracia para el goce del servicio médico ISSSTESON, el cual será determinado por la Dirección de Recursos Humanos.

Modificación a la Cláusula 59. La Universidad se compromete a proporcionar a los trabajadores eventuales el servicio médico, en los siguientes términos:

- a. A los que tengan antigüedad menor de 3 meses (equivalente a 90 días laborados), se les proporcionará servicio médico especial en el Hospital General del Estado, u otra institución donde la Universidad tengan convenio, mediante tarjeta o pases que la Universidad expedirá a nombre del trabajador, cónyuge e hijos, siempre y cuando cuente con propuesta vigente.
- b. A los que tengan una antigüedad mayor de 3 meses (equivalente a 90 días laborados), se les tramitará la inscripción ante ISSSTESON, para que estos trabajadores reciban el servicio médico equiparable a los de base. Para tal efecto, el trabajador deberá contar con propuesta de trabajo activa.
- c. Para que el trabajador contratado por tiempo u obra determinada reciba el servicio médico, deberá tener vigente su contrato de trabajo.

En el caso de los incisos b) y c), se otorgará al vencimiento de su contratación o propuesta de trabajo, un periodo de gracia para el goce del servicio médico ISSSTESON, el cual será determinado por la Dirección de Recursos Humanos.



Cláusula 60. De las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad

Cláusula 60. La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad de la Universidad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo, con las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la Subcomisión respectiva en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.

Anualmente la Universidad de Sonora aportará la suma de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100) que será ejercida para la adquisición de equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en el entendido de que esta cantidad solo podrá utilizarse para estos fines.

Lo anterior, sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de las obligaciones de higiene y seguridad.

Se violenta la cláusula, toda vez que se manifestó por parte de los trabajadores que no se cuenta con las condiciones mínimas de higiene, ya que no se cuenta con sanitario, en un área concurrida y de atención a usuarios y público en general, en el Taller de escenografía de Bellas Artes. Además, la Universidad no provee en tiempo y forma del equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo.

Modificación de la Cláusula 60. La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad de la Universidad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo, con las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la Subcomisión respectiva en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.

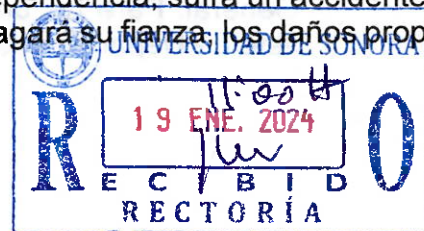
Anualmente la Universidad de Sonora aportará la suma de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100) que será ejercida para la adquisición de equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en el entendido de que esta cantidad solo podrá utilizarse para estos fines.

Lo anterior, sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de las obligaciones de higiene y seguridad.

Cláusula 61. De los accidentes en vehículos de la Institución

Cláusula 61. Cuando un trabajador sufra un accidente de tránsito, las partes se sujetarán a los siguientes acuerdos:

1. Cuando el trabajador conduciendo un vehículo propiedad de la Institución, realizando un servicio para la Universidad, autorizado por el titular de su dependencia, sufra un accidente, la Institución lo defenderá sin costo alguno para el trabajador, pagará su fianza, los daños propios y a terceros.



2. Cuando un trabajador sufra un accidente, en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, la Institución lo apoyará de conformidad con los casos que se detallan más adelante, siempre y cuando se cumpla con algunos de los requisitos siguientes:

a) Que el trabajador conduzca un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubino(a),
o

b) Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubino(a) conduzca un vehículo de su propiedad, con el trabajador de acompañante.

2.1. Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para que el trabajador pueda lograr la reparación del daño de su vehículo.

En caso de que el responsable del accidente se desconozca o no pueda asumir su responsabilidad se resolverá conforme a lo dispuesto en el numeral 2.3 de esta cláusula.

2.2. Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

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

2.4. En el caso que exista concurrencia de culpa, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde pagar al trabajador y otorgará financiamiento por la otra mitad.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el 50% del costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

Cuando estando en el interior del campus universitario, el vehículo del trabajador sufra algún daño, el reporte emitido por el Coordinador de Seguridad Universitaria será considerado como equivalente al parte de tránsito, para obtener el apoyo que corresponda.

3. La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador de todo tipo de accidentes automovilísticos, sea o no imputable al trabajador.

Los apoyos a que se refieren los puntos 1, 2 y 3, no se otorgarán cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes en el momento de ocurrir el accidente, salvo que exista prescripción médica.

4. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento de esta Cláusula es el siguiente:

4.1. Cuando un trabajador sufra un accidente, éste deberá notificarse de inmediato a la Universidad, a fin de que un representante se presente en el lugar del accidente.

4.2. El trabajador se compromete a no celebrar convenios en ausencia de la representación legal de la Universidad, a menos que ésta no concurra al lugar del accidente.

4.3. La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos 662 259-21-17, 662 259-21-16, 662 259-21-42 y 662 259-21-27 correspondiendo los dos primeros números telefónicos a la Dirección de Recursos Humanos, el tercero a la Tesorería de la Universidad y el cuarto a la Oficina del Abogado General. Para las unidades regionales Norte y Sur, la notificación deberá hacerse al Jefe de Departamento correspondiente.



- 4.4. En caso de que la Universidad de Sonora no concorra al lugar del accidente o el trabajador se vea imposibilitado para dar aviso, se considerará para todos sus efectos el parte de tránsito, el cual deberá ser entregado a la Dirección de Recursos Humanos por el trabajador o un representante acreditado, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.
- 4.5. Dentro del plazo a que se refiere la fracción 4.4 de esta Cláusula, el trabajador o su representante acreditado, al solicitar el pago de esta prestación, deberá exhibir ante la Dirección de Recursos Humanos los siguientes documentos:
 - 4.5.1. Factura y Tarjeta de Circulación. En caso de ser vehículo importado, el pedimento aduanal se anexará a la factura original del vehículo.
 - 4.5.2. Parte de Tránsito o reporte de siniestro de la compañía aseguradora.
 - 4.5.3. En su caso, el convenio celebrado.
 - 4.5.4. Tres presupuestos de distintos talleres, solo en el caso de no contar con seguro vehicular.
 - 4.5.5. En su caso, póliza de seguro del vehículo.
 - 4.5.6. Si la situación lo amerita, acta de matrimonio o acreditación de concubinato.

Una vez realizado el pago al trabajador, éste deberá acreditarlo ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de la factura correspondiente.

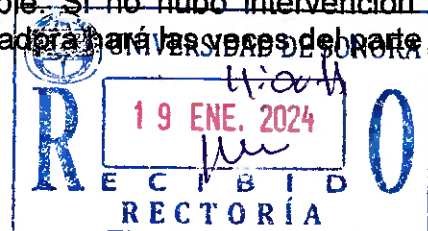
Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán en el Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos.

Violación a la cláusula, toda vez que los trabajadores manifiestan no haber sido representados con apego a lo establecido en la cláusula.

Modificación a la Cláusula 61. Cuando un trabajador sufra un accidente de tránsito u ocurra un incidente al interior del campus o de interacción con la comunidad universitaria o exteriores las partes se sujetarán a los siguientes acuerdos:

1. Cuando el trabajador conduciendo un vehículo propiedad de la Institución, realizando un servicio para la Universidad, autorizado por el titular de su dependencia, sufra un accidente, la Institución lo defenderá sin costo alguno para el trabajador, pagará su fianza, los daños propios y a terceros.
2. Cuando un trabajador sufra un accidente, en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, la Institución lo apoyará de conformidad con los casos que se detallan más adelante, siempre y cuando se cumpla con algunos de los requisitos siguientes:
 - a) Que el trabajador conduzca un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubino(a),
o
 - b) Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubino(a) conduzca un vehículo de su propiedad, con el trabajador de acompañante.
 - 2.1. Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para que el trabajador pueda lograr la reparación del daño de su vehículo. En caso de que el responsable del accidente se desconozca o no pueda asumir su responsabilidad se resolverá conforme a lo dispuesto en el numeral 2.3 de esta cláusula.
 - 2.2. Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora será a las veces de parte de



tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

- 2.3. Cuando la responsabilidad del accidente sea imputable al trabajador, la Universidad se compromete a cubrir la mitad de los daños totales y a otorgarle financiamiento por el resto.
- 2.4. En el caso que exista concurrencia de culpa, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde pagar al trabajador y otorgará financiamiento por la otra mitad.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el 50% del costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

Cuando estando en el interior del campus universitario, el vehículo del trabajador sufra algún daño, el reporte emitido por el Coordinador de Seguridad Universitaria será considerado como equivalente al parte de tránsito, para obtener el apoyo que corresponda.

3. La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador de todo tipo de accidentes automovilísticos, sea o no imputable al trabajador.

Los apoyos a que se refieren los puntos 1, 2 y 3, no se otorgarán cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes en el momento de ocurrir el accidente, salvo que exista prescripción médica.

4. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento de esta Cláusula es el siguiente:

- 4.1. Cuando un trabajador sufra un accidente, éste deberá notificarse de inmediato a la Universidad, a fin de que un representante se presente en el lugar del accidente.
- 4.2. El trabajador se compromete a no celebrar convenios en ausencia de la representación legal de la Universidad, a menos que ésta no concurra al lugar del accidente.
- 4.3. La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos 662 259-21-17, 662 259-21-16, 662 259-21-42 y 662 259-21-27 correspondiendo los dos primeros números telefónicos a la Dirección de Recursos Humanos, el tercero a la Tesorería de la Universidad y el cuarto a la Oficina del Abogado General. Para las unidades regionales Norte y Sur, la notificación deberá hacerse al Jefe de Departamento correspondiente.
- 4.4. En caso de que la Universidad de Sonora no concurra al lugar del accidente o el trabajador se vea imposibilitado para dar aviso, se considerará para todos sus efectos el parte de tránsito, el cual deberá ser entregado a la Dirección de Recursos Humanos por el trabajador o un representante acreditado, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.
- 4.5. Dentro del plazo a que se refiere la fracción 4.4 de esta Cláusula, el trabajador o su representante acreditado, al solicitar el pago de esta prestación, deberá exhibir ante la Dirección de Recursos Humanos los siguientes documentos:
 - 4.5.1. Factura y Tarjeta de Circulación. En caso de ser vehículo importado, el pedimento aduanal se anexará a la factura original del vehículo.
 - 4.5.2. Parte de Tránsito o reporte de siniestro de la compañía aseguradora.
 - 4.5.3. En su caso, el convenio celebrado.
 - 4.5.4. Tres presupuestos de distintos talleres, solo en el caso de no contar con seguro vehicular.
 - 4.5.5. En su caso, póliza de seguro del vehículo.
 - 4.5.6. Si la situación lo amerita, acta de matrimonio o acreditación de concubinato.



5. Cuando se dé un incidente con algún trabajador por la naturaleza de sus funciones, la universidad se compromete a proporcionar asesoría legal, sea o no imputable al trabajador.

Una vez realizado el pago al trabajador, éste deberá acreditarlo ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de la factura correspondiente.

Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán en el Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos.

Cláusula 62. De los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes

Cláusula 62. Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratara, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podrá financiar cuando a su juicio así lo considere.

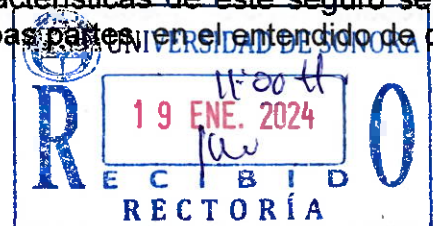
Cláusula violentada, toda vez que no se cumple con lo establecido en la dicha cláusula, con respecto, a los ascendientes.

Modificación de la Cláusula 62. Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratara, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad financiará a solicitud del trabajador.

Cláusula 63. Del seguro de gastos médicos mayores

Cláusula 63. La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$1'700,000.00 (Un millón setecientos mil pesos 00/100 M.N.), para la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el personal administrativo y de servicios, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año. Las características de este seguro serán analizadas a través de una Comisión Mixta nombrada por ambas partes, en el entendido de que esta cantidad es exclusivamente para la adquisición de este seguro y que la organización sindical y los trabajadores que decidan incorporarse aportarán la diferencia entre el costo de la prima y la aportación de la Universidad.

Modificación a la Cláusula 63. La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$10,000,000.00 (Diez millones de pesos 00/100 M.N.), para la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el personal administrativo y de servicios, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año. Las características de este seguro serán analizadas a través de una Comisión Mixta nombrada por ambas partes, en el entendido de que



esta cantidad es exclusivamente para la adquisición de este seguro y que la organización sindical y los trabajadores que decidan incorporarse aportarán la diferencia entre el costo de la prima y la aportación de la Universidad.

Cláusula 64. Del seguro de vida

Cláusula 64. La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de \$400,000.00 (Son cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.), con las siguientes coberturas: Básica, indemnización por muerte accidental, Indemnización por pérdidas orgánicas, Indemnización por muerte accidental colectiva e invalidez total y permanente.

La totalidad de la prima anual de dicho seguro, será cubierta por la Universidad a la Compañía de Seguros y la parte correspondiente a cada uno de los asegurados será descontado quincenal o semanalmente según sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del periodo de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hará en 24 pagos. La Universidad absorberá el 90% del importe total de la prima que se pagará a partir del 20 de marzo de cada año.

La Universidad acepta que el trabajador que se jubile y que así lo decida, pague el 100% del costo de la prima de seguro de vida, siempre que firme un convenio individual donde autorice que el descuento de la prima se realice de la percepción de la despensa que recibe, en el entendido de que si no tiene alcance para cubrir dicha prima se cancelará automáticamente el seguro de vida.

Cláusula 64. Del seguro de vida

Modificación de la Cláusula Cláusula 64. La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de \$950,000.00 (Son novecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), con las siguientes coberturas:

- 1.- Básica
- 2.- indemnización por muerte accidental
- 3.- Indemnización por pérdidas orgánicas
- 4.- Indemnización por muerte accidental colectiva e invalidez total y permanente.

La totalidad de la prima anual de dicho seguro, será cubierta por la Universidad a la Compañía de Seguros y la parte correspondiente a cada uno de los asegurados será descontado quincenal o semanalmente según sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del periodo de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hará en 24 pagos. La Universidad absorberá el 90% del importe total de la prima que se pagará a partir del 20 de marzo de cada año.

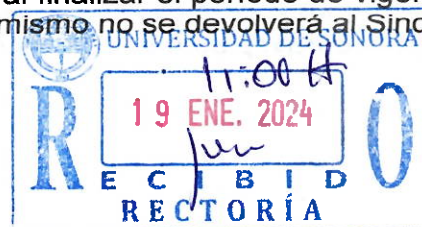
Los trabajadores jubilados tendrán derechos a continuar con los beneficios del seguro de vida, en los mismos términos establecidos para los trabajadores en activo.

Esta prestación será extensiva en los mismos términos para el personal eventual y no estará sujeta con fines restrictivos a ninguna otra cláusula.

Cláusula 65. Del pago de marcha. Cláusula sin modificación

Cláusula 66. De los gastos de funerales

Cláusula 66. La Universidad constituye un fondo de \$676,320.62 (Seiscientos setenta y seis mil trescientos veinte pesos 62/100 M.N.) anuales para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge; en caso de que al finalizar el período de vigencia de la presente revisión quedare algún saldo en dicho fondo, el mismo no se devolverá al Sindicato. Lo



anterior, cubre el apoyo para gastos funerarios a 48 trabajadores por un monto de \$14,090.00 (Catorce mil noventa pesos 00/100 M.N.) cada uno.

Cláusula 66. De los gastos de funerales

Modificación de la Cláusula 66. Se solicita la homologación con la cláusula 151 del CCT del STAUS, con respecto a no tener límite de beneficiados y con el monto individual que la universidad proporciona \$23,500.00 (Son veintitrés mil quinientos 00/100 M.N) para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge y agregar que, en caso de fallecer el trabajador se entregará el apoyo al dependiente económico que el trabajador designe. Esta prestación será extensiva en los mismos términos para el personal eventual y no estará sujeta con fines restrictivos a ninguna otra cláusula.

Cláusula 67. De los servicios médicos a los eventuales Cláusula sin modificación.

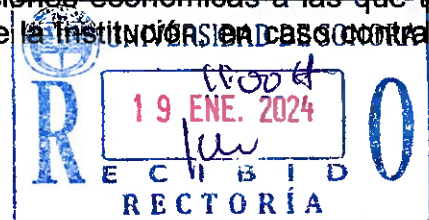
Cláusula 68. Del FONACOT

Cláusula 68. La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos miembros del STEUS, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para que estos disfruten de los beneficios de dicha Institución. La Universidad gestionará ante dicho Organismo para que la prestación sea extensiva a los trabajadores eventuales pertenecientes al STEUS conforme a lo siguiente:

- a) La Universidad se reserva en todo momento el derecho de analizar y en su caso autorizar la forma de solicitud de crédito FONACOT.
- b) En caso de separación definitiva de labores del trabajador beneficiado por el crédito, la garantía del pago del mismo dependerá del monto de la liquidación que le corresponda.
- c) En caso de autorizarse el crédito y por cualquier circunstancia el trabajador beneficiado deje de laborar o se interrumpa sus períodos de contratación, éste acepta de plena conformidad que el crédito se cubrirá con las prestaciones económicas a las que tenga derecho y que estén pendientes de pagar por parte de la Institución, en caso contrario el trabajador establece el compromiso de no solicitar Licencia Sin Goce de Salario mientras subsista el adeudo.
- d) El trabajador beneficiado establece el compromiso de vigilar que su reporte de trabajo estará a disposición de la Dirección de Recursos Humanos en tiempo y forma de tal manera que asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.

Modificación a la Cláusula 68. La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos miembros del STEUS, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para que estos disfruten de los beneficios de dicha Institución. La Universidad gestionará ante dicho Organismo para que la prestación sea extensiva a los trabajadores eventuales pertenecientes al STEUS conforme a lo siguiente:

- a) La Universidad funge como intermediario para la aplicación del descuento del trabajador del crédito FONACOT
- b) En caso de separación definitiva de labores del trabajador beneficiado por el crédito, la garantía del pago del mismo dependerá del monto de la liquidación que le corresponda.
- c) En caso de autorizarse el crédito y por cualquier circunstancia el trabajador beneficiado deje de laborar o se interrumpa sus períodos de contratación, éste acepta de plena conformidad que el crédito se cubrirá con las prestaciones económicas a las que tenga derecho y que estén pendientes de pagar por parte de la Institución en caso contrario el



trabajador establece el compromiso de no solicitar Licencia Sin Goce de Salario mientras subsista el adeudo.

- d) El trabajador beneficiado establece el compromiso de vigilar que su reporte de trabajo estará a disposición de la Dirección de Recursos Humanos en tiempo y forma de tal manera que asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.

Cláusula 69. Del vehículo en el campo experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería. Cláusula sin modificación.

Capítulo IX: Prestaciones económicas y sociales individuales

Cláusula 70. Del uniforme

Cláusula 70. La Universidad otorgará la prestación de uniforme a todos los trabajadores de base, de la siguiente manera:

- a) La cantidad equivalente a quince días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado.
- b) La cantidad equivalente al valor de un par de zapatos de trabajo, que para estos efectos se tasa en la cantidad de \$686.63 (Seiscientos ochenta y seis pesos 63/100 M.N.) para el ejercicio 2022, en el entendido que en el caso de que el valor del zapato adquirido exceda al dinero recibido, el trabajador cubrirá la diferencia. El valor anterior se incrementará en la misma proporción del aumento que tenga el salario del trabajador, y se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado
- c) La Universidad proporcionará anualmente zapatos de seguridad que requiera el personal de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, según dictamen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- d) La Universidad se compromete a dotar de dos uniformes al personal de vigilancia, para que lo distinga como tal en el desempeño de sus labores en la institución, comprometiéndose el personal de vigilancia a portarlo durante la jornada de trabajo que le corresponda; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerará como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Dicho uniforme constará de dos pantalones, dos camisolos, un chaleco y una gorra. Para el grupo de atención a emergencias, el uniforme se integra por dos pantalones tipo comando, dos camisas polo, un chaleco y una gorra y además, cada dos años, de un par de botas tipo militar.
- e) Adicionalmente, para los vigilantes y trabajadores del campo experimental que así lo requieran, un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la segunda quincena del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará dos años continuos en efectivo y uno en especie, en el entendido que el monto destinado se incrementará en el mismo porcentaje que se otorgue como incremento salarial. Para estos efectos se tasa en la cantidad de \$1,611.82 (Mil seiscientos once pesos 82/100 M.N) para el ejercicio 2022.



- f) Anualmente se proporcionará una filipina al personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.
- g) El personal que labora como chofer, para distinguirse en el desempeño diario de su jornada laboral, recibirá en el mes de noviembre de cada año, dos uniformes completos consistentes en pantalón y camisa de manga larga, así como dos camisetas tipo polo en el mes de marzo. Además, en el mes de octubre de los años pares se entregará una chamarra tipo universitaria. El personal beneficiario se compromete a portar el uniforme durante la jornada de trabajo, en servicio local o foráneo; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerara como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Asimismo, a los trabajadores que forman parte de la misma delegación de choferes y que laboran en los talleres y en el servicio de fletes y traslados, se les dotará de dos pantalones, dos camisas y dos playeras tipo polo, en las fechas indicadas.
- h) La Universidad proporcionará a los jardineros, anualmente, una camisola de manga larga con el objeto de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además de un par de zapatos de trabajo cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

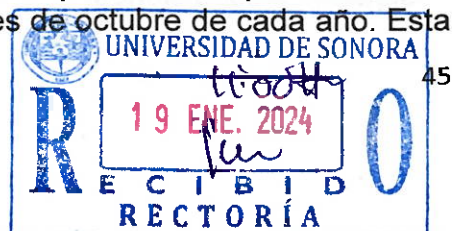
Toda la indumentaria que proporcione la Universidad a sus trabajadores deberá ser de buena calidad.

Respecto al personal eventual la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:

- a) El uniforme y el calzado se cubrirá íntegramente al que haya laborado el 50% o más del año efectivo laborado a la fecha de pago o suministro de la prestación.
- b) Al que tenga menos de dicho porcentaje se le cubrirá la parte proporcional al laborado.

Modificación a la Cláusula 70. La Universidad otorgará la prestación de uniforme a todos los trabajadores de base, de la siguiente manera:

- a) La cantidad equivalente a treinta días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la primera quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado.
- b) La cantidad equivalente a cinco días de salario integrado para adquirir un par de zapatos de trabajo, para el ejercicio 2024. El valor anterior se incrementará en la misma proporción del aumento que tenga el salario del trabajador, y se cubrirá en la primera quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado
- c) La Universidad proporcionará anualmente zapatos de seguridad que requiera el personal de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, según dictamen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- d) La Universidad se compromete a dotar de dos uniformes al personal de vigilancia, para que lo distinga como tal en el desempeño de sus labores en la institución, comprometiéndose el personal de vigilancia a portarlo durante la jornada de trabajo que le corresponda; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerará como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Dicho uniforme constará de dos pantalones, dos camisolas, un chaleco, una gorra, un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la primera quincena del mes de octubre de cada año. Esta



prestación se pagará cuatro años continuos en efectivo y uno en especie, al inicio de cada semestre. Para el grupo de atención a emergencias, el uniforme se integra por dos pantalones tipo comando, dos camisas polo, un chaleco y una gorra y además, cada dos años, de un par de botas tipo militar.

- e) Adicionalmente, para los vigilantes y trabajadores del campo experimental que así lo requieran, un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la primera quincena del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará cuatro años continuos en efectivo y uno en especie, en el entendido que el monto destinado se incrementará en el mismo porcentaje que se otorgue como incremento salarial. Para estos efectos se deberá tasar en la cantidad del ejercicio que se fijó en el 2023.
- f) Semestralmente se proporcionará una filipina y un pantalón quirúrgico al personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.
- g) El personal que labora como chofer, para distinguirse en el desempeño diario de su jornada laboral, recibirá en el mes de noviembre de cada año, el equivalente en efectivo a dos uniformes completos consistentes en pantalón y camisa de manga larga, así como dos camisetas tipo polo en el mes de marzo. Además, en el mes de octubre de los años pares se entregará una chamarra tipo universitaria. El personal beneficiario se compromete a portar el uniforme durante la jornada de trabajo, en servicio local o foráneo; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerara como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Asimismo, a los trabajadores que forman parte de la misma delegación de choferes y que laboran en los talleres y en el servicio de fletes y traslados, se les dotará de dos pantalones, dos camisas y dos playeras tipo polo, en las fechas indicadas.
- h) La Universidad proporcionará a los jardineros, semestralmente, dos camisolas de manga larga, dos pantalones, un par de zapatos de trabajo, con el fin de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además, anualmente un chaleco y un rompevientos de cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- i) Para los trabajadores del Taller de escenografía de Bellas Artes, se incluyan dos uniformes por año, pantalón y camisa de mezclilla y un par de zapatos.
- j) Dos camisas y dos pantalones para el personal bibliotecario.
- k) Para el personal de Filtro, un pantalón y una camisola una vez al año.
- l) Para los trabajadores herreros, se incluyan tres uniformes por año, pantalón y camisa de mezclilla, además un par de zapatos.

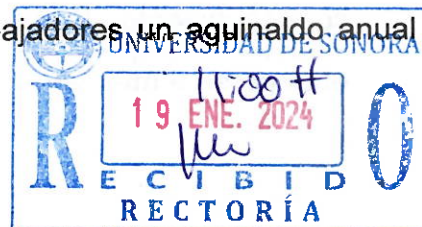
Toda la indumentaria que proporcione la Universidad a sus trabajadores deberá ser de buena calidad.

Respecto al personal eventual la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:

- c) El uniforme y el calzado se cubrirá íntegramente al personal eventual del STEUS, en las condiciones de la plaza que esté cubriendo, al momento de esta prestación.

Cláusula 71. Del aguinaldo

Cláusula 71. La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:



- a) Al personal que se encuentra laborando a la fecha de pago de esta prestación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente un año, un mes de salario integrado sin descuento alguno, de acuerdo con la Ley. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.
- b) Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el primero de diciembre de cada año. El segundo pago por el mismo concepto será por el importe de 20 días de salario integrado el cual se pagará a cada trabajador dentro de los primeros cinco días en que se empiece a laborar en el mes de enero de cada año.
- c) El aguinaldo se pagará proporcionalmente cuando se dé por terminada la relación de trabajo con anterioridad a las fechas mencionadas en el inciso anterior.

Modificación a la Cláusula 71. La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

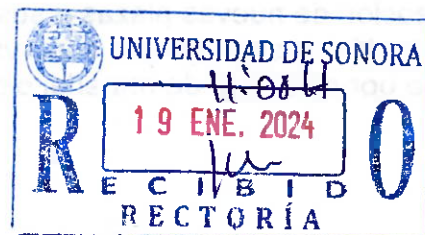
- d) Al personal que se encuentra laborando a la fecha de pago de esta prestación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente un año, 35 días de salario integrado sin descuento alguno, de acuerdo con la Ley. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.
- e) Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el primero de diciembre de cada año. El segundo pago por el mismo concepto será por el importe de 25 días de salario integrado el cual se pagará a cada trabajador el primer viernes de enero.
- f) El aguinaldo se pagará proporcionalmente cuando se dé por terminada la relación de trabajo con anterioridad a las fechas mencionadas en el inciso anterior.

Cláusula 72. Del estímulo económico a los trabajadores

Cláusula 72. La Universidad otorgará un estímulo económico a los Trabajadores que cumplan 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio, a partir del 20 de marzo de cada año con base en el salario integrado vigente, estímulo que se cubrirá a cada trabajador a más tardar 15 días después de la fecha en que se cumplan los años de servicio mencionado de acuerdo a la siguiente tabla:

Años	Días de salario integrado vigente
15	15
20	20
25	25
30	30
35, 40 y 45	35

Modificación a la Cláusula 72. La Universidad otorgará un estímulo económico a los Trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio y así sucesivamente, a partir del 20 de marzo del 2024, con base en el salario integrado vigente, estímulo que se cubrirá a cada trabajador a más tardar 15 días después de la fecha en que se cumplan los años de servicio mencionado de acuerdo a la siguiente tabla:



Años	Días de salario
5	5
10	10
15	15
20	20
25	25
30	30
35	35
40	40
45 en adelante	45 en adelante

Cláusula 73. Del bono por asistencia completa

Cláusula 73. La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a 12 días de salario tabular por Asistencia Completa. Este bono se hará efectivo de manera cuatrimestral, en que se cubrirán en los siguientes períodos; del 20 de marzo al 19 de julio se cubrirán 4 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de agosto; del 20 de julio al 19 de noviembre se cubrirán 4 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de diciembre; del 20 de noviembre al 19 de marzo se cubrirán 4 días de salario, que se cubrirán en la primera quincena de abril.

Este pago se hará efectivo al personal que durante el cuatrimestre que corresponda, no tenga inasistencias justificadas o injustificadas, licencias con goce o sin goce de salario, permisos urgentes, días económicos e incapacidades, con excepción de incapacidades por embarazo e incapacidades médicas por motivo de intervención quirúrgica, por enfermedad y/o patología que ponga en riesgo a los compañeros de trabajo, así como aquellas incapacidades médicas emitidas por un médico especialista la cual deberá acreditarse oportunamente mediante constancia medica debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.

Modificar la Cláusula 73. La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a 24 días de salario integrado por Asistencia Completa. Este bono será el equivalente a dos días de salario y se pagará de manera mensual, los días 20.

Esta cláusula no será afectada por ninguna prestación, ni concepto distinto a la inasistencia injustificada.

Cláusula 74. Del Centro de Desarrollo Infantil

Cláusula 74. La Universidad prestará el servicio del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) para el cuidado y educación de los hijos de las trabajadoras y de los trabajadores sindicalizados, manuales, administrativos y docentes. El servicio se otorgará de lunes a viernes en un horario comprendido de 7:00 a 19:00 horas. El CDI funcionará como dependencia propia de la Universidad, y se contemplan las siguientes áreas: lactantes, maternal y preescolar, por lo que podrá nombrar a su personal directivo, docente y administrativo que sea de confianza, y el personal administrativo y manual será solicitado oportunamente al sindicato para cubrir la creación de nuevas plazas o sustitución de plazas vacantes temporales o definitivas.

La Universidad previa supervisión y autorización de la dirección del CDI sufragará los gastos que por concepto de material didáctico sea solicitado por las docentes encargadas de cada uno



de los grupos de las diferentes áreas. Dicha solicitud será sufragada dos veces al año por la Institución.

La Universidad se compromete a integrar una comisión tripartita conformada por la Universidad y los dos sindicatos en un número igual de tres personas por cada parte, con el objeto de estudiar, analizar y proponer llevar a cabo mejoras en el servicio del CDI.

Ingreso:

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI conforme le corresponda al STEUS, conforme a las siguientes prioridades:

A la madre trabajadora del STEUS

- Primero: Que sea de base.
- Segundo: Trabajadora eventual indefinida.
- Tercero: Trabajadora eventual con más de un año laborado.

A los padres trabajadores del STEUS

- Primero: Que sea de base.
- Segundo: Trabajador eventual indefinido.
- Tercero: Trabajador eventual con más de un año laborado.

Para ejercer esta prestación se llenará una solicitud que será entregada a la comisión del CDI por parte del sindicato, Las solicitudes del servicio que hubieran sido aceptadas se les notificará a través del sindicato con un mes de anticipación a las inscripciones. En el entendido de que el control de la inscripción será responsabilidad de la Dirección del Centro.

Toda trabajadora de la Institución, podrá gozar de este servicio a partir de que su hijo tenga 60 días de haber nacido y haya concluido su incapacidad de posparto y restablezca su actividad laboral ante la Universidad hasta que su hijo cumpla seis años de edad o sea inscrito en la primaria, siempre y cuando cuente con la propuesta del sindicato de acuerdo a la normatividad que establece la Secretaría de Educación Pública. Lo mismo se hace extensivo para la esposa del trabajador sindicalizado que no goce de esta prestación en su centro de trabajo, lo cual deberá ser debidamente acreditado.

Suspensiones temporales

Se le suspenderá al trabajador temporalmente el derecho de gozar de esta prestación en las siguientes situaciones:

- En caso de enfermedad de su hijo previa comprobación del médico pediatra hasta que este sea dado de alta.
- Cuando el niño requiera un periodo de educación especial solicitado por la docente encargada del grupo y psicólogo de la Institución.
- Cuando los padres entreguen y recojan a sus hijos por otro conducto que no sea el filtro.
- Cuando se solicite licencia sin goce de sueldo hasta por un año.

Suspensiones definitivas

- Por terminación de la relación laboral del trabajador sindicalizado. En esta situación el niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar siempre y cuando se trate del área preescolar.
- Cuando la relación laboral de los trabajadores sindicalizados pase a ser de confianza. El niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar.



Cláusula violentada, toda vez que la universidad no cumple con el horario de servicio del CDI-UniSon, comprendido de 7:00 a 19:00 horas. Además, incumple el apartado con referencia a la entrega de material didáctico.

Modificación a la Cláusula 74. La Universidad prestará el servicio del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) para el cuidado y educación de los hijos de las trabajadoras y de los trabajadores sindicalizados, manuales, administrativos y docentes. Otorgando un 70% del cupo total de ingreso para los trabajadores del STEUS. El servicio se otorgará de lunes a viernes en un horario comprendido de 7:00 a 19:00 horas. El CDI funcionará como dependencia propia de la Universidad, y se contemplan las siguientes áreas: lactantes, maternal y preescolar, por lo que podrá nombrar a su personal directivo, docente y administrativo que sea de confianza, y el personal administrativo y manual será solicitado oportunamente al sindicato para cubrir la creación de nuevas plazas o sustitución de plazas vacantes temporales o definitivas.

La Universidad previa supervisión y autorización de la dirección del CDI sufragará los gastos que por concepto de material didáctico sea solicitado por las docentes encargadas de cada uno de los grupos de las diferentes áreas. Dicha solicitud será sufragada dos veces al año por la Institución.

La Universidad se compromete a integrar una comisión tripartita conformada por la Universidad y los dos sindicatos en un número igual de tres personas por cada parte, con el objeto de estudiar, analizar y proponer llevar a cabo mejoras en el servicio del CDI.

Ingreso:

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI conforme le corresponda al STEUS, conforme a las siguientes prioridades:

A la madre trabajadora del STEUS

- Primero: Que sea de base.
- Segundo: Trabajadora eventual indefinida.
- Tercero: Trabajadora eventual con más de un año laborado.

A los padres trabajadores del STEUS

- Primero: Que sea de base.
- Segundo: Trabajador eventual indefinido.

Para ejercer esta prestación se llenará una solicitud que será entregada a la comisión del CDI por parte del sindicato, Las solicitudes del servicio que hubieran sido aceptadas se les notificará a través del sindicato con un mes de anticipación a las inscripciones. En el entendido de que el control de la inscripción será responsabilidad de la Dirección del Centro.

Toda trabajadora del STEUS, podrá gozar de este servicio a partir de que su hijo tenga 60 días de haber nacido y haya concluido su incapacidad de posparto y restablezca su actividad laboral ante la Universidad hasta que su hijo cumpla seis años de edad o sea inscrito en la primaria, siempre y cuando cuente con la propuesta del sindicato de acuerdo con la normatividad que establece la Secretaría de Educación Pública. Lo mismo se hace extensivo para la esposa del trabajador sindicalizado que no goce de esta prestación en su centro de trabajo, lo cual deberá ser debidamente acreditado.

Suspensiones temporales

Se le suspenderá al trabajador temporalmente el derecho de gozar de esta prestación en las siguientes situaciones:



- En caso de enfermedad de su hijo previa comprobación del médico pediatra hasta que este sea dado de alta.
- Cuando el niño requiera un periodo de educación especial solicitado por la docente encargada del grupo y psicólogo de la Institución.
- Cuando los padres entreguen y recojan a sus hijos por otro conducto que no sea el filtro.
- Cuando se solicite licencia sin goce de sueldo hasta por un año.

Suspensiones definitivas

- Por terminación de la relación laboral del trabajador sindicalizado. En esta situación el niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar siempre y cuando se trate del área preescolar.
- Cuando la relación laboral de los trabajadores sindicalizados pase a ser de confianza. El niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar.

Cláusula 75. Del pago de servicio externo de guardería y preescolar. Cláusula sin modificación.

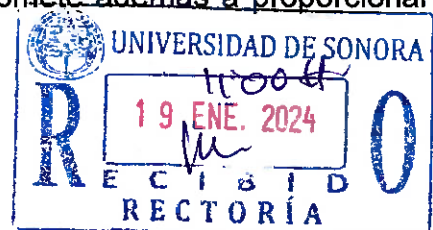
Cláusula 76. De las becas de educación especial

Cláusula 76. La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la SEP, para tramitar Becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores, con necesidades de Educación especial. La Universidad de Sonora se compromete además a proporcionar los siguientes apoyos:

- a) La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de la Mujer del Sindicato serán las instancias encargadas de revisar los asuntos particulares para aquellos casos de deficiencia o discapacidad que requieran educación especial, para lo cual solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares. Una vez analizado el dictamen y si este indica que requiere atención especial, la instancia decidirá el nivel del apoyo económico requerido, presentando el trabajador la factura correspondiente que ampare el pago de esta prestación, en el entendido de que este apoyo económico en ningún caso excederá la cantidad de \$1,900.00 (Mil novecientos pesos 00/100 M.N.).
- b) La Universidad otorgará becas a los hijos de los trabajadores que requieran de educación especial por presentar enfermedades de autismo, síndrome de Down o una discapacidad permanente que lo requiera. Para ello es necesario presentar los dictámenes correspondientes de profesionales especialistas en la materia, sean estos de instituciones públicas como ISSSTESON o similares. Una vez documentado mediante dictamen que avale que requiere de educación especial, la Dirección de Recursos Humanos determinará el monto de la beca que se otorgará como apoyo económico, en el entendido de que éste en ningún caso excederá la cantidad de \$2,100.00 (Dos mil cien pesos 00/100 M.N.) mensuales y no requerirá la presentación de factura.

Modificación Cláusula 76. Que se homologue en cantidad; así como en el punto No. 1 del CCT del STAUS. Cláusula 153

La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la SEP, para tramitar Becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores, con necesidades de Educación especial. La Universidad de Sonora se compromete ~~además a proporcionar los siguientes apoyos:~~



- c) La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de la Mujer del Sindicato serán las instancias encargadas de revisar los asuntos particulares para aquellos casos de deficiencia o discapacidad que requieran educación especial, para lo cual solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares. Una vez analizado el dictamen y si este indica que requiere atención especial, la instancia decidirá el nivel del apoyo económico requerido, presentando el trabajador la factura correspondiente que ampare el pago de esta prestación, en el entendido de que este apoyo económico en ningún caso excederá la cantidad de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.).
- d) La Universidad otorgará becas a los hijos de los trabajadores que requieran de educación especial por presentar enfermedades de autismo, síndrome de Down o una discapacidad permanente que lo requiera. Para ello es necesario presentar los dictámenes correspondientes de profesionales especialistas en la materia, sean estos de instituciones públicas como ISSSTESON o similares. Una vez documentado mediante dictamen que avale que requiere de educación especial, la Dirección de Recursos Humanos determinará el monto de la beca que se otorgará como apoyo económico, en el entendido de que éste en ningún caso excederá la cantidad de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.) mensuales y no requerirá la presentación de factura.

Agregar: Que sea extensivo al personal pensionado y/o jubilado del STEUS

Cláusula 77. Del crédito de vivienda de interés social

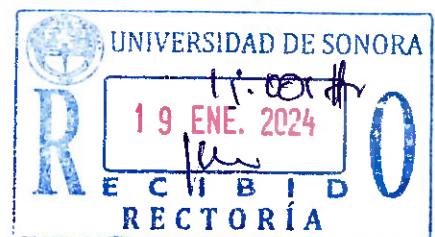
Cláusula 77. La Universidad a partir del 20 de marzo del año 2004, constituye un fondo de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para apoyar a los trabajadores Administrativos y de Servicios con el enganche de la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria, o para la regularización de escrituras de su vivienda; dicho fondo se ejercerá de acuerdo con el Reglamento de operación acordado por la Comisión Mixta de Vivienda y que, además, será encargada del ejercicio, administración y autorización de los apoyos.

Los criterios para otorgar este apoyo se establecen en el Reglamento acordado bilateralmente por la Comisión Mixta de Vivienda, el cual deberá actualizarse periódicamente de acuerdo a las necesidades. Los trabajadores deberán presentar su solicitud ante la Secretaría de Vivienda del Sindicato, dentro del plazo que la misma señale, el cual deberá ser suficiente para que todos los trabajadores sindicalizados hagan su solicitud respectiva.

La Secretaría de Vivienda del Sindicato entregará las solicitudes dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de noviembre de cada año a la Comisión Mixta de Vivienda.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo para la contratación de crédito para vivienda, quienes reúnan los siguientes requisitos;

- I. Que sea personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses.
- II. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:
 - a) Constancia de no propiedad del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.
 - b) La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda de interés social con alguna institución bancaria.
- III. En el caso de que la Comisión Mixta de Vivienda estime necesario ampliar el plazo para efecto de comprobar los requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.



Una vez concluidos los plazos señalados en los puntos anteriores, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días contados a partir de la conclusión de los plazos señalados.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo para escrituración que tenga por objeto la regularización de su vivienda, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- I. Que sea trabajador o trabajadora de base con una antigüedad mínima de 6 meses
- II. Presentar solicitud respectiva para el trámite
- III. Presentar documentación que acredite que el trabajador se encuentra realizando trámite para regularización de escrituras de la vivienda, la cual deberá consistir en uno de los siguientes:
 - a) Contrato privado firmado ante dos testigos en su momento pendiente de su formalización en escritura pública.
 - b) La acreditación del trámite de un juicio ordinario civil para elevación de contrato privado a escritura pública.
 - c) Juicio Declarativo de propiedad en trámite ó pendiente de protocolizar.
 - d) Constancia de trámite de adquisición ó carta de asignación por parte del municipio ó Gobierno del Estado de Sonora.
 - e) Documento que acredite existencia de un juicio sucesorio testamentario ó intestamentario donde el trabajador sea el heredero.
 - f) Cualquier otro documento no mencionado en los anteriores donde se acredite estar legalmente facultado para regularizar la escrituración de la vivienda.
- IV. En el caso de que la Comisión estime necesario ampliar el plazo establecido en los puntos anteriores, para el efecto de comprobar requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Una vez concluidos los plazos señalados, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días

Cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre sí y ambos reúnen los requisitos para que se les otorgue este apoyo, sólo tendrá derecho aquel que entre ellos designen.

Todo lo no previsto en las presentes bases, se resolverá por la Comisión Mixta de Vivienda.

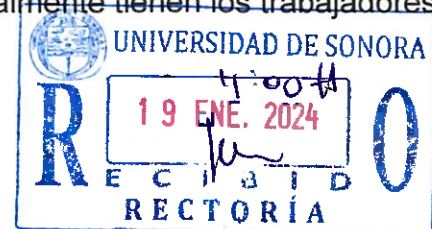
Modificación a la Cláusula 77. Se solicita la homologación con lo establecido en la cláusula 157 del CCT vigente del STAUS. Con respecto a:

- 1.- Monto del Fondo Revolvente, al 31 de enero de 2023, por la cantidad de \$21,538,838.00 (Son veintiún millones, quinientos treinta y ocho mil, ochocientos treinta y ocho 00/100 M.N).
- 2.- La aportación anual que otorga la US por la cantidad de \$1,500.000.00 (Es un millón, quinientos mil pesos).

El STEUS establecerá los criterios del ejercicio, administración y autorización para otorgar este apoyo con base al Reglamento acordado bilateralmente por la Comisión Mixta de Vivienda, el cual deberá actualizarse periódicamente de acuerdo con las necesidades de los trabajadores del STEUS.

Cláusula 78. De la colonia del trabajador universitario

Cláusula 78. La Universidad se compromete a gestionar conjuntamente con el Sindicato ante las autoridades financieras administrativas o que correspondan, los créditos necesarios a fin de construir viviendas en la Colonia del Trabajador Universitario, así como también para la reparación, modificación y ampliación de las casas que actualmente tienen los trabajadores.



Cláusula violentada, toda vez que la US no realiza las gestiones establecidas en la misma cláusula.

Cláusula 79. Del fondo revolvente y Comisión Mixta de Préstamos Especiales

Cláusula 79. La Universidad aportará la cantidad de \$500,000.00 (Son quinientos mil pesos 00/100) en un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos de base para construcción y ampliación de vivienda.

Dicho Fondo se ejercerá de acuerdo con las reglas que sean determinadas por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. La Vivienda del Sindicato será el encargado de tramitar la solicitud y de vigilar y fiscalizar el uso adecuado de esta prestación. El incremento de este Fondo estará sujeto a la aportación que el Sindicato establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.

Cláusula 79. Del fondo revolvente y Comisión Mixta de Préstamos Especiales

Cláusula 79. La Universidad aportará la cantidad de \$1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) en un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos de base para construcción y ampliación de vivienda.

Dicho Fondo se ejercerá de acuerdo con las reglas que sean determinadas por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. La Vivienda del Sindicato será el encargado de tramitar la solicitud y de vigilar y fiscalizar el uso adecuado de esta prestación. El incremento de este Fondo estará sujeto a la aportación que el Sindicato establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.

Cláusula 80. La Universidad, a partir del 20 de marzo del 2022, incrementará el Fondo de Ahorro a \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100 M.N.) a favor de los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado por el Sindicato con el 50% de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. El fondo y sus rendimientos serán distribuidos a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 220 días laborados, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares, y se pagará dentro de los primeros cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones.

Cláusula 80. Del fondo de ahorro

Modificación a la Cláusula 80. La Universidad, incrementó a \$11,309,458.81 (Once millones trescientos nueve mil cuatrocientos cincuenta y ocho pesos 81/100 M.N.) a favor de los trabajadores Administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión, dicho fondo de \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100 M.N.) será incrementado por el sindicato con el 50% de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores, y se entregará en los primeros cinco días hábiles del mes de agosto, de cada año y la segunda parte de \$3,156,205.48 (Tres millones ciento cincuenta y seis mil doscientos cinco pesos 48/100) se entregará a más tardar el 1º de diciembre de cada año. El fondo y sus rendimientos serán distribuidos a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 90 días laborados, y en forma proporcional al monto de los salarios integrado.



Agregar: Se exige la homologación con lo establecido en la cláusula 139, 1.1, 4.1, del CCT vigente del STAUS.

Cláusula 81. Del bono a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que dé a luz

Cláusula 81. La Universidad de Sonora entregará la cantidad de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que dé a luz.

Modificación a la Cláusula 81. La Universidad de Sonora entregará la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que dé a luz. El monto de esta cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de cláusulas de monto fijo que el sindicato establezca.

Cláusula 82. De la dote matrimonial

Cláusula 82. La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de \$700.00 (Setecientos pesos 00/100 M.N.) al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato.

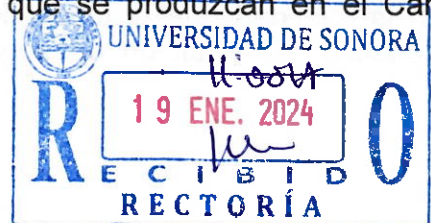
Modificación a la Cláusula 82. La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato. El monto de esta cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de cláusulas de monto fijo que el sindicato establezca.

Cláusula 83. Del descuento en productos del campo experimental

Cláusula 83. La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 15% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

La Universidad venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un 20% de descuento en compras al contado y un 10% sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en los plazos siguientes; hasta \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) en una quincena, de \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) a \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en cuatro quincenas y más de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en seis quincenas.

Cláusula violentada. Cláusula 83. La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 15% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo



Agrícola Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

La Universidad venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un 20% de descuento en compras al contado y un 10% sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en los plazos siguientes; hasta \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) en una quincena, de \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) a \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en cuatro quincenas y más de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en seis quincenas.
La US no cumple con lo establecido en la misma cláusula.

Cláusula 84. De la renuncia a la Institución

Cláusula 84. La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores que presenten su renuncia a la Institución o a los beneficiarios de los que fallezcan, el importe de 16 días de salario del trabajador por cada uno de los años de servicio prestados en la Institución en calidad de prima de antigüedad, sin menoscabo de las prestaciones que se le venga adeudando o a que tenga derecho por otros conceptos.

La Universidad se obliga a cubrir la prima de antigüedad a que se refiere esta Cláusula en una sola exhibición, de manera inmediata en un plazo no mayor de una semana o una quincena según sea la forma de pago del trabajador. Sin perjuicio de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en lo referente a esta prestación.

Modificación a la Cláusula 84. La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores que presenten su renuncia a la Institución o a los beneficiarios de los que fallezcan, el importe de 20 días de salario del trabajador por cada uno de los años de servicio prestados en la Institución en calidad de prima de antigüedad, sin menoscabo de las prestaciones que se le venga adeudando o a que tenga derecho por otros conceptos.

La Universidad se obliga a cubrir la prima de antigüedad a que se refiere esta Cláusula en una sola exhibición, de manera inmediata en un plazo no mayor de una semana o una quincena según sea la forma de pago del trabajador. Sin perjuicio de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en lo referente a esta prestación.

Cláusula 85. De la despensa

Cláusula 85. La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$2,563.78 (Dos mil quinientos sesenta y tres pesos 78/100 M.N.) por concepto de despensa para cada trabajador que preste sus servicios a la Institución, independientemente del salario.

Así mismo la prima de despensa se hará extensiva al personal eventual, haciéndose el pago a cada uno de estos trabajadores una vez que hayan acumulado treinta días de trabajo. Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado.

Agregar: Cláusula 85 Bis. Como se le otorga al STAUS, su C.C.T. Cláusula 121 párrafo 10 Bis, Se otorgará a los trabajadores sindicalizados un apoyo mensual por complemento de materiales didácticos, servicios y equipos de TIC:

En la cantidad que la universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para



conectividad y será de \$1030.49 (Mil treinta pesos 49/100 M.N.) mensuales para el personal del STEUS trabajador, hijos y cónyuge,
El monto aumentara conforme lo señale el sindicato la cantidad que sobre cláusulas de monto fijo se obtengan.

Cláusula 86. Del bono anual

Cláusula 86. La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$2,513.00 (Dos mil quinientos trece pesos 00/100 M.N.) que se cubrirán a más tardar el 9 de mayo de cada año, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate.

Modificación a la Cláusula 86 La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) que se cubrirán a más tardar el 9 de mayo de cada año, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate.

Agregar: Cláusula 86 Bis. La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) que se cubrirán a más tardar el tercer viernes de junio, así mismo se les proporcione el cuarto lunes como día feriado, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate.

Cláusula 87. Del fondo para préstamos especiales

Cláusula 87. La Universidad de Sonora constituye un fondo para préstamos especiales por una cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo asociado "A", que se incrementará anualmente de acuerdo con el porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, y se otorgará de acuerdo con el reglamento aprobado por las partes.

Para el ejercicio 2022, la Universidad de Sonora aportará, por esta única ocasión, la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para incrementar este fondo.

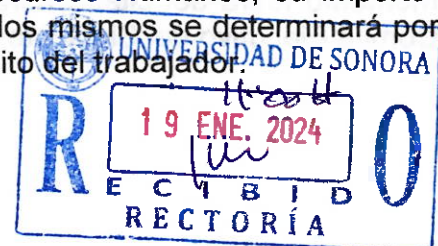
Modificación a la Cláusula 87 La Universidad de Sonora constituye un fondo para préstamos especiales por una cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo asociado "A", que se incrementará anualmente de acuerdo con el porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, y se otorgará de acuerdo con el reglamento aprobado por las partes.

Para el ejercicio 2022, la Universidad de Sonora aportará, por esta única ocasión, la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para incrementar este fondo.

Así mismo la universidad otorgara al sindicato \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) a efecto de que se destine al fondo revolvente para préstamos a sus miembros.

Cláusula 88. Del fondo revolvente para la venta de vales

Cláusula 88. La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine. Se otorgarán por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, su importe se descontará en tres quincenas o seis semanas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y la capacidad de crédito del trabajador.



La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 MN.) a los trabajadores semanales y a \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) para los quincenales.

Modificación a la Cláusula 88. La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine. Se otorgarán por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, su importe se descontará en tres quincenas o seis semanas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y la capacidad de crédito del trabajador.

La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a \$500.00 (Trescientos pesos 00/100 MN.) a los trabajadores semanales y a \$800.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) para los quincenales.

Cláusula 88 Bis. La Universidad de Sonora cubrirá el costo de la renovación periódica de la licencia federal para conducir de los choferes al servicio de la institución que por la naturaleza de su actividad así lo requieran. Esta prestación podrá ejercerse a partir de cumplir el trabajador un año de antigüedad en el puesto.

Modificación a la Cláusula 88 Bis. La Universidad de Sonora cubrirá el costo de la renovación periódica de la licencia federal para conducir de los choferes al servicio de la institución que por la naturaleza de su actividad así lo requieran. Esta prestación podrá ejercerse a partir de cumplir el trabajador un año de antigüedad en el puesto.

De la misma manera, al personal que utilice vehículos oficiales de la institución se le cubra el costo de la renovación de su licencia de chofer.

Capítulo X. Derechos y prestaciones de carácter económico y social

Cláusula 89. De la papelería, útiles de oficina, equipo y mobiliario para el Sindicato

Cláusula 89. La Universidad se obliga a proporcionar la papelería, útiles de oficina, equipo y mobiliario que el Sindicato solicite, siempre y cuando no sobrepase los montos que para este servicio se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en cada año. Para tal efecto la Dirección de Planeación informará al Sindicato, las fechas de distribución del presupuesto universitario para determinar de manera conjunta el monto de dicha partida.

Cláusula 90. De las licencias del Comité Ejecutivo

Cláusula 90. La Universidad otorgará doce licencias sindicales con goce total de salario a los integrantes del Comité Ejecutivo del STEUS por el tiempo que duren en sus funciones, con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Así mismo dará las facilidades a los delegados y representantes del Sindicato en cada dependencia, para que cuando ello sea indispensable, traten con los representantes de la Universidad, aún dentro de los horarios de trabajo, los asuntos urgentes que se presenten de improviso, relacionados con el desempeño de las labores. Cuando se trate de asuntos urgentes los mismos deberán ser tratados en cualquier momento fuera del citado horario. Estas facilidades se harán extensivas a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.



Cuatro de las licencias referidas en esta cláusula se otorgarán en nivel tabular 9, para que se destinen a un número igual de integrantes del Comité Ejecutivo que esa misma representación sindical decida, en el entendido de que solamente serán efectivas durante el periodo establecido para el cual fueron electos como integrantes del Comité Ejecutivo, por lo que una vez concluida su gestión, los trabajadores beneficiados regresarán a la plaza y nivel tabular que tengan asignados como empleados de la Universidad de Sonora. El Secretario General notificará, por escrito, a la Secretaría General Administrativa los nombres y puestos de los integrantes del Comité Ejecutivo que sean designados como beneficiarios.

Modificación a la Cláusula 90. La Universidad otorgará trece licencias sindicales con goce total de salario a los integrantes del Comité Ejecutivo del STEUS por el tiempo que duren en sus funciones, con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Así mismo dará las facilidades a los delegados y representantes del Sindicato en cada dependencia, para que cuando ello sea indispensable, traten con los representantes de la Universidad, aún dentro de los horarios de trabajo, los asuntos urgentes que se presenten de improviso, relacionados con el desempeño de las labores. Cuando se trate de asuntos urgentes los mismos deberán ser tratados en cualquier momento fuera del citado horario. Estas facilidades se harán extensivas a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.

Las trece las licencias referidas en esta cláusula se otorgarán en nivel tabular **9C**, para que se destinen a un número igual de integrantes del Comité Ejecutivo que esa misma representación sindical decida, en el entendido de que solamente serán efectivas durante el periodo establecido para el cual fueron electos como integrantes del Comité Ejecutivo, por lo que una vez concluida su gestión, los trabajadores beneficiados regresarán a la plaza y nivel tabular que tengan asignados como empleados de la Universidad de Sonora. El Secretario General notificará, por escrito, a la Secretaría General Administrativa los nombres y puestos de los integrantes del Comité Ejecutivo que sean designados como beneficiarios.

Cláusula 91. Del permiso para las asambleas generales

Cláusula 91. La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del Sindicato acudan a Asambleas Generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes, a partir de las 12:00 horas. Los permisos no ejecutados no se podrán acumular en los del siguiente mes, En casos extraordinarios y previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, la Institución dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales que convoque el STEUS. Por lo que respecta a los trabajadores de las unidades regionales que tengan turno nocturno, dicho permiso empezará a contar a partir de la hora en que empieza su jornada de trabajo que corresponda al día en se lleve a cabo la Asamblea General.

Cláusula 92. De las licencias de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula 92. La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo durante 15 días naturales previos a la fecha legal de presentación del pliego petitorio que corresponda y hasta la fecha de firma del Convenio correspondiente. Cuatro de las plazas vacantes que se generen serán sustituidas a criterio de la Institución.



Modificación a la Cláusula 92. La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo a partir del inicio del semestre correspondiente a la revisión y hasta la fecha de firma del convenio. Cuatro de las plazas vacantes que se generen serán sustituidas a criterio de la Institución y el sindicato.

Cláusula 93. De los permisos a los delegados sindicales

Cláusula 93. La Universidad concederá permiso a partir de las 13:00 horas por dos ocasiones al mes a los delegados sindicales, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Contractuales para que realicen reuniones sindicales. Este permiso se concederá cuando el Sindicato lo solicite con 48 horas de anticipación, previa lista de participantes. En casos especiales, debidamente justificados ante la Dirección de Recursos Humanos, uno de los permisos mensuales podrá ser a partir de las 12:00 horas.

Modificación a la Cláusula 93. La Universidad concederá permiso a partir de las 12:00 horas por dos ocasiones al mes a los delegados sindicales, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Contractuales para que realicen reuniones sindicales. Este permiso se concederá cuando el Sindicato lo solicite con 48 horas de anticipación, previa lista de participantes. En casos especiales, debidamente justificados ante la Dirección de Recursos Humanos, uno de los permisos mensuales podrá ser a partir de las 10:00 horas.

Cláusula 94. De las licencias parciales o totales Sin modificación

Cláusula 94. La Universidad otorgará a los representantes sindicales de las Comisiones Mixtas Generales Contractuales existentes o las que se integren a futuro, licencias parciales o totales con goce de salario para el adecuado desarrollo de las funciones asignadas.

La duración de estos permisos será acordada de manera bilateral. Asimismo, la Universidad concederá permiso una vez al año para la realización de una Asamblea Plenaria Estatal, cuya fecha fijará el STEUS.

Cláusula 95. Del permiso a los trabajadores del STEUS en movimiento de huelga Sin modificación

Cláusula 95. La Universidad concederá permiso a los trabajadores del STEUS para que acudan a una Asamblea General en las fechas que señale como establecimiento de un futuro movimiento de huelga, en el horario que determine el propio Sindicato. Esto sin perjuicio de lo contemplado en el primer párrafo de este apartado.

Cláusula 96. De las oficinas y locales para el STEUS Sin modificación

Cláusula 96. La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca General, en donde anteriormente se encontraban las oficinas de la Preparatoria Diurna de la propia Universidad, para la instalación de sus propias oficinas y dar facilidades para la celebración de sus asambleas en locales adecuados de la propia Universidad, Así mismo la Universidad acondicionará la explanada que se encuentra entre las actuales oficinas sindicales y las instalaciones de Radio y TV. Universitaria, dicho acondicionamiento responderá a las propias necesidades del Sindicato, esos trabajos se realizarán en un plazo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha del presente Convenio.

La Universidad y Sindicato realizarán conjuntamente gestiones para la ubicación de las actuales Oficinas Sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiere la Universidad.



Cláusula 97. Del automóvil para su uso en actividades propias del Sindicato

Cláusula 97. La Universidad pondrá a disposición del Sindicato un automóvil en buenas condiciones, para su uso en actividades propias del Sindicato, a partir de las 8:00 horas hasta las 16:00 horas en días hábiles. Cuando se requiera la utilización de dicha unidad en horario extraordinario, el STEUS lo solicitará y la Universidad definirá si se proporciona, así mismo, la Institución cubrirá los gastos de mantenimiento y conservación de la mencionada unidad.

Modificación a la Cláusula 97. La Universidad pondrá a disposición del Sindicato un automóvil en buenas condiciones, para su uso en actividades propias del Sindicato, cuando se requiera la utilización de dicha unidad el STEUS lo solicitará, y la Universidad le otorgara el préstamo de la unidad que ocupe, la Institución cubrirá los gastos de mantenimiento y conservación de la mencionada unidad.

Cláusula 98. Del uso de los medios de difusión Sin modificación

Cláusula 98. La Universidad conviene también el uso por parte del STEUS, de los medios de difusión, propaganda o publicidad con que cuenta para que el Sindicato lleve a cabo las diversas actividades que programe de carácter cultural.

La Universidad de Sonora se compromete a permitir el uso de la Radio y T.V. Universitaria por parte del STEUS, en un programa semanal de 90 minutos, programas que deberán tener carácter informativo o cultural con plena libertad para la producción del mismo.

Cláusula 99. De la extensión telefónica del Sindicato

Cláusula 99. La Universidad se obliga a mantener en servicio permanente la extensión telefónica del Sindicato al conmutador general de la Institución.

La Universidad otorgará la cantidad de \$12,000.00 (Doce mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.

Modificación a la Cláusula 99. La Universidad se obliga a mantener en servicio permanente la extensión telefónica del Sindicato al conmutador general de la Institución.

La Universidad otorgará la cantidad de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.

Cláusula 100. La biblioteca del Sindicato Sin modificación

Cláusula 100. La Universidad de Sonora se obliga a adquirir para la Biblioteca del Sindicato los libros que éste específicamente señale, sea cual fuere el autor o editorial hasta por la cantidad de \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 MN.) anuales. Así mismo seguirá entregando los títulos editados de las tesis profesionales que hayan sustentado y sustenten en el futuro sus estudiantes, en cantidades suficientes, además entregará cinco ejemplares de cada libro que edite.

La Universidad entregará para el funcionamiento de la Biblioteca Sindical en la medida de su capacidad, el mobiliario de reemplazo de otras bibliotecas, en buenas condiciones de uso.

Así mismo la Universidad otorgará al Bibliotecario adscrito a la Biblioteca Sindical y a las personas que en el futuro se contraten para esta biblioteca, cursos de capacitación y/o adiestramiento de cualquier tipo que impartan para el mejor funcionamiento de las bibliotecas de la Institución.



Cláusula 101. De las cafeterías dentro del campus universitario

Cláusula 101. La Universidad respetara las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del Comedor Universitario.

La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión del Comedor Universitario, siempre y cuando este constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

Modificación a la Cláusula 101. La Universidad respetara las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del Comedor Universitario.

La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión del Comedor Universitario, siempre y cuando este constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo. Se solicita un porcentaje de las rentas de la concesión de los Cafenios que están dentro del área de la Universidad.

Cláusula 102. Del autobús para asistir a eventos sindicales Sin modificación

Cláusula 103. De los gastos de los delegados sindicales de las unidades regionales

Cláusula 103. La Universidad proporcionará la cantidad de \$70,000.00 (Setenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Regionales, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.

Además, la Universidad se obliga a entregar al STEUS por concepto de gastos generales de representación la cantidad de \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 M.N.) mensuales.

Modificación a la Cláusula 103. La Universidad proporcionará la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Regionales, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.

Además, la Universidad se obliga a entregar al STEUS por concepto de gastos generales de representación la cantidad de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) mensuales.

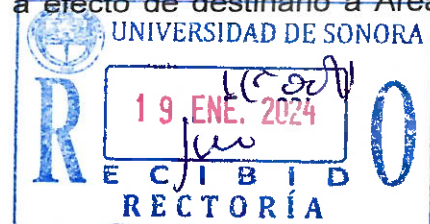
El monto de esta cláusula se revisara anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de monto fijo que el sindicato establezca.

Cláusula 104. De la ayuda económica para gastos por actividades sindicales Sin modificación

Cláusula 105. La Universidad se compromete a mejorar los comedores o en su defecto a ampliarlos ya existentes, con todos los útiles necesarios para su mejor funcionamiento para los trabajadores universitarios, tanto dentro del campus universitario como en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería.

La Universidad se obliga a construir adjunto al Comedor Universitario un área exclusiva para los trabajadores miembros del Sindicato, para la preparación y consumo de sus alimentos debidamente equipada para tal efecto.

La Universidad acondicionará o adecuará la construcción adjunta al Centro de Desarrollo Infantil por la parte lateral de la Calle Luis Donaldo Colosio a efecto de destinarlo a Área de Descanso del personal que labora en dicho Centro.



Violación a la Cláusula 105, toda vez que no se cumple con lo estipulado en la misma.

Cláusula 106. Del personal de las oficinas del STEUS Sin modificación

Cláusula 107. De la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS

Cláusula 107. Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, correspondiendo \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Centro, \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Sur y \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.

La Universidad entregará a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación. Así mismo la Universidad autorizará el uso de las Instalaciones deportivas con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.

Modificación a la Cláusula 107. Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, correspondiendo \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Centro, \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Sur y \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.

La Universidad entregará a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación. Así mismo la Universidad autorizará el uso de las Instalaciones deportivas con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.

Cláusula 108. Del acceso al STEUS a la documentación contable de la Institución

Cláusula 108. La Universidad permitirá el acceso al STEUS a la documentación contable y la Dirección de Planeación de la Institución escuchará el punto de vista del Sindicato al elaborar el Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos.

Además, la Universidad hará entrega al Sindicato de un informe trimestral del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo. Así mismo, al término de cada año, se le hará entrega de un informe completo sobre el presupuesto ejercido y de los subsidios estatal y federal aprobados para el ejercicio del año siguiente.

Violación a la cláusula en su totalidad por no proporcionar la Institución la información que se menciona.



Cláusula 109. De los festejos del STEUS

Cláusula 109. La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$525,000.00 (Quinientos veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales para los siguientes festejos: Posada Decembrina, Día Internacional de la Mujer, Día del Trabajador Universitario, Día de las Madres y Día del Niño, de acuerdo a la siguiente distribución:

Festejo	Suma
Posada Decembrina	\$300,000.00
Día Internacional de la Mujer	\$50,000.00
Día del Trabajador Universitario	\$70,000.00
Día de las Madres	\$50,000 00
Día del Niño	\$55,000.00

Modificación a la Cláusula 109. La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$1,160,000.00 (Un millón ciento sesenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para los siguientes festejos: Posada Decembrina, Día Internacional de la Mujer, Día del Trabajador Universitario, Día de las Madres y Día del Niño, de acuerdo a la siguiente distribución:

Festejo	Suma
Posada Decembrina	\$600,000.00
Día Internacional de la Mujer	\$100,000.00
Día del Trabajador Universitario	\$150,000.00
Día de las Madres	\$100,000 00
Día del Niño	\$110,000.00
1ro de mayo	\$100,000.00

Cláusula 110 De los gastos de asesoría

Cláusula 110. La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$12,000.00 (Doce mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de gastos de asesoría.

La Universidad aportará la suma de \$38,000.00 (Treinta y ocho mil pesos 00/100 M.N.) anuales como apoyo para diversas asesorías.

Modificación a la Cláusula 110. La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$25,000.00 (Veinte cinco mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de gastos de asesoría.

La Universidad aportará la suma de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales como apoyo para diversas asesorías.



Capítulo XI: Del escalafón

Cláusula 111 Del Reglamento de Escalafón sin modificación

Cláusula 112. Sin modificación

Cláusula 113 Sin modificación

Cláusula 114 Sin modificación

Cláusula 114 Sin modificación

Cláusula 115 Sin modificación

Cláusula 116 Sin modificación

Cláusula 117 Sin modificación

Cláusula 118. Sin modificación

Cláusula 119. Todas las plazas administrativas que no sean de confianza, sea cual sea su modalidad, quedarán sujetas para su cobertura a las disposiciones escalafonarias aplicables.

Violación a la cláusula, toda vez que la administración no notifica al sindicato las plazas de confianza sindicalizables.

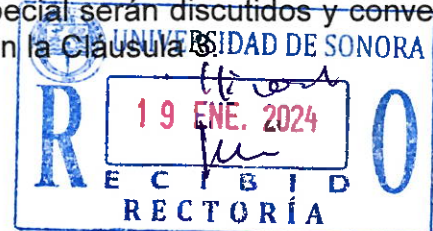
Capítulo XII: Condiciones generales de trabajo

Cláusula 120. **Violación a la Cláusula**

De las condiciones generales de trabajo

Cláusula 120. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la Universidad y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrá la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases;

1. La Institución y el Sindicato formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. La definición y clasificación del personal será atendiendo a las ramas en que se divida administrativamente el trabajo, fijándose la atribución y distribución de labores para cada categoría.
3. Se definirán los grados de dependencia económica en que se encuentren los causahabientes con respecto a los trabajadores.
4. Las categorías y salarios de los trabajadores de base, serán agrupados por ramas y especialidades y se contendrán en el Tabulador respectivo.
5. Respecto al personal sindicalizado no se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes. En todo caso se observará lo dispuesto en la Cláusula 8.



6. La Institución y el Sindicato por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores, formularán el Manual de clasificación de puestos de base, en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.
7. Fijará los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios de personal por transferencia o permuta, así como para el cambio de dependencia, de adscripción y de unidades escalafonarias, sin ningún perjuicio de los que establece la Cláusula 3.
8. El personal del Departamento de Agricultura y Ganadería será transportado con toda oportunidad en autobús de su centro de trabajo a los puntos del itinerario que se fije y viceversa.
9. Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.
10. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.
11. Fijará las reglas para el pago de los salarios a los trabajadores.
12. Fijará dentro de las jornadas de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.
13. Fijará las normas de control de asistencias.
14. Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida.
15. Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán por lo menos una vez al año.
16. Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta permanente de Higiene y Seguridad que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, independientemente de su propio reglamento.
17. Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad y las determinaciones de las subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo
18. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se pueden imponer a los trabajadores y se fijarán los casos que sean motivo de aplicación de dicha sanción, así como el procedimiento para aplicarlas en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de seis días, observando lo dispuesto por la Cláusula 3 de este Contrato Colectivo de Trabajo.
19. Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulo por méritos en el servicio.
20. Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo de Trabajo y con la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo XIII: De la vigencia y obligatoriedad de este Contrato

Cláusula 121 Sin modificación

De las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula 121. Las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores, empleados sindicalizados del STEUS, con excepción del personal de confianza.

Cláusula 122 Sin modificación

De los convenios y acuerdos

Cláusula 122. Sólo obligará a las partes los Convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmado por sus representantes debidamente autorizados, siempre que sean acordes al presente Contrato y la Ley.



De la observancia del presente Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula 123. El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de observancia obligatoria general, pero cuando existan usos y costumbres que establezcan mayores derechos para el personal sindicalizado del STEUS que los señalados en este Contrato, los mismos se respetarán.

Cláusula 124 Sin modificación

De la vigencia de este Contrato

Cláusula 124. La vigencia de este Contrato comenzará a contar a partir del 20 de marzo de 2022, será por tiempo indeterminado correspondiendo revisarse en lo correspondiente al salario tabular cada año, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos treinta días antes de la fecha de revisión y por lo que respecta a la totalidad del Contrato se revisará cada dos años, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos con 60 días de anticipación a la fecha de revisión.

Cláusulas transitorias Sin modificación

Primera. Del Reglamento Interior de Trabajo

Primera. La Universidad de Sonora y el Sindicato convienen en elaborar el Reglamento Interior de Trabajo en un plazo de treinta días a partir de la fecha de firma del presente Convenio, para lo cual, dentro del mismo término se designará una Comisión Mixta integrada por igual número de miembros de las partes.

Segunda. De la impresión del Contrato Colectivo de Trabajo

Segunda. La Universidad de Sonora se obliga a imprimir un mínimo de dos ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo por cada trabajador, mismos que serán puestos a disposición del STEUS en un plazo máximo de 60 días.

Séptima. Del término para la realización de trámites

Séptima. La Universidad tendrá un término de 30 días para que realice los trámites y en consecuencia de cumplimiento a las Cláusulas que por naturaleza así lo requieran.

Octava. De las oficinas sindicales de las unidades regionales

Octava. La Universidad procurará en la medida de sus posibilidades a acondicionar algún local en los campus de Nogales y Santa Ana, para que sean utilizadas como oficinas Sindicales del STEUS.

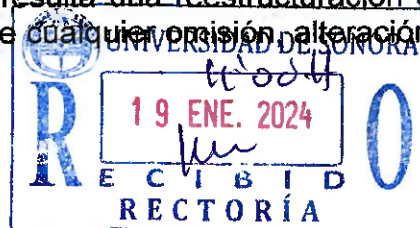
Novena. Del pago de servicio en guarderías particulares

Novena. Por lo que hace al pago de servicio en guarderías particulares a niños hijos de trabajadores que no alcanzaron cupo en el CDI o de unidades regionales, y a los que son cuidados por una persona contratada para el efecto en su propia casa, la Universidad absorberá la inscripción y colegiatura o el pago de honorarios, en su caso. El pago de honorarios por cuidado en casa, se fija en la cantidad de \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales. Lo anterior se hará extensivo a las unidades regionales.

La Universidad y el STEUS, en un término de 60 días a partir de la firma del convenio elaboren un estudio que permita mejorar el funcionamiento del CDI que conduzca a la optimización de los recursos económicos y humanos.

Décima primera. De la reestructuración del Contrato Colectivo

Décima primera. El presente ejemplar de Contrato Colectivo resulta una reestructuración del mismo, así como la inclusión de diferentes convenios, por lo que cualquier omisión alteración o



modificación que aparezca, no surte ningún efecto jurídico, y las partes se estarán a lo originalmente pactado.

Vigésima primera. De la evaluación del cumplimiento del presente convenio

Vigésima primera. Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones en la primera semana de cada mes, para la evaluación del cumplimiento del presente convenio y aquella problemática que el sindicato considere como violación, designando las partes para tal efecto a una Comisión Mixta de Seguimiento, que estará integrada por tres miembros nombrados por cada una de las partes.

Vigésima segunda. De la vigencia en los términos de su redacción

Vigésima segunda. Las partes acuerdan en que el Clausulado que no ha sido modificado, conserva su vigencia en los términos de su redacción.

Vigésima tercera. De la Comisión Mixta de estilo

Vigésima tercera. Las partes convienen que a partir de la firma del convenio de revisión contractual se conformará una comisión mixta de estilo para que incluya en el Contrato Colectivo de Trabajo lo convenido en las revisiones salariales y contractuales inmediatas anteriores.

Vigésima cuarta. De la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo

Vigésima cuarta. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 y 399-bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan ante la junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres. Por otra parte, el sindicato compareciente, por conducto de su Secretaría General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del trámite de huelga 018/2022, y se solicita que se agregue un tanto de este convenio al expediente 179/76 relativo al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido de que queda reservado el derecho individual de los trabajadores, para que lo hagan valer en la vía y forma que corresponda.

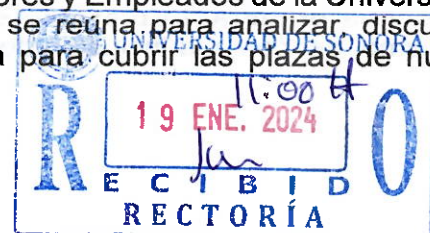
Vigésima quinta. Del fondo revolvente para enfermedades catastróficas

Vigésima quinta. En virtud del problema de falta de medicamentos que se presenta actualmente en el ISSSTESON, la Universidad creará temporalmente un fondo revolvente por un monto de \$750,000.00 para que los trabajadores administrativos y de servicios puedan hacer uso de él para cubrir los costos que corresponden a medicamentos catastróficos que serán reembolsados por el ISSSTESON y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el propio instituto. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos tenga el propio ISSSTESON y a las particularidades que establezca la universidad para el reembolso efectivo del costo del medicamento al fondo revolvente.

Capítulo transitorio

Primera. Del análisis, discusión y dictamen de las propuestas de personal

Primera. La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, convienen que la Comisión Mixta de Escalafón se reúna para analizar, discutir y dictaminar las propuestas de personal que el STEUS haga para cubrir las plazas de nueva



creación, las vacantes definitivas o temporales o de cualquier otra naturaleza que se presenten en la Institución,

Segunda. De la Comisión Mixta de Escalafón

Segunda. La Comisión Mixta de Escalafón en tanto no elabore el reglamento escalafonario, que sea discutido y aprobado por las partes, dictaminará todas aquellas propuestas que efectúe el STEUS para ocupar plaza de nueva creación o cualquier vacante temporal o definitiva que se presente, que reúnan los requisitos que contempla el manual de puestos del tabulador vigente y respete los derechos de preferencia que se originen de la antigüedad de los aspirantes o candidatos a ocuparlos.

Tercera. De las vacantes que se presenten con duración menor a 30 días hábiles

Tercera. La Universidad acepta que las vacantes que se presenten con duración menor a 30 días hábiles no será necesario dictamen previo de la Comisión de Escalafón, por lo que el sindicato presentará, previo requerimiento de personal que se le haga, la propuesta para ocuparlas directamente a la Dirección de Recursos Humanos en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que se autorizarán si reúnen los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.

Cuarta. Del requisito de experiencia

Cuarta. Todas aquellas plazas que de acuerdo al manual de puestos del tabulador no se requiera el requisito de experiencia, se cubrirán con simple antigüedad.

Quinta. De la experiencia para ocupar puestos

Quinta. En aquellas plazas que se requiera experiencia de acuerdo al manual de puestos el Sindicato propondrá al trabajador que reúna los requisitos del puesto y que tenga mayor antigüedad.

Sexta. De las impugnaciones ante la Comisión Mixta del Escalafón

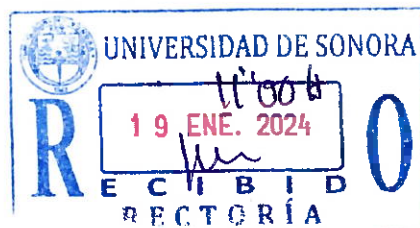
Sexta. Los trabajadores del STEUS que hayan solicitado previamente la plaza a que se refiere la Cláusula anterior en los términos de la convocatoria sindical, podrán impugnar la propuesta del Sindicato, presentar su propia candidatura ante la Comisión Mixta del Escalafón cuando además reúna los requisitos siguientes:

1. Que tenga el carácter de trabajador de base.
2. Que cumplan los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.
3. Que tengan una antigüedad al servicio de la institución de cinco años cuando el trabajador propuesto tenga a su vez cinco años o más de servicios y para el caso de que la propuesta recaiga en trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cinco años el trabajador que impugne debe tener por lo menos el 25% de antigüedad que tenga el trabajador propuesto.

Séptima. Del examen sobre las funciones del puesto

Séptima. De proceder la impugnación, la Comisión Mixta de Escalafón someterá a los aspirantes a un examen sobre las funciones del puesto a que aspiran, otorgando en la evaluación al trabajador propuesto por el Sindicato un punto de calificación aprobatorio por cada uno de los años de servicio en la Institución situación de la que no gozarán el resto de los aspirantes.

Octava. De la antigüedad para definir



Octava. En caso de resultar empate entre los aspirantes sometidos a examen, la Comisión dictaminará a favor del candidato que demuestre tener una antigüedad mayor en una plaza similar a la concursada dentro de la Universidad de Sonora.

Novena. Del momento en que se interrumpe el movimiento escalafonario

Novena. La Comisión será la que determine en qué momento se interrumpe el movimiento escalafonario ya sea porque entre los trabajadores de base no exista personal que reúna los requisitos del puesto o no existan solicitudes para la ocupación de la plaza.

Décima. De la aceptación provisional y el período de impugnación

Décima. La Comisión al recibir la propuesta que le formule el Sindicato, dictaminará la aceptación provisional del candidato por el solo hecho que cubra los requisitos del puesto; aspirante que gozará de los salarios y prestaciones que correspondan a la categoría propuesta.

De no existir impugnaciones en los términos antes señalados, el dictamen adquiere automáticamente la categoría de definitivo. En caso de impugnación el trabajador propuesto por el STEUS continuará desarrollando las funciones por todo el tiempo que dure el procedimiento, el cual no será mayor de 30 días naturales. Si la impugnación procediera, el trabajador favorecido ocupará la plaza al día hábil siguiente de la fecha de la resolución, percibiendo su salario a partir de que ocupe la plaza. Los miembros del STEUS que tengan derecho a impugnar, deberán hacerlo dentro de un plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente de la fecha de presentación de la propuesta sindical.



**Tabulador del Personal Administrativo y de Servicios
vigente a partir del 20 de marzo de 2022
(cantidades expresadas en moneda nacional)**

Nivel tabular	Sueldo tabular
1	\$6,522.39
2	\$6,694.89
3	\$6,902.44
4	\$7,454.95
5	\$7,524.82
6	\$8,293.14
7	\$8,627.13
8	\$9,382.28
9	\$10,517.90
7A	\$9,058.51
7B	\$9,602.02
7C	\$10,178.13
8A	\$9,851.39
8B	\$10,442.48
8C	\$11,069.01
9A	\$11,043.81
9B	\$11,706.43
9C	\$12,408.83

III. PRESTACIONES LIGADAS AL SALARIO.

- **Cláusula 26.-** Agregar... Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda de nacional de curso legal, *por semana y/o quincena...*
- **Cláusula 27.-** Del pago de impuestos y servicios.
Se solicita se amplíe para todos los niveles tabulares, es decir que la Universidad absorba el pago de Impuestos Sobre el Producto del Trabajo, pensiones, jubilaciones y Servicio Médico del ISSSTESON.
- **Cláusula 28.-** De la Comisión Mixta del Tabulador.

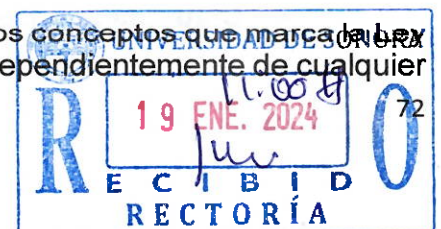


Retabulación y/o reclasificación de todas las plazas del STEUS, donde además de sus funciones, realizan actividades adicionales a lo estipulado en su perfil.

- **Cláusula 31.- Del trabajo en días de descanso o días festivos.**
Se solicita que, cuando el trabajador labore su período vacacional y días no laborables, el pago de salario sea con base a su sueldo integrado y demás percepciones, como las OPF.
- **Cláusula 32.- Del concepto de antigüedad.**
Se solicita que, el porcentaje que recibimos por prima de antigüedad se otorgue desde el primer año laborado, con un incremento de 1.5 a 2% desde 1 a 20 años, y a partir de los 20 años se incrementa .5% más anual por cada año de servicio, y al cumplir más de 30 años laborados el porcentaje siga incrementando.

Años	%	Años	%
1	2.0	17	34.0
2	4.0	18	36.0
3	6.0	19	38.0
4	8.0	20	40.0
5	10.0	21	42.5
6	12.0	22	45.0
7	14.0	23	47.5
8	16.0	24	50.0
9	18.0	25	52.5
10	20.0	26	55.0
11	22.0	27	57.5
12	24.0	28	60.0
13	26.0	29	62.5
14	28.0	30	65.0
15	30.0	--	--
16	32.0	--	--

- **Cláusula 35.- Zona de Vida Cara**
Incremento al 20%
Que se haga extensiva a las unidades Hermosillo, Santa Ana, Cajeme y Navojoa
- **Cláusula 35 Bis Rezonificación**
Homologación en el porcentaje como la Cláusula 35
- **Cláusula 41 De Los Días Económicos**
Modificación: cada pago se calculará con el último salario integrado que tenga el trabajador
- **Cláusula 57.- Del Finiquito**
Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier



otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a seis meses de salario integrado cuando su antigüedad sea de 15 años de servicios y ocho meses de salario integrado cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años.

- Cláusula 57: Homologar el tiempo de finiquito con el STAUS.

- **Cláusula 70.- Del Uniforme**

Modificación: La Universidad otorgará la prestación de uniforme a todos los trabajadores de base, de la siguiente manera:

- a) La cantidad equivalente a *20 días* de salario integrado... que se cubrirá en la *primera quincena* de agosto de cada año.
- b) La cantidad equivalente a *5 días de salario integrado* para adquirir zapatos de trabajo...
- c) La Universidad proporcionará de manera semestral zapatos de seguridad de buena calidad que requiera el personal...
- d) La Universidad se compromete a dotar de dos uniformes de **buena calidad** al personal de vigilancia
- e) Adicionalmente, para los vigilantes y trabajadores del campo... un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la *primera quincena* del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará *cuatro años continuos en efectivo* y uno en especie...
- f) *De forma Semestral* se proporcionará una filipina y pantalón quirúrgico (C.D.I.)
- g) El personal que labora como chofer... recibirá un año en especie y por cuatro años consecutivos, en el mes de noviembre, el equivalente económico a dos uniformes completos de buena calidad consistentes en pantalón y camisa de manga larga, así como dos camisetas tipo polo en el mes de marzo. Además en el mes de octubre de los años pares se entregará una chamarra tipo universitaria
- h) La Universidad proporcionará a los jardineros de forma *semestral*, un pantalón y una camisola de manga larga... además de un par de zapatos de trabajo...

- **Cláusula 71.- Del aguinaldo**

Modificación: La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

- a) *Al personal que ..., 35 días de salario integrado sin descuento alguno, ...*
- b) *... El segundo pago por el mismo concepto será por el importe de 25 días de salario integrado...*

- **Cláusula 73.- Del Bono de Asistencia**

Modificación: La universidad ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a **24** días de salario integrado

- a) El pago se haga correspondiente 2 días al mes



b) Este pago se hará efectivo al personal que durante el mes que corresponda, no tenga inasistencias injustificadas, este bono, no se verá afectado, por el uso de otra prestación (permisos urgentes, económicos, incapacidades, etc)

- Cláusula 85.- Despensa

- **Cláusula 85 Bis.- (nueva propuesta)**

Es la cantidad que la Universidad de Sonora, proporciona al trabajador como ayuda de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad y será de \$1,030.49 (Mil treinta pesos 49/100) mensuales. Al personal eventual, se le pagará conforme a los días laborados al mes.

IV. CLÁUSULAS DE MONTO FIJO:

- **Cláusula 49.-** De las becas, *homologar con los montos establecidos y distribuidos en el CCT del STAUS.*

- **Cláusula 55.-** De los gastos para foros, mesas redondas, coloquios y conferencias
De \$20, 000.00 a \$40, 000.00

- **Cláusula 63.-** Del seguro de gastos médicos mayores
De \$1,700,000 a \$2,000,000.00

- **Cláusula 64.-** Del seguro de vida
De \$400.000 a \$800,000.00

- **Cláusula 66.-** De los gastos de funerales
*De \$676,320.62 homologar **el monto** establecido en el CCT del STAUS*

- **Cláusula 72.-** Del estímulo económico a los trabajadores
Modificación: "La universidad otorgará un estímulo económico a los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio, a partir del 20 de marzo de cada año con base en el salario integrado vigente, estímulo que se cubrirá a cada trabajador a más tardar 15 días después de la fecha en que se cumplan los años de servicio mencionado de acuerdo a la siguiente tabla:



AÑO DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO
5	5
10	10
15	15
20	20
25	25
30	30
35	35
40	40
45	45

Cláusula 76.- De las becas de educación especial

Modificación: Montos \$1,900.00 y \$2,100.00. Homologar **el monto** establecido en el CCT del STAUS

Cláusula 77.- Del crédito de vivienda de interés social

Modificación: La Universidad... constituye un fondo de \$250, 000.00 Homologar **el monto** establecido en el CCT del STAUS (\$21,538,838.00)

Cláusula 79.- Del fondo revolvente y Comisión Mixta de Préstamos Especiales

Modificación: La Universidad... aportará la cantidad de \$700,000.00... en un fondo revolvente

Cláusula 80.- Del fondo de ahorro

Modificación: La Universidad... incrementará el Fondo de Ahorro de \$11,309,458.81, a \$19,462,712.14 **para otorgar una tercera parte como los empleados académicos y de confianza.**

Cláusula 81.- Del bono a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que dé a luz

Modificación: La Universidad entregará la cantidad LA MISMA QUE LE DAN AL STAUS De \$500 a \$10,000.00

Cláusula 82.- De la dote matrimonial

Modificación: La Universidad entregará la cantidad LA MISMA QUE LE DAN AL STAUS De \$700 a \$5,000.00

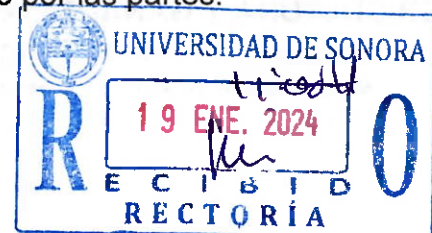
Cláusula 86.- Del bono anual (día de madres)

Modificación: La Universidad entregará la cantidad de \$2,513.00 a \$3,000.00

Cláusula 87.- Del fondo para préstamos especiales

Cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo asociado "A" que se incrementará anualmente de acuerdo con el porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos al reglamento aprobado por las partes.

(Sólo el dato aproximado) \$356,278.56.



Cláusula 88.- Del fondo revolvente para la venta de vales

Modificación: La Universidad... cuyo monto se aumenta a \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M. N.) para la venta de vales...

Cláusula 90.- Licencias Sindicales (Comité Ejecutivo)

Trece licencias sindicales (incluye suplente de trabajo) se otorgará en el nivel tabular 9C

Cláusula 103.- De los gastos de los Delegados sindicales de las unidades regionales

Modificación: La Universidad proporcionará la cantidad de \$50,000.00 *semestrales*... Además, la Universidad... por conceptos generales de representación la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.) mensuales.

Cláusula 104.- De la ayuda económica para gastos por actividades sindicales.

Modificación: La Universidad otorgará...una ayuda económica *semestral* para sufragar gastos...

Estos apoyos se harán efectivos para la segunda quincena de marzo y segunda quincena de septiembre de cada año.

Cláusula 107.- De la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS

Modificación: Para la práctica y fomento del deporte... la Universidad entregará al sindicato la cantidad de \$20,000.00 mensuales, correspondiendo \$10,000.00 para la Unidad Regional Centro, \$5,000.00, para la Unidad Regional Sur y \$5,000.00 para la Unidad Regional Norte...

Cláusula 109.- De los festejos del STEUS

Modificación: La Universidad otorgará la suma de \$1'060,000.00 AUMENTAR

Festejo	Suma
Posada Decembrina	\$600,000.00
Día Internacional de la Mujer	\$100,000.00
Día del Trabajador Universitario	\$150,000.00
Día de las Madres	\$100,000.00
Día del Niño	\$110,000.00

- **Cláusula 110.- De los gastos de asesoría**

Modificación: La Universidad otorgará al sindicato la suma de \$25,000.00 mensuales... La Universidad aportará... \$50,000.00 anuales como apoyo para diversas asesorías.

- **Cláusula Nueva. - Bono sexenal (como en el STAUS)**

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

V. PROPUESTAS DELEGACIONALES

AGRICULTURA Y GANADERIA

- Cláusula 83. No se otorga el descuento consistente en un 15 % a los trabajadores y empleados sobre el precio de productos de primera necesidad producidos en el campo



agrícola del Departamento de Agricultura y Ganadería, el cual la Universidad de Sonora se obliga a conceder.

- Cláusula 29. Años con tiempo extra y no se han integrado al salario
- Cláusula 69. Falta de vehículo disponible para cualquier emergencia del personal en turno
- Cláusula 70. E) A la fecha de hoy, 15 de enero de 2024 todavía no se ha entregado la chamarra.
- Cláusula 70. G) entrega de uniforme a todos
- Cláusula 26. La cual dice: "A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponde un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad ni sexo"
- Pago las horas OPF como vigilantes, pago de la diferencia de horas.
- 4 Vigilantes para que sean dos por turno ya que normalmente existe uno por turno para todo el campo
- Una ruta que vaya del campo al sur de la ciudad o que se modifique la existencia que va de la colonia Universitaria al campo
- La retabulación de los tractoristas al nivel 8 como a los choferes
- La retabulación de la plaza de mayordomo general que ocupa Galindo quijada Pedro al nivel 9
- Que las plazas a petición se entreguen para su basificación las cuales son:
 - 2 plazas de conserje en el área de veterinaria
 - un peón en el área experimental
 - un peón en siembras comerciales
 - uno de maternero en el establo lechero
- Una plaza de Nueva creación de auxiliar de cocina debido a la carga de trabajo por el incremento de alumnos por apertura de las carreras de médico veterinario Y ciencias genómicas.
- Una plaza de Nueva creación de encargado de filtro para la biblioteca del departamento de agricultura y ganadería
- Que se paguen las horas extras como marca la Ley Federal del trabajo y no como jornada adicional o día de descanso laborado
- Existen dos plazas de tractoristas las cuales una sola persona las está ocupando con el mismo número de empleado y nombre se solicita se entregue una plaza
- En relación a la maquinaria que existía en el establo lechero antes funcionaba mediante sistema hidráulico y actualmente funciona manualmente lo que se supone un riesgo para el personal
- En el taller mecánico se solicita que se cambien las láminas de asbesto
- Que se retome el caso del almacén que contiene residuos caducados.
- Cláusula 86 puntos se solicita Se incrementa el bono de 10 de mayo a 3500
- Cláusula 107. Se solicita se incremente la ayuda económica anual a \$15,000
- Cláusula 104. Se solicita se incremente la ayuda económica anual a \$20,000
- Cláusula 36. Ayuda por distancia como a los maestros. Homologar como la cláusula 121 (8) del contrato colectivo de trabajo STAUS

AUXILIARES DE OFICINA

Cláusulas violentadas:



- Cláusula 15
- Cláusula 16
- Cláusula 20
- Cláusula 120
- Cláusula 120. Punto 2

Agregar una Cláusula donde la Universidad genere un fondo económico que atienda las urgencias médicas de los trabajadores STEUS.

BIBLIOTECARIOS

- Cláusula 73. Cambio de salario Tabular por Salario integrado
- Cláusula 49. Incremento y mejora de distribución del monto según el promedio y el nivel educativo
- Aumento a servicios funerarios y beneficio al **trabajador**, la propuesta se basa en el apoyo que recibe el STAUS
- Cláusula 12. Anexar en la cláusula que el beneficio se extienda para las personas que estamos en el turno vespertino y que tenemos el turno de 14:00 hrs. a 21:00 hrs. debido a que si no contamos con un estacionamiento propio esta será una medida que a ambas partes nos beneficiará.
- Solicitud de plaza de Filtro Biblioteca P.C.I. Turno vespertino
- Solicitud de plazas de filtro Biblioteca Lenguas extranjeras turno: Matutino y vespertino
- Cláusula 4. De la clasificación del personal al servicio de la institución, se solicita que la Universidad entregue las plazas de confianza, que por su naturaleza deberían ser sindicalizadas.
- 2 plaza turno matutino y vespertino en el área de CAIDIV ubicado en la Biblioteca central universitaria
- El servicio Médico en el consultorio sean de dos doctores ya que la actual doctora falta mucho y nos quedamos sin servicio
- Nueva Cláusula, que el incremento directo al salario sea igual o mayor (medido en porcentaje) al incremento de la inflación del año anterior, esto con el fin de que no se pierda el poder adquisitivo del salario.
- Cláusula 57 bis. Que La Universidad aporte una cantidad de dinero para el incentivo a la jubilación. Así como al STAUS
- Cláusula 31. Incluir en el CCT la jornada laboral de martes a sábado, ya que al cambiar a horario de lunes a viernes se deja de percibir la prima sabatina
- Propongo se finiquite la prima sabatina que se incluía en el salario, pero al cambiar de lunes a viernes se deje de percibir. Ajustar el tiempo laborado con prima sabatina incluida
- Un incremento directo al tabulador del 10 %
- El otorgamiento de un 4% a prestaciones
- La reestructuración del tabulador considerando para el caso de los puestos del tabulador general la creación de subniveles tabulares de manera horizontal considerando para ello aspectos asociados la capacitación continua, la especialización de tareas, así como la experiencia producto de la antigüedad en el puesto; de igual forma para el caso del tabulador de técnicos y profesionistas. Un nuevo subnivel tabulara basado en competencia e impacto académico de los puestos.



- La homologación de plazas y/ puestos hacia la categoría de técnicos académicos integrados en un nuevo nivel tabular 10, con los subniveles A, B Y C referidos a todos aquellos puestos de impacto directo a la academia.

Adicionalmente establecer dentro de la discusión lo siguiente

1.-la regularización del pago de portabilidad al concepto de pensiones y jubilaciones a ISSSTESON ya que existen una gran cantidad de casos en que hay discontinuidad en los mismos, por incumplimiento de la Universidad de sonora al organismo referido, y que no son imputables al trabajador, ya que quien está obligado a la retención y pagos es la Institución. (Universidad de Sonora)

2.- La normalización del pago conforme a lo convenido en el convenio de prestaciones universidad de sonora ISSSTESON.

TERCERA. - Para los efectos de lo pactado en las cláusulas del presente convenio, las partes Definen el término SUELDO BASICO INTEGRADO; como la suma de las percepciones que reciban los trabajadores en forma permanente, que se origine como remuneración por el trabajo desempeñado como trabajadores de LA UNIVERSIDAD independientemente de la denominación que recibe para efectos contables internos, que en ningún caso será el salario mínimo general vigente.

Contemplándose los siguientes conceptos:

Mismo sueldo básico integrado, compuesto por los siguientes conceptos:

Para el caso de los trabajadores del Sector Administrativa y de Servicios y del Sector Confianza: Sueldo Base, Complemento, Zona Cara, Nivelación Salarial y prima de antigüedad, esta última conforme a la gradualidad establecida en las clausulas transitorias de este convenio de pensiones y jubilaciones

Propuesta del Co. Luis Arturo Vidal Torres

hago entrega en tiempo y forma las propuestas por escrito para esta revisión salarial y contractual 2024, que en su momento planteé de manera verbal en la Asamblea extraordinaria del 17 de enero del presente año.

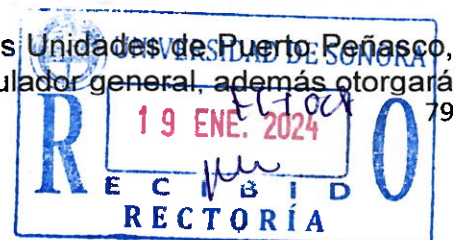
Las propuestas que planteo deberán de perfilarse como propuestas eje; es decir, deberán de presentarse en la mesas de negociación con la administración universitaria para su resolución previa y favorable al S.T.E.U.S. como condición para avanzar en las posteriores propuestas de modificación, revisión o violación de cláusulas contractuales.

1. EN RELACIÓN AL SALARIO PROPONGO LO SIGUIENTE:

Para que los salarios tabulares queden por encima del impacto de la inflación de los últimos cinco años y del incremento del 20% al salario mínimo general, que entró en vigencia desde el primero de enero del 2024, **propongo que se modifique la cláusula 35 de nuestro Contrato Colectivo de trabajo** de la siguiente manera:

CLÁUSULA 35

La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco, Caborca y Nogales un 13.4% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará



a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$50.00 mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.

La Universidad y Sindicato aceptan en realizar gestiones conjuntas antes las instancias competentes para que Hermosillo, Navojoa y Santa Ana sean considerados como Zona Cara.

CLÁUSULA 35 (Se modifica; se elimina el segundo párrafo).

La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco, Caborca y Nogales un **26.8%** más de salario con respecto al tabulador general. **Asimismo, se compromete a pagar a los trabajadores de Hermosillo, Cajeme, Navojoa y Santa Ana un 13.4% más de salario con respecto al tabulador general considerados también como zona cara. Además otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$100.00 mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.**

2. EN RELACION AL PLIEGO DE VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO Y CONVENIOS ESTABLECIDOS PROPONGO QUE SE REPRE LA SIGUIENTE CLÁUSULA:

CLÁUSULA 16

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán, inferiores a los que concedan la Constitución General de la Republica, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la US a la fecha, en lo conducente”.

•VIOLACIÓN:

No pagan el salario conforme lo señalado en esta cláusula del Contrato.

SUSTENTO DE PRUEBAS:

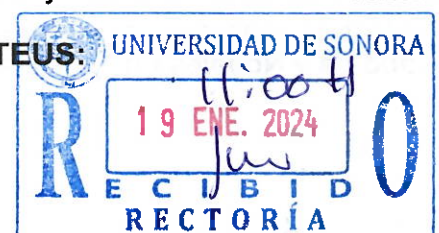
Los salarios mínimos vigentes al 1 de enero del 2024 y la inflación de los últimos cinco años están por encima del salario tabular de los primeros tres niveles.

El incremento de 20% fija la retribución mínima vigente para los trabajadores desde el 1 de enero del 2024 en 249 pesos diarios y 375 pesos en la frontera norte. Es decir, 7,470 pesos y 11, 250 pesos mensuales. Podemos observar que los tres primeros niveles tabulares del STEUS están abajo del salario mínimo general.

AUMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO:

2019: 16.21%; 2020: 20%; 2021: 15.0%; 2022: 22%; 2023: 20% y 2024: 20%. Total: **113.21%**

AUMENTOS AL SALARIO DEL STEUS:



2019: 3.35%; 2020: 3.4%; 2021: 3.4%; 2022: 3.5%; 2023: 4.0%. TOTAL: **17.65%**

PORCENTAJE DE INFLACION ANUAL SEGÚN INEGI

2019: 2.83%; 2020: 3.70%; 2021: 7.36%; 2022: 7.82%; 2023: 4.32%. TOTAL: **29.03%**

•REPARACIÓN

Exigimos un aumento salarial que esté por encima del salario mínimo general y de la inflación anual señalada por el INEGI, tal como se plantea en la cláusula 16.

CLÁUSULA 32

Solicito que se respete la leyenda: "el 2% a partir del vigésimo primero por cada año de servicio que presten **en adelante** a la Institución", porque paga hasta los treinta años de servicio poniendo como pretexto la tabla que se muestra al final de la cláusula, sabiendo muy bien que la tabla descrita debajo de la cláusula es descriptiva no limitativa. Por lo mismo, deberá pagarse los porcentajes de esta prima o complemento por concepto de antigüedad por los años de servicio sucesivos que el trabajador vaya cumpliendo.

VIOLACIÓN

No pagan conforme lo señalado en esta cláusula del Contrato.

SUSTENTO DE PRUEBAS

La tabla es descriptiva no limitativa.

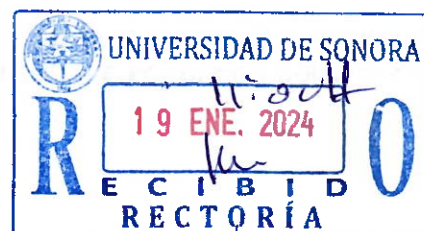
REPARACIÓN

Exigimos que esta prestación cuyos porcentajes de esta prima o complemento por concepto de antigüedad deberá pagarse por los años de servicio sucesivos que el trabajador vaya cumpliendo.

3. EN RELACION A LAS MODIFICACIONES AL CONTRATO COLECTIVO Y CONVENIOS ESTABLECIDOS PROONGO QUE AGREGUEN O MODIFIQUEN LOS CONTENIDOS DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

CLÁUSULA 32 (Actual)

El salario de los trabajadores se incrementara con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 1.5% por cada año de servicios prestados a la Institución hasta el vigésimo del salario integrado vigente, y el 2% a partir del vigésimo primero por cada año de servicio que presten en adelante a la Institución.



Esta prestación se hará efectiva o se pagara por parte de la Universidad en forma semanal o quincenal según sea el sistema de pago que tenga el trabajador.

Los porcentajes de esta prima o complemento por concepto de antigüedad se pagarán por cada año de servicios prestados a la Institución, conforme a la siguiente tabla:

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

Esta prestación empezará a disfrutarla el trabajador una vez que haya cumplido dos años de servicio a las órdenes de la Universidad.

Para los efectos de esta Cláusula, se entiende por salario integrado vigente, el sueldo base y complemento que en forma regular y continua percibe el trabajador en efectivo.

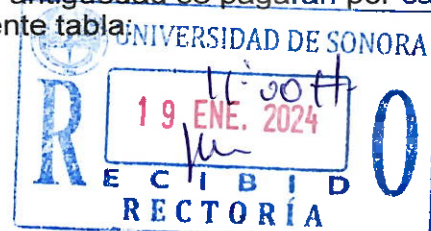
Nota. Se propone quitar este párrafo porque si se suma el sueldo base y el complemento te da un salario tabular.

CLÁUSULA 32. (Se elimina integrado vigente; se agrega en la tabla: "... en adelante". Y se elimina último párrafo.)

El salario de los trabajadores se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 1.5% por cada año de servicios prestados a la Institución hasta el vigésimo del **salario**, y el 2% a partir del vigésimo primero por cada año de servicio que presten **en adelante** a la Institución.

Esta prestación se hará efectiva o se pagara por parte de la Universidad en forma semanal o quincenal según sea el sistema de pago que tenga el trabajador.

Los porcentajes de esta prima o complemento por concepto de antigüedad se pagarán por cada año de servicios prestados a la Institución, conforme a la siguiente tabla:



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

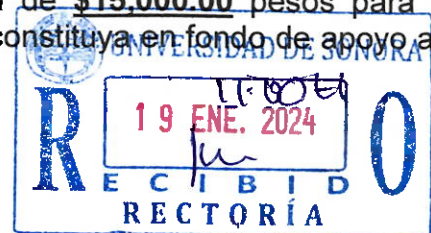
Esta prestación empezará a disfrutarla el trabajador una vez que haya cumplido dos años de servicio a las órdenes de la Universidad.

CLÁUSULA 57 (actual)

Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además la Universidad les pagara **seis** meses de **salario integrado vigente** independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho. Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a **tres** meses de salario cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y **seis** meses de salario cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagara la proporción que resulte entre los **tres y seis** meses de salario en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagara en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinara en qué grado es suficiente en la aplicación de Incrementos a los montos de jubilación, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.

Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicara la cantidad de **\$15,000.00** pesos para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los



trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrara por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Así mismo la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo.

CLÁUSULA 57 (Se modifica)

Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además la Universidad les pagara **ocho** meses de **salario** independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho. Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a **seis** meses de salario cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y **doce** meses de salario cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagara la proporción que resulte entre los **seis y doce** meses de salario en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagará en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinara en qué grado es suficiente en la aplicación de Incrementos a los montos de jubilación, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.

Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad **de \$2'000,000.00 anuales a partir de la firma del presente convenio** para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Así mismo la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo.

CLÁUSULA 70 (actual)



La prestación de uniforme se cubrirá en una cantidad equivalente a quince días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. ...

CLÁUSULA 70 (se modifica)

La prestación de uniforme se cubrirá en una cantidad equivalente a veinte días de salario anualizado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. ...

NOTA:

En la cláusula 1, inciso 13, dice: "SALARIOS: La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo."

En la cláusula 1, inciso 14, dice: "SALARIO TABULAR O SUELDO BASE. La cantidad fijada para cada puesto en el tabulador."; es decir, es el salario que cobra el trabajador según el nivel en que está ubicado.

En la cláusula 1, inciso 15, dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

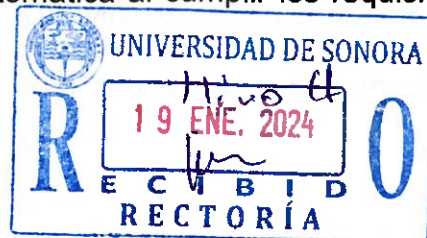
Por lo que podemos observar es que cuando se dice salario, para este contrato y la Ley Federal del Trabajo salario se asume como el pago en efectivo del salario tabular más las prestaciones. En este caso si queremos avanzar hay que solicitarlo como **anualizado**.

4. SOLICITO AGREGAR UNA NUEVA CLÁUSULA:

Una cláusula denominada de **urgencias médicas** donde la Universidad de Sonora se comprometa apoyar en el año a 10 trabajadores con 50,000 pesos cada uno.

BUFETE JURÍDICO

- Cláusula 35 BIS. Que se incremente al 13.5
- Cláusula 49. Aumento en todos los niveles
- Cláusula 50. Exención de pago sin importar la suspensión por parte de los estudiantes (son situaciones de vida)
- Cláusula 57 BIS. Que se incremente a 61 beneficiarios como lo tiene el ST AUS
- Cláusula 64. Incremente la póliza como a lo Académico y de confianza
- Cláusula 76. Igual que el ST AUS
- Cláusula 80. Incremento en el fondo ahorro
- Reestructuración del tabulador de 9 a 14 niveles
- Reclassificación para subir de subnivel de manera automática al cumplir los requisitos el trabajador
- 12 días económicos y 12 urgentes



- Creación de plaza de mediador en el tabulador (Maribel Solís puede ayudar en la creación de perfil)
- Prejubilación

CENTRO DE LAS ARTES

- Beca deportiva para hijos deportistas de trabajadores (STEUS)
- Beca deportiva que se les conceda como beneficio a todos aquellos deportistas hijos de trabajadores, en cualquiera de las disciplinas deportivas.
- Este apoyo económico que consista en 6,000 pesos mexicanos por semestre a cada uno de los hijos deportistas de trabajadores, del sindicato de trabajadores y empleados de la universidad de sonora (STEUS).
- Cláusula 76.

La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la SEP, para tramitar becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores, con necesidades especiales de Educación Especial. La Universidad se compromete además de proporcionar los siguientes apoyos: a) La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de la Mujer del Sindicatos serán las instancias encargadas de revisar los asuntos particulares para aquellos casos de deficiencia o discapacidad que requieran educación especial, para lo cual solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares. Una vez analizado el dictamen y si este indica que requiere atención especial, la instancia decidirá el nivel del apoyo económico requerido, presentando el trabajador la factura correspondiente que ampare el pago de esta prestación, en el entendido de que este apoyo económico en ningún caso excederá la cantidad de \$3,500 (Tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.) Así mismo la beca de educación especial se hará extensiva al personal eventual que hayan acumulado 30 días de trabajo. Dicha prestación se hará extensiva al personal jubilado.

- Cláusula 85. Concepto DESPENSA

La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$3,500 (Tres mil quinientos 00/100 M.N.), por concepto de despensa para cada trabajador que preste sus servicios a la Institución, independientemente del salario. Así mismo la prima de despensa se hará extensiva al personal eventual, haciéndose el pago a cada uno de estos trabajadores una vez que hayan acumulado treinta días de trabajo. Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado.

- Cláusula 70. ZAPATOS

La Universidad otorgará la prestación de uniforme a todos los trabajadores de base, de la siguiente manera: a) La cantidad equivalente a treinta días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del período correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado. b) La Universidad proporcionará TRES VECES AL AÑO la cantidad equivalente a \$1,200 (Mil doscientos pesos 00/100 M.N) valor de un par de zapatos.

- Cláusula 71. AGUINALDO

La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones: b) Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el



primero de diciembre de cada año el importe de 40 cuarenta días de salario integrado. El segundo pago por el mismo concepto será por el importe de 30 treinta días de salario integrado el cual se pagara a cada trabajador dentro de los primeros cinco días en que se empiece a laborar en el mes de enero de cada año.

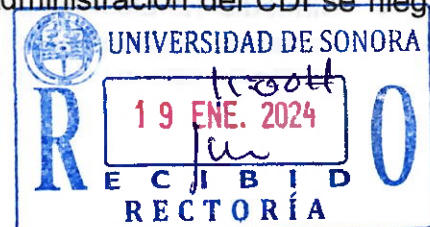
- Cláusula 20. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores de dependencias diferentes a las que fueron adscritos, ni de unidad donde presten sus servicios ni de la actividad que realiza el trabajador en forma normal o que se realice una retabulación y cambios de nombramientos ya que realizamos funciones que rebasan mucho las de un oficial del mantenimiento, ya que se nos manda fuera de nuestra adscripción, consecuencia del cambio de nombre de la dependencia sacándonos del centro de las artes para que realicemos trabajo en el museo, Galería Artesanos Hidalgo, Auditorio Manuel Rivera Zamudio y las graduaciones en el Castro Servin (2)
- De los tiempos extras. Se están quedando desfasados porque pagan muy poco sobre todo aquí que son muchos eventos externos y los pagos tardan demasiado.
 - Que el pago de hora extras tenga una fecha precisa de pago y no esperar que la administración quiera
- **Cláusula 26 y 28.-** Solicitamos sean estudiados y revisadas las funciones realizadas por el personal del Centro de las Artes para una RETABULACIÓN a los niveles 7 y 8 de los Auxiliares y Oficiales de mantenimiento a efecto de adecuarlas a las condiciones actuales. Son 12 compañeros los que realizan estas funciones. Así mismo, la retabulación del puesto Operador de programas, revisar las funciones realizadas en dicho Departamento.

CIENCIAS QUÍMICAS

- Cláusula 35. Zona de vida cara.
- Cláusula 64. Seguro de vida. Aumento
- Aumento en despensa
- Nivelación salarial
- Aumento aguinaldo
- En cuanto al tabulador, que se cree un nuevo perfil de archivista, ya que por el nuevo sistema de archivo se ha incrementado la carga de trabajo para las secretarías/operadores de programas (sin recibir ningún tipo de remuneración).

CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL

- Se solicita un área de comedor (covacha), resguardo de personal y material
- Cláusula 6 (C). Violación a la cláusula rechazando a personal propuesto por el STEUS a pesar de tener el perfil establecido, se solicita se respeten los requisitos establecidos en el perfil de puestos y que no sea a criterio de la Administración del CDI
- Cláusula 41. Ampliación de los días Urgentes, modificación, que el permiso sea por Cuidados maternos, los que se tienen son insuficientes, y que sea extensiva la modificación en caso de enfermedad de su cónyuge y padres.
- Sustituciones, respeto a la sustitución automática, la Administración del CDI se niega a respetar la Cláusula



- Estacionamiento. Solicitud de cajones de estacionamientos. Hacer uso de cajones de estacionamiento de Lenguas extranjeras ya que como empleados tenemos el mismo derecho
- Cláusula 70. Uniforme completo, pantalón quirúrgico y filipina

CHOFERES

- Subir el monto para pago de hotel de mil pesos a mil quinientos esto debido a la alza de los precios.
- Incluir las rutas de los trabajadores en el c.c.t.
- Terminar el área donde los compañeros de lavado toman sus alimentos, compromiso adquirido por la institución en la pasada revisión.
- Una plaza de lavador esto por la extensa carga de trabajo.
- Se cubra la plaza de auxiliar mecánico.
- Se pague la hora extra completa a los choferes y se haga extensiva para todos
- Poner piso en el corralón o en su defecto poner una capa de grava esto para evitar tanto polvo y las unidades puedan permanecer más tiempo limpias.
- Poner sombra a las unidades en el corralón (tejaban)
- Integrar las horas extras al salario cláusula 10 del c.c.t.
- Equipar los talleres de la herramienta necesaria tales como:

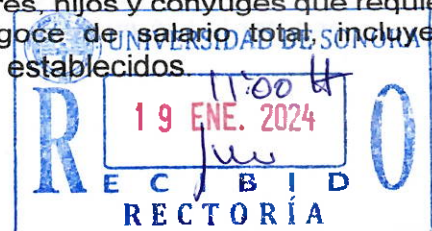
Les solicitamos que se agende un día para negociar con la administración las siguientes peticiones y se permita a los compañeros delegados estar presente dicho día.

DIFUS

- Zona de vida cara 13.4
- Reestructuración integral del tabulador propuesta R.H del 2007
- Sistema de salud digna en el ISSSTESON
- Cláusula 49. Aumentar la Cláusula
- Cláusula 86. Aumentar o mejorar
- Cláusula 105. Otorgar una hora de descanso digna
- Cláusula 73. Violación de la cláusula por intervención quirúrgica por no entregar el bono de puntualidad y asistencia
- Personal de filtro (solo hay 1 por turno)
- Personal bibliotecario (solo hay 1 por turno)

DERECHO

- Cláusula 42. Licencia por enfermedad grave de los padres, hijos y cónyuges que requieren cuidados especiales en enfermedades graves con goce de salario total, incluyendo prestaciones, modificar o extender el periodo de 8 días establecidos



- Propuesta: conceder licencias con goce de salario total a los trabajadores para cuidados especiales por enfermedad grave a padres, hijos y cónyuge que dependan del trabajador, considerando el caso de hermanos que no cuenten con cónyuge e hijos para su apoyo en los cuidados de enfermedad.

ENFERMERÍA Y TRABAJO SOCIAL

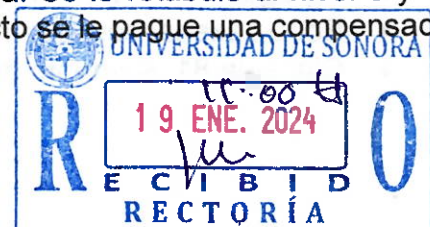
- Cláusula 20. Estudio e intervención de la Comisión del tabulador para que se revisen las áreas y que queden especificadas en la forma única. Motivo: Sobrecarga de trabajo

EVENTUALES

- Cláusula 26. Mejorar. el pago inmediato independientemente del trámite burocrático de la institución se genere un fondo para dichos pagos u estos se descuenten al momento que la institución pague o considere reflejado el pago.
- Cláusula 43 capacitaciones. Mejorar. sean más frecuentes y que incluyan mayor número de eventuales.(2)
- Cláusula 70 uniforme. Mejorar. Se entregue a eventual con propuesta abierta y que se sabe se queda por periodo largo a menor de 6 meses.(2)
- Cláusula 81 canastillas. Mejorar. Incrementar a 30 días(2)
- Cláusula 82 dote de matrimonio. Mejorar. Incrementar a 30 días.(2)
- Nueva propuesta: vigilancia que se acepte más número de eventuales en periodo vacacional ya que hay puestos que no se quieren cubrir y se genera una carga de trabajo para los que se encuentran laborando o de base y se ahorran eventuales.
- Cláusula 59 ISSSTESON. Mejorar. Acceso inmediato al servicio médico cómo se maneja dicha institución para sus eventuales. Contando a partir de la primera propuesta ya que en ese momento forma parte de la plantilla del STEUS.(2)
- Nueva propuesta: tarjeta de estacionamiento para el personal del STEUS.(4)
- Pago oportuno. Como está estipulado en la ley federal de trabajo en los artículos 106 y 110 y que no exceda más de dos semanas.(3)

FILTRO

- Bono de puntualidad pase de cada cuatro meses a cada dos meses. (Para quede mínimo en cada tres)
- No perder bono por asistencia cuando habiéndote presentado a trabajar presente problemas de salud el trabajador y te incapaciten por solo ese día..
-
- Solicito no afecte en las prestaciones Cuando presentas como trabajador cuidados maternos o cuidados a los padres por enfermedad.
- Uniforme cada año (para que quede mínimo en cada dos años) y se incluya a personal de filtro y conserje de cada área y turno.
- Que el personal de filtro sea fijo en cada área asignada. Se le retabule al nivel 8 y sea asignado a un área fija de cada biblioteca O en su defecto se le pague una compensación extra por mes al tener que hacer rol en cada biblioteca.

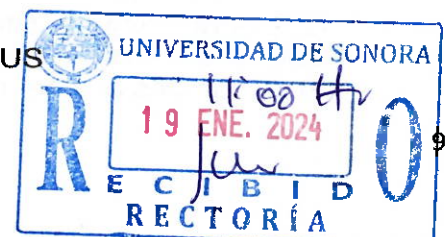


HERRERIA

- Cláusula 70. Añadir inciso sobre el uniforme de taller de herrería, solicitamos que se incluya la entrega de 3 uniformes por año ya que nuestro trabajo desgasta y quema la ropa
- (Pantalones mezclilla y camisolas)
- Cláusula 28. Retabular oficiales a 8vo nivel
- Retabulación de ayudante Herrero a 7mo nivel
- Retabulación de Mayordomo de herrero a 8 C

HUMANIDADES Y ARTES

- Cláusula 3: Violación a la cláusula al aumentar y/o cambiar funciones en puestos de conserjes en el Departamento de Arquitectura.
- Cláusula 9: Entregar dos plazas a petición por más de 6 meses.
- Cláusula 16: *Se propone la siguiente modificación en su redacción:* "En todos los casos los derechos de los trabajadores serán superiores a los que concedan la constitución general de república, la ley federal del trabajo las normas vigentes en la universidad de sonora a la fecha, en lo conducente".
- Cláusula 20: Cambios en las actividades específicas que desarrolla el trabajador en forma normal en el Depto. de Arquitectura.
- Cláusula 46: Que se respete la cláusula otorgando los cursos durante el horario normal de jornada de trabajo y se pague el equivalente al 50% de su salario normal.
- Cláusula 66: Homologación monto de apoyo económico y el número de beneficiarios de 48 a 60 trabajadores, como lo percibe el STAUS en su cláusula 151.
- Cláusula 68: Violación a la cláusula. La Universidad limita el acceso a esta prestación, cuando su función es ser sólo gestora.
- Cláusula 70: Aumentar la prestación de uniforme y calzado de 15 a 30 días.
- Cláusula 74 y 75: Aumentar la prestación de apoyo a educación especial
- Cláusula 71: Aumentar a 60 días la prestación de aguinaldo.
- Cláusula 82: Dote matrimonial. Homologación de \$700.00 a \$2,500.00 monto que recibe el STAUS. Y agregar el siguiente párrafo: (
• "El monto de esta cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de cláusulas de monto fijo que el sindicato establezca.
- Cláusula 84: Aumentar la prestación Prima de antigüedad.
- Cláusula 105: Cláusula violada ya que no se cuenta con comedor y las condiciones de las "covachas" son infrahumanas, sobre todo por el clima y las condiciones en las que se encuentran.
- Agregar una cláusula, donde la Universidad de Sonora en conjunto con el STEUS constituyan un fondo económico, el cual será regulado por el STEUS, para hacer frente a las "necesidades médicas de extrema urgencia" que tengan los trabajadores afiliados al STEUS.
- Cláusula 60: Se solicita la construcción de un sanitario para el área de Taller de escenografía, área muy concurrida donde se atiende a maestros, alumnos, trabajadores y público en general. (Asunto de salud e higiene).
- Agregar cláusula para apoyo y/o becas deportivas
- Bono sexenal como lo menciona la cláusula 140 del STAUS
- Cláusula 81, Aumento del monto



- Homologar la prestación con lo establecido en la Cláusula 154(Canastilla) del STAUS y agregar el segundo párrafo de la misma Cláusula.

IMPERMEABILIZACIÓN

- En virtud de que nuestro trabajo se desarrolla en áreas de bastante riesgo, por ser estas en techos y azoteas de los edificios, los cuales son bastante altos, pero además, en las mismas azoteas se encuentra tendido de cables eléctricos. Además para subir el material que se requiere para esto, la única forma de subirlo es por las escaleras y esto es también peligroso. Basados en lo anterior, solicitamos seamos retabulados al nivel 7, ya que nuestra categoría es de Auxiliares de mantenimiento.
- Auxiliar de mantenimiento -Impermeabilizadores-
- Solicitud de Auxiliar a Oficial de mantenimiento.

INDUSTRIAL

- Becas. Aumento
- Mejorar la Prestación de gastos funerarios.

JARDINEROS

- Cláusula 63. Incremento del Fondo de gastos Médicos mayores por parte de la Universidad de \$ 1, 700,000 a \$ 3,000,000
- Agregar un día más a la firma de folios para pagos de nóminas
- Cláusula 26. A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y compensación.
- Retabulación del puesto jardinero
- Retabulación Puesto Mayordomo de sector general
- Retabulación del puesto palmero, oficial de mantenimiento de jardinería y espacios abiertos por riesgo de trabajo y auxiliar de mantenimiento adscrito al jardín.
- Retabulación del puesto de tractorista
- Se solicita plaza de chofer-cargador adscrita al jardín ya que el compañero viene realizando esas dos funciones, solo es jardinero.
- Uniforme completo (pantalón y camisa) cada 6 meses, así como los zapatos de seguridad se den de forma semestral
- Se solicita una chamarra y rompevientos de forma anual ya que estamos expuestos de forma directa a los climas extremos
- Pago de incrementos anuales de más de 7 años por compensación por carga de trabajo a los mayordomos de sector y general, dicha solicitud fue hecha a la Universidad en junio del 2021 sin respuesta
- Cláusula 31. Especificar que quede claramente el pago Doble de las vacaciones laboradas, pago que nunca se ha hecho



- Cláusula 29. Modificación, en el párrafo segundo, donde han dejado de pagar en los periodos de huelga las compensaciones y horas extras que se vienen laborando de forma interrumpida de más de 20 años.
- Cláusula 20. Reparación de la cláusula 20 párrafo 5 inciso (a), donde se comisiona al personal del área de jardín a trabajar fuera de las instalaciones de la Universidad y no se cumple con lo establecido.
- Que sean liquidados los tiempos extraordinarios al momento de jubilarse
- Que se otorgue una fecha anual para la entrega de material de seguridad e higiene
- Acondicionamiento de un área de cocina de los jardineros que laboran en los campos deportivos
- Pago funerario en fallecimiento del trabajador
- Exención de pago a los hijos de los compañeros jubilados(examen de ingreso, Inscripción, colegiatura
- No se descuente el bono de puntualidad en los casos de incapacidad
- Cláusula 70. Incluir mascarillas en el kit de seguridad e higiene los jardineros

KINO

- Ayuda por distancia como a los maestros
- Zona de vida cara
- Base de afanadora
- Base de oficial de mantenimiento
- Base de auxiliar de mantenimiento
- Equipo de seguridad e higiene
- Cláusula 36. Ayuda por distancia como a los maestros. Homologar como la cláusula 121 (8) del contrato colectivo de trabajo STAUS

LETRAS

- **Cláusula 84.** Modificar en base a la Ley del Trabajo
 - Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:
 - regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas
 - Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados

- En base a la Cláusulas 37 y 105 del C.C.T. estamos solicitando un espacio para consumir nuestros alimentos



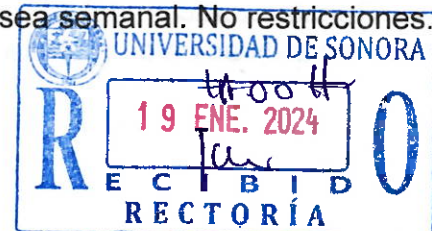
MATEMÁTICAS

Nueva Propuesta:

- Asesorías de abogado para cualquier situación laboral que se presente, pensiones y/o jubilaciones
- Cláusula 66. Apoyo de \$23,000 a cada uno en Gastos funerarios
- Bono de puntualidad mensual y aumento en el mismo
- Aumento en el bono de día de las madres
- Aumento en todas las prestaciones
- Aumento en la despesa
- Zona de vida cara
- Cláusula 32. El pago de prima de antigüedad sea a partir del primer año

MEDICINA

- Hacer la petición a quien corresponde para que se le dé una parte proporcional del seguro de vida, para que el trabajador pueda pagar posibles gastos médicos que la institución no pueda o no tenga para solventarlos y con ello se beneficie el trabajador.
- Integrar una comisión del personal (sindicato) para que realice seguimiento y gestiones, estudios, procedimientos, tratamientos, según sea el caso del trabajador para que la institución médica proporcione una atención oportuna al derechohabiente.
- Tratar de obtener servicios de gastos médicos mayores para cualquier intervención clínica vigente que no cubra el hospital ISSSTESON. Solo esto se puede lograr si se inicia con un tercer nivel.
- Nivelación del trabajador. Iniciar todos los trabajadores con un tercer nivel para poder aportar una cuota digna para un servicio médico de calidad., y a la vez con esto se favorece la jubilación de los compañeros que ya cumplieron con su tiempo laboral.
- Que el sindicato disponga del rubro que se le descuenta a los trabajadores como son días económicos, días urgentes, días de incapacidad, que son parte de los remanentes económico que tiene recursos humanos de la Unison,. Para con ello apoyar al trabajador que solicita apoyo económico en la asamblea y con esto no se lastime la economía de los demás trabajadores.
- Estacionamiento para trabajadores
- Caseta para los guardias
- Sistema de transporte eléctrico interno para personal y alumnos (discapacitados que lo requieran)
- Tarjeta de vales disponibles para pagos semanal debe ser derecho de todos los trabajadores tener la tarjeta de vales aunque el pago sea semanal. No restricciones.



- Propongo que se iguale el salario de Nogales, Caborca y Santa Ana, para Hermosillo porque no podemos sostener un ritmo de vida porque la inflación del 25% ya supero nuestro salario mínimo o que la rezonificación se apruebe tendremos que recurrir a una huelga y ni por ningún motivo aceptaremos un bono como en otras ocasiones y a su vez se verán beneficiados los tres primeros niveles. No se puede sostener este ritmo de vida
- Cláusula decima sexta. Mejorar: mas que es solicitar que se haga peso esta misma en cuanto al anexo 1 como en el anexo 2, ya que es preocupante dejar a la institución nos rebasé en el salario y en nuestro mismo contrato.
- De ser posible mejorar la calidad del proceso de paga de nuestros eventuales, ya que sea la institución o algún otro proceso que deje de obstaculizar el sueldo en nuestra eventualidad a veces en más de un mes sin goce de sueldo
- Mejorar la Cláusula del Iссsteson y la del Infonavit.
- Incremento salarial
- Violación a las Cláusulas 15 y 16 del CCT

Propongo que a las personas con alguna discapacidad se nos facilite algún apoyo, ya sea con un numero de empleado sea esposa e hijos.

MUSEO

- Gestionar un pago de bono navideño
- Cláusula 41. Aumentar 15 días los días económicos
- Retabulación de Plazas de Promotor cultural operativo del teatro Emiliana de Zubeldía de nivel 8 al nivel 9
- Que los Jubilados no pierdan la prestación de Exención de pago de sus hijos (Inscripción, colegiatura, exámenes, etc.)
- Reactivar los cursos de inglés a niños primaria y secundaria para hijos de trabajador
- Exención de pago de campamento de verano para hijos
- Jubilados Exención de pago en talleres
- Incremento Aguinaldo 10 días más
- Bono de 10 de mayo a \$3000
- Fondo de ahorro recibir 1 más en marza
- Bono para los papás \$2, 000
- Los niños de preescolar reciban apoyo para material, uniforme etc.
- Talleres para los hijos de trabajadores de 1-3 pm
- Días económicos aumentar a 15
- Gestionar que el regreso en Enero sea después del 5 de enero
- Que el aguinaldo de enero se de 30 días
- Cláusula 35 BIS. Que se incremente al 13.5
- Cláusula 57 BIS. Que se incremente a 61 beneficiaros como lo tiene el STAUS
- Cláusula 64. Incremente la póliza como a lo Académico y de confianza
- Cláusula 80. Incremento en el fondo ahorro
- Cláusula 49. Aumento en el monto de becas en todos los niveles
- Aumento en el apoyo para cuidados de cuidados en casa
- Reestructuración del tabulador
- Reclasificación de manera automática al cumplir los requisitos el trabajador



- Cláusula 56 Bis. Cinco días hábiles por paternidad, que pase de 5 días a 30 días hábiles por paternidad, sin alterar el bono de puntualidad u otras prestaciones
- Cláusula 27. La universidad absorberá los impuestos de los primeros 3 niveles
- La universidad absorberá los impuestos de los primeros 6 niveles
- Cláusula 72. Trabajadores que cumplan 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45.
- Que se pague al igual que el personal académico tal como lo indica la cláusula 129 del STAUS

OFICIOS

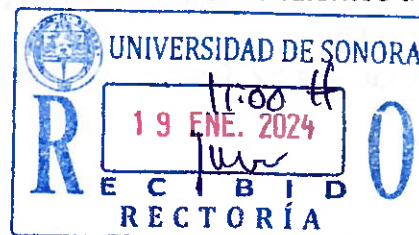
- Solicitud de retabulación para toda el Área de Oficios.
Transporte de personal (Ruta) para el área sur.

PINTORES

- Retabulación del nivel tabular 5 al 8
- Violaciones a las Cláusulas
- Cláusula 3 *1 *2
- Cláusula 8
- Cláusula 17 *8
- Cláusula 20
- Cláusula 26
- Cláusula 28
- Cláusula 43
- Cláusula 120
- Cláusula 60
- Añadir algún inciso (q nos den una compensación por riesgo de trabajo)
- Ejemplo:
- Riesgo alto, q se aumente adicional un 15% del salario
- Riesgo medio, q se aumente adicional un 13% del salario
- Riesgo bajo, q se aumente adicional un 11% del salario
- Cláusula 70
- Añadir otro inciso de uniforme para todas las técnicas (2 juegos de pantalón y camisas, zapatos por año)
- Estacionamiento

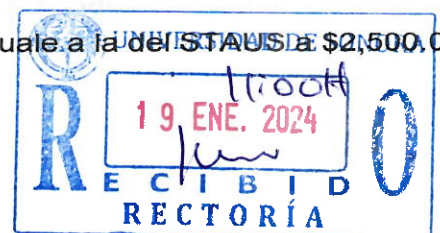
POSGRADO EN DERECHO

- Aumento salarial del 30%
- 2 Niveles a nuestro tabulador
- Cláusula 66. que los gastos funerarios sean extensivos al propio trabajador, ya que en algunas ocasiones han fallecido estos, sin tener ascendientes o descendientes trabajando y que puedan cubrir el funeral del trabajador.



PROCESOS TÉCNICOS EN EL PUESTO DE CATALOGADOR Y CLASIFICADOR

- Cláusula 8 Bis. Agregar Comisión Mixta De Becas a la cláusula
- Cláusula 33. Zona de vida cara
- Cláusula 49. Modificar el promedio requisito para beca a posgrado de 9.1 que es el actual a promedio mínimo aprobatorio.
- Cláusula 57 bis. Que La Universidad aporte una cantidad de dinero para el incentivo a la jubilación. Así como al STAUS
- Cláusula 63. Que la Universidad incremente en \$5,000,000.00 (cinco millones de pesos 00/100) su aportación anual permanente para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores. Desde noviembre en el 2023 al STAUS le APORTA \$20,212,324.86 para el pago del seguro (SGMM) anual permanente.
- Cláusula 64. *Que la Universidad ponga a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria para que el seguro de vida aumente de \$400,000.00 a \$950,000.00 cantidad que se les dio al STAUS en el 2021.
*Qué el seguro contratado sea con las mismas atenciones que al STAUS.
*Qué se le agreguen “los trabajadores que se jubilan tendrán derecho a continuar con los beneficios del seguro de vida en las mismas condiciones que los trabajadores activos” (igual que STAUS)
- Cláusula 66. Que la Universidad de Sonora incremente el monto de la ayuda por defunción de \$14,090.00 a \$23,500.00 misma cantidad que se le aumento al STAUS en el 2023. Al STAUS en el 2021 se aumentó a \$20,500.00. En el 2022 se aumentó a \$22,000.00. En el 2023 aumento a \$23,500.00
- Cláusula 76. Que se le agregue a la Cláusula 76: Que La Universidad de Sonora apoye con el 60% de los gastos derivados en los casos de los estudios, Evaluaciones y valoraciones de orden neuropediátrico o psicológico se hayan realizado con profesionales particulares especialistas en la materia siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de la infraestructura física y o humana para revisarlos (esta prestación ya la tiene el STAUS).
- Que la Universidad de Sonora incremente de \$2,100.00 a \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) el apoyo mensual en **becas** para hijos de los trabajadores afiliados al STEUS, con requerimientos de **educación especial o a cualquier caso que se requiera**, retroactivo al 20 de marzo del presente. Por qué hacen esta discriminación con los hijos de los trabajadores y empleados del STEUS??
- Cláusula 80. Formar un programa de ahorro de los trabajadores y empleados del STEUS. Que esté formado por el fondo de ahorro colectivo y el fondo de ahorro individual. Que la Universidad aporte quincenalmente la cantidad de \$500,000.00 pesos quincenales cuyos incrementos anuales provendrán de la bolsa económica que acuerden el STEUS y las autoridades universitarias para cláusulas de monto fijo en la revisión.
- Cláusula 81. la Universidad de Sonora entrega la cantidad de \$500 pesos por concepto de canastilla. Que la Universidad de Sonora incremente el monto de la ayuda por Canastilla a \$1,000.00 misma cantidad que se le aumento a los empleados del STAUS y de confianza. Sufrimos de discriminación.
- Cláusula 82. Dote matrimonial es de \$700.00. Que se iguale a la de STAUS de \$2,500.00



- Cláusula 86. Aumentar el bono del 10 de mayo de \$2,513.00 a \$3,000.00. Que la Universidad de Sonora otorgue licencia a la comisión revisora igual que a la comisión revisora del STAUS. (inicia al principio del semestre y termina al finalizar el semestre) Ya que es necesario ver y revisar con tiempo las cláusulas del contrato.
- Que la Universidad de Sonora proporcione un **terreno** bastante para vivienda para los trabajadores del STEUS de la U.R.S. Navojoa y Cajeme Y U.R.N. Caborca, Santa Ana y Nogales.
- Que la Universidad de Sonora se comprometa a seguir gestionando ante el ISSSTESON la solución de Los problemas que se presenten relacionados con las **pensiones y jubilaciones** de los trabajadores administrativos y de servicio, la prestación del servicio médico, así como el reconocimiento de años de cotización al instituto.
- Qué la universidad se comprometa a la realización de reuniones Mixtas periódicas conjuntas con el STEUS y el ISSSTESON para avanzar en los temas anteriores y en otros problemas que se presentan en los servicios de salud
- Solicitamos la conclusión del proceso de actualización de nuestro perfil de Catalogador y clasificador, ya que después de la revisión, actualización por parte de la Comisión Mixta del tabulador tal como lo dice el convenio 2023 en la cláusula Decima cuarta no se ha llegado a un acuerdo por las partes involucradas es por lo que solicitamos una propuesta económica acorde a nuestra responsabilidad, funciones y requisitos, es por eso que hacemos las siguientes observaciones donde justificamos lo dicho anteriormente.

Cláusulas para mejora:

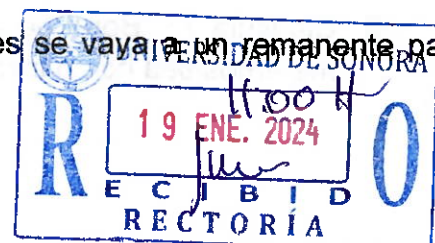
Décima cuarta: La administración Institucional acepta impulsar, a través de la COMISIÓN MIXTA DEL TABULADOR, los trabajos de revisión, actualización y acuerdo, de todos los perfiles de puestos, con el compromiso de concluir en 2023, al menos los 18 puestos, que concentran al 82% del personal administrativos y de servicios: conserje, vigilante, bibliotecario, secretaria, operador de programas, auxiliar de oficina, jardinero, auxiliar de mantenimiento, oficial escolar capturista, chofer, asistente educativo, encargado de filtro, catalogador y clasificador, operador de equipo especializado: prensa, offset, oficial de reparación y mantenimiento, educadora y auxiliar agropecuario (peón agrícola).

Décima quinta: La administración Institucional ofrece revisar y actualizar, de manera bilateral los criterios generales para aplicación del tabulador de técnicos, acordados en 1998.

Proponemos que sea retomada la cláusula decima cuarta del convenio 2023, donde sea revisado y analizado nuestro perfil de catalogador y clasificar y llegar a un acuerdo favorable de dicho perfil.

PSICOM-SOCIALES

- Cláusula 34. Incremento salario 20%
- Incremento a la despensa
- Reestructuración del tabulador
- Incremento Bono 10 de mayo
- Incremento y homologación al fondo de ahorro
- Cláusula 35. Aplicar de zona de vida cara como los del STAUS
- Pago de días económicos con salario integrado
- Cláusula 73. El descuento del bono de los trabajadores se vaya a un remanente para ayuda económica para afiliados



- Cláusula 41 y 73 pagar con sueldo íntegro
- Cláusula 57 bis. Pago íntegro

RADIO

- Por la presente solicitamos se incluya en el pliego petitorio se atienda urgentemente el aspecto de la ventilación de las áreas de oficinas del sindicato STEUS por demás justificado en estos tiempos de pandemia COVID. Al respecto las instancias de salud enfatizan en la importancia de mantener las áreas ventiladas para efectos de mitigar contagios. Es importante mencionar que en el año 2021 se realizaron ampliaciones y mejoras en las áreas en mención, sin embargo, las pocas ventanas que se hubieran podido aprovechar, fueron tapadas con nuevos muros, careciendo de nula ventilación.

SERVICIOS ESCOLARES

- Retabulación de Oficial Escolar Capturista nivel 9 con subniveles
- Cláusula 3. Violación
- Cláusula 6. Violación
- Cláusula 26. Que se respete. A todo trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual
- Cláusula 30. Que se respete
Sugerencia de modificación:
Cláusula 30 Al personal oficial escolar capturista y secretarias adscrito a la Dirección de Servicios Escolares se le cubrirá una compensación semestral por aumento de cargas de trabajo en períodos de inscripciones, reinscripciones, envío de títulos electrónicos al sistema de Dirección general de Profesiones para tramitación de cedula profesional electrónica digital, validación de documentos y tramite de titulación por experiencia profesional; dicha compensación semestral será equivalente al 65% de su salario integrado y deberá ser cubierto al final de cada semestre. Esta cláusula aplica al personal antes mencionado que realice las funciones en un periodo mínimo de seis meses laborado.
- Cláusula 32. Aumento por año laborado
- Cláusula 35. Zona cara
- Cláusula 40. Aumento en la prima vacacional
- Cláusula 41. Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permiso para faltar a sus labores
- Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia.
- Cláusula 49. Aumento en el nivel primaria y secundaria
- Cláusula 73. Bono de asistencia, que no se pierda por incapacidad. Días de cuidados maternos sea como incapacidad, no quitar días económicos.



Este pago se hará efectivo al personal que durante el cuatrimestre que corresponda, no tenga.....incapacidades, con excepción de incapacidades por embarazo e incapacidades médicas o motivo de intervención quirúrgica, por enfermedad y/o patología que ponga en riesgo a los compañeros de trabajo (COVID)

- Incremento de días económicos
- Cláusula 76. Aumento en beca de educación especial
- Aumento a servicios funerarios y beneficio al trabajador
- Fondo de ahorro igual al de personal de confianza
- Cláusula 112. Violación

TALLERES GRÁFICOS.

- Retabulación del siguiente personal
- b). - Compaginadores
- c). - Operadores de Equipos Especializado
- d). - Jefe de taller.

TELEVISIÓN UNIVERSITARIA.

- Retabulación de las siguientes
 - ✓ 4 camarógrafos,
 - ✓ 2 técnicos,
 - ✓ 2 operadores de master,
 - ✓ 2 continuistas,
 - ✓ 3 productores
- Que se actualice el puesto de Conserje a Auxiliar de Oficina, ya que desempeña funciones propias de un auxiliar.
- Pago de horas extras dado a la demanda de eventos (nos quieren pagar con permisos)
- Se respete la cláusula 4 y 9, ya que están contratando a personal externo para realizar nuestras funciones.

VIGILANTES

- Cláusula 61. Punto1
- Solicitar respaldo jurídico al personal de vigilancia

PUNTO # 1 Que se le exija a la Universidad el pago al ISSSTESON de las cuotas con salario integrado de los tres primeros niveles de todo el personal agremiados al STEUS.

Lo anterior es basado en el artículo 15 de la Ley del ISSSTESON.

Artículo 15 de la Ley del ISSSTESON



El sueldo que se tomará como base para los efectos de esta Ley, se integrará con el sueldo presupuestal y los demás emolumentos de carácter permanente que el trabajador obtenga por disposición expresa de las leyes respectivas, con motivo de su trabajo.

El sueldo básico integrado por las prestaciones a que se refiere el párrafo anterior, estará sujeto a las cotizaciones establecidas en los artículos 16 y 21 de esta Ley y se tomará en cuenta para la determinación del monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos que la misma establece.

PUNTO # 2 Que los días urgentes no comprobados plasmados en la cláusula 41 no se descuenten de las prestaciones de aguinaldo, y prima vacacional, como inasistencias ya que los mismos se descuentan de los días económicos tal como lo indica la misma cláusula en su segundo párrafo cabe aclarar que los días económicos se consideran licencias con goce de sueldo total.

Por lo tanto es improcedente el descuento como inasistencias en las prestaciones antes citadas (aguinaldo y prima vacacional)

PUNTO # 3. En lo referente a la prima vacacional solicitamos sea aumentada del 50% al 70 %

PUNTO # 4. Que el aumento salarial anual se pague retroactivo a partir del día primero de enero de cada año.

PUNTO # 5. Solicitamos retabulación para los siguientes compañeros vigilante a cargo de la Base como Radio-operador y Encargado de Base, por realizar nuevas funciones, que no están contempladas en el manual de puestos y funciones.

-Vigilante a cargo de la patrulla.

Como Chofer y Operador de patrulla ya que esto implica mayor responsabilidad y por haberse capacitado y obtenido la licencia como chofer, gestionada por la misma Universidad.

-Vigilantes (Grupo de Apoyo),

Estos compañeros realizan funciones no especificadas en el Manual de Puestos y funciones además en eventos fuera del campus universitario. Y están constante capacitación en todos los cursos.

Todo lo anterior solicitado seria si detrimento del salario que actualmente perciben

PUNTO # 6. Solicitamos la modificación de la cláusula 70 en la revisión contractual del 2022 en lo referente a la prestación del uniforme en especie para los vigilantes.

Que sean entregados en la misma fecha que se paga en efectivo a todo el personal del STEUS la prestación.



Es decir en la segunda quincena octubre.

Y además como son dos uniformes completos se debe de incluir una gorra, y un chaleco más ya que la misma cláusula dice dos uniformes.

.y que se incluya el párrafo. "Todas las prendas que conforman los uniformes sean de muy buena calidad".

Solicitamos un uniforme más en diferente fecha del año conformado únicamente de pantalón, y playera, o camisola.

Ya que con el uso diario los mismos se deterioran dando así una mala imagen a la comunidad universitaria a la cual servimos

Que la licitación sea transparente y se nos invite a la presentación de las prendas ya que es el mismo personal de vigilancia el que portará el uniforme.

Que la prestación de la chamarra e impermeable contemplada en la Cláusula 70 de nuestro CCT, que está pactada de dos años continuos en efectivo y uno en especie.

Se modifique el párrafo a:

Se pagara cuatro años continuos en efectivo y uno en especie

PUNTO # 7. Que los vales de despensa

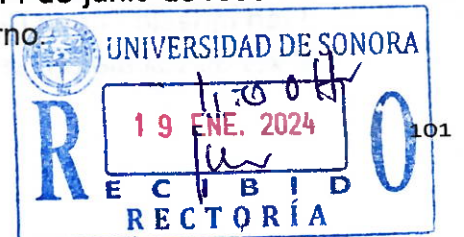
Se incremente a \$ 500.00 pesos para el personal de nómina semanal y de \$ 1000.00 para el personal de nómina quincenal

PUNTO # 8. Solicitamos dos rutas diarias de transporte para el personal de vigilancia una ruta sur y otra al. norte en turno matutino. Ya que únicamente contamos con estas rutas los días festivos así como en los periodos de semana santa y de diciembre. Esto en razón a la deficiencia actual del transporte público urbano, que han provocado que el personal incurra en retardos, los cuales provocan inasistencias

PUNTO# 9. Solicitamos se construyan áreas o se acondicionen las existentes con todo lo necesario donde el personal de vigilancia pueda resguardar sus implementos de trabajo y tomar sus alimentos (algunas áreas no cuentan ni con baños para sus necesidades fisiológicas)

PUNTO # 10. Se solicita que cuando un encargado de turno (01) esté en su día de descanso vacaciones, permiso, o incapacitado la vacante se cubra con su auxiliar (02) y no por el encargado de turno asignado en otra área. Lo anterior es con el fin de que el auxiliar se vaya capacitando en el manejo del personal a su cargo.

Lo anterior se desprende del acuerdo décimo del convenio del 14 de junio de 1999 en donde la universidad acepta y reconoce al ayudante del encargado de turno.



PUNTO # 11. Que se respete el acuerdo décimo segundo del convenio de 14 de junio de 1999. que a la letra dice: cuando la universidad requiera contratar personal para cubrir algún evento especial contratará a los elementos más idóneos para cubrir el evento. Tomando en cuenta la opinión de los encargados de turno de ninguna manera se dejarán desprotegidas las áreas de trabajo de la institución

PUNTO # 12. Le informamos que un solo elemento de vigilancia tiene bajo su resguardo y protección hasta veinte edificio y en ocasiones más ya que se le asigna la área continua a la del mismo por los descansos correspondientes del otro compañero.

Desde hace más de veinte años el cuerpo de vigilantes cuenta con 175 elementos y hasta el día de hoy no se le a integrado un solo elemento más.

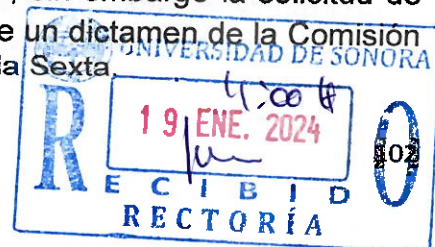
La institución a crecido en forma considerable en infraestructura y personal administrativo, maestros, y más PERSONAL DE CONFIANZA; y ninguno más de vigilancia es por eso qué le solicitamos la contratación de más elementos de vigilancia para cubrir en su totalidad nuestra institución

Se violenta la Cláusula 46, al no autorizar curso de capacitación y actualización, solicitado por el personal de vigilancia que realiza funciones de paramédicos, denominados "primeros respondientes".

FORANEAS

CABORCA

- En virtud de que el salario mínimo ha subido hasta un 20% en la zona fronteriza donde se ubica Nogales y Caborca, nuestro salario tabular queda rebasado en los primeros niveles de tal manera y como lo establece la ley, Nadie puede estar por debajo del salario mínimo.
- El compromiso del 29 de abril del 2023 (revisión del contrato colectivo del trabajo) de revisar las necesidades del centro de convenciones del Campus Caborca, para la creación de las plazas en esa área, además hay un nuevo edificio en funciones en el campus Caborca, denominado centro de maquinado que defiende directamente del departamento de ciencias e ingenierías.
- El cumplimiento de la cláusula sexta de nuestro contrato colectivo de trabajo, referente a la plaza vacante por jubilación del Co. Antonio Marcial Sánchez, el cual se toma un criterio diferenciado a lo que paso con el caso de Co. Gilberto López Córdova estar supliendo esa plaza por alrededor de 10 meses, el cual hasta la fecha la vacante de Antonio Marcial Sánchez es ocupada por más de 3 meses por un eventual, sin embargo la solicitud de Juan Ignacio López Burgueño no ha sido atendida, no existe un dictamen de la Comisión Mixta de Escalafon, se solicita el cumplimiento de la Cláusula Sexta



CAJEME

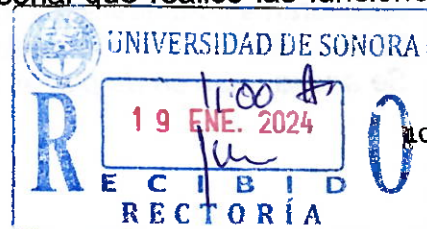
- Basificación plazas de bibliotecario, anfiteatro y administración
- Intendente en los dos horarios en biblioteca
- Intendente para para auditorio
- 2 Intendente en anfiteatro
- Encargado de filtro
- Base para el área administrativa
- Faltan bases en el área de laboratorios de limpieza
- Aumento de aguinaldo
- 3 vigilantes
- Jardinero
- Plaza Oficial Escolar (No hay). El puesto de oficial escolar lo tiene una persona de confianza
- Plazas sobrecargadas, revisión a todas las plazas (Una de ellas Plaza de conserje fusionada en funciones con jardinero)
- Encargada de vigilancia le da preferencia al SIUS
- Área para empleados (comedor y lockers)
- Aumento en las prestaciones
- Aumento salarial
- Cláusula 104. Aumento
- Oficial de copiadora
- Chofer
- Revisión de antigüedad de cada empleado, no se me respeta antigüedad de eventual
- Jardineros turno vespertino

NAVOJOA

- Filtro vespertino en el área de biblioteca
- Retabulación del nivel 9-A al 9-C por años de experiencia no solo por los requisitos del manual de puestos y funciones

NOGALES

- 2 vigilantes uno para el turno matutino de 7 a 15 horas y otro para el turno vespertino de 15 a 23 horas. Esto debido a la construcción de un nuevo edificio, con el crecimiento del Campus se requiere mayor vigilancia.
- 1 jardinero para el turno vespertino ya que solo se cuenta con 1 de plaza por la mañana para todo el campus lo que genera sobrecarga de trabajo, y se está cubriendo licencia del titular de dicha plaza
- 3 plazas de conserje para laboratorio de la salud, para cubrir espacios de nuevo edificio
- 1 oficial de mantenimiento, ya que no contamos con personal que realice las funciones desde que se abrió del campus Nogales.



- Se solicita se retome el puesto de bibliotecario en turno mixto de 11 a 18 horas. Dicho puesto ya se estaba supliendo antes de la pandemia, al regresar de ella ya no se autorizó para cubrirse.
- Se solicita plaza de chofer, se cuenta con una ocupada por un empleado SIUS quien solicita licencias con frecuencia, por parte de nuestro sindicato no contamos con chofer de plaza, dicha plaza ya se ha solicitado en reiteradas ocasiones puesto que en el campus se requiere con frecuencia personal para suplir la vacante.
- Se solicita retabulación y reclasificación del puesto de técnico en refrigeración y trabajos especiales del compañero Joaquín Arvizu Rodríguez, al nivel 9 del tabulador por el nivel de exigencia en el uso de nuevas tecnologías y equipos, además de la sobrecarga de trabajo.
- Se solicita se regrese el área que teníamos asignada como cubículo del sindicato, ya que tenemos que consumir los alimentos en área de palapas y por el clima de Nogales entiendo de frío es complicado tener un lugar donde poder resguardarse del clima, de nueva cuenta dicho espacio ha sido solicitado en reiteradas ocasiones.
- Los vigilantes STEUS de la delegación solicitamos se considere un poco las necesidades con las que cuenta, no se tienen los mobiliarios necesarios en buenas condiciones, las sillas y mesas que se dan en caseta de vigilancia son obsoletas, en muy mal estado, así como los radios de comunicación que son fundamental para realizar su trabajo, las chamarras que otorga la administración no son aptas para el clima extremo de Nogales, se nos dan igual a las que se entregan en Hermosillo pero el clima es diferente.

VI. PROPUESTAS DEL COMITÉ

SECRETARIA DEL TRABAJO

Reparación de cláusulas violentadas

- **Cláusula 8.-** De las obras y ampliaciones de la institución.
Se solicita se repare el incumplimiento (POR QUÉ MEDIO LA UNIVERSIDAD HACE NOTIFICA AL STEUS Y QUÉ COMPROBANTE TIENE EL STEUS YA QUE EN LA REVISIÓN 2023 SE MENCIONA QUE NO EXISTE LA VIOLACIÓN) o bien, la Universidad de Sonora otorgue un porcentaje de pago por obra realizada, para que el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora lo envíe a las necesidades más sentidas en apoyo de los trabajadores.
- **Cláusula 8 bis.-** De las Comisiones Mixtas

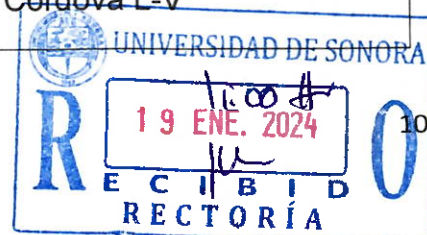
De las obligaciones de la universidad.

- **Cláusula 9.-** De las vacantes y puestos de nueva creación.

Se solicita a la administración universitaria que entregue las plazas de nueva creación que se enumeran a continuación y todas aquellas que el sindicato aún no ha detectado, en cumplimiento de esta cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo:
Se anexa relación de plazas de nueva creación.



ID plaza	Departamento	Perfil	Horario
PETICIONES			
172565	Lenguas Extranjeras	Conserje	Matutino No. Empleado 35039 López Lugo
244290	Lenguas Extranjeras	Conserje	Matutino No. Empleado 34819 Griego Tanori
322488	Bellas Artes	Conserje	Vespertino No. Empleado 35405 Tapia Meza
488602	Ing. Química y Metalurgia	Conserje	Vespertino No. Empleado 34788 Alegría Dávila
396626	Ing. Química y Metalurgia	Conserje	Vespertino No. Empleado 34792 García Alcantar
348364	3er piso Edificio 3Q	Conserje	07:00 a 14.00 No. Empleado 34073 Nieblas Liñan.
Pendiente	Arquitectura	Conserje	Vespertino Gabriela Valenzuela Icedo
431178	Área de Radio	Locutor	06:00 a 10:00 de L-V No. Empleado 15725 Núñez Esquer
431197	Área de Radio	Locutor	18:00 a 22:00 de L-V Loroña García
431577	Inv. Científicas y Tecnológicas	Operador de Equipo Especializado: Prensa Offset	08.00 a 15:00 No. Empleado 22525 Ruiz Caro L-V
431440	Área de Talleres Gráficos	Operador de Equipo Especializado	08:00 a 15:00 No. Empleado 22600 Rivera Córdova L-V



431442	Área de Talleres Gráficos	Operador de Equipo Especializado: Prensa Offset	08:00 a 15:00 No. Empleado 22600 Martínez Saavedra L-V
236661	Ing. Química y Metalurgia	Asistente de Publicaciones (compu-editor)	08:00 15:00 No. Empleado 23661 Quijada Larrañaga L-V

Horarios De Trabajo, Descansos, Vacaciones, Licencias Y Permisos

De los servicios médicos y prestaciones de seguridad social.

- **Cláusula 27.** La universidad absorberá los impuestos de los primeros 6 niveles
- **Cláusula 57 Bis.**
Se solicita la homologación con la cláusula 160, .5 STAUS, de 31 a 64 trabajadores beneficiados y que la universidad aporte anualmente \$2,800,000.00 (Dos millones ochocientos mil pesos 00/100 m.n.) al fondo económico del programa. La cantidad será depositada en el fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.
Se solicita que sea sin límite de número de años, retroactivo a los jubilados y pensionados que ya lo reciben.
Esto que con el fin de ejercer un estímulo más eficaz para que el trabajador se jubile.
- **Cláusula 66.-** De los gastos funerarios.
Que se agregue que, en el caso de fallecer el trabajador, entregar el apoyo a un dependiente económico que el trabajador designe, que se homologue el monto como lo percibe el STAUS y que se elimine el número de beneficiario.

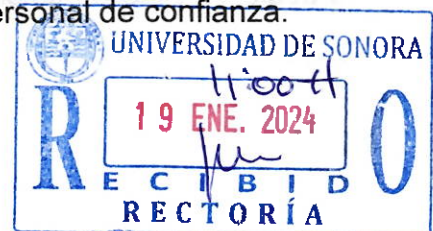


DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES INDIVIDUALES

- **Cláusula 76.-** De las becas de educación especial.
La modalidad de beca otorgada en la revisión 2020, se pide que se otorgue no solo a trabajadores con hijos con Autismo o Síndrome de Down, sino también por cualquier otra discapacidad, que por su naturaleza deba ser considerada permanente y que esta sea de por vida, aunque el trabajador deje de prestar sus servicios en la Universidad. Además otorgar el servicio médico del ISSSTESON de por vida a los hijos con necesidades especiales al momento de faltar los padres, sin necesidad de trámites de renovación del servicios cada año. (se presenta propuesta de modificación en la sección modificación al clausulado)
- **Cláusula 77.-** De la prestación de Vivienda.
Se solicita se incremente el fondo de vivienda de \$250,000.00 (son: doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) a 1,000,000.00 (son: un millón de pesos 00/100 MN.N), con el fin de apoyar a los trabajadores para adquisición de vivienda ya que el monto que se ofrece actualmente es insuficiente.
Se pide que los gastos que generen los trámites por adquisición de crédito para vivienda y gastos de escrituración se consideren para dicho trámite. (Se muestra propuesta en la sección modificación al clausulado)
Se solicita también a la Universidad de Sonora que, con el fin de cubrir esta necesidad para el trabajador, se gestione ante el INFONAVIT o cualquier otra Institución créditos para los trabajadores que lo necesiten.
- **Cláusula 84.-** De la renuncia de la Institución.
Se solicita que al momento que el trabajador presente su renuncia o fallezca, el importe sea de 30 días de salario por año prestado a la institución, o en su defecto lo establecido en la *Ley Federal de Trabajo, en sus artículos 50, donde se establecen 20 días, respetando lo convenido en el artículo 34 de la misma Ley y la cláusula 15 del Contrato colectivo de Trabajo del STEUS*. Así mismo solicitamos que se cambie la cláusula como se enuncia más adelante. (en la sección modificaciones al clausulado)

INCUMPLIMIENTOS MAS SENTIDOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- **Cláusula 4.-** De la clasificación del personal al servicio de la institución.
El incumplimiento a dicha cláusula se actualiza desde el momento en que la Universidad de Sonora no notifica al sindicato la creación de plazas de confianza, para que el sindicato y Universidad de Sonora acuerden conforme a la cláusula en revisión en su último párrafo. Así mismo se solicita la basificación de todas aquellas plazas que se encuentran a petición y que se vienen ocupando por tiempo indeterminado y por lo tanto se debieran catalogar como personal de base.
Por otra parte desde varios años atrás se ha solicitado se regularicen las plazas que son sindicalizables, pero que están ocupadas por personal de confianza.



- **Cláusula 9.-** De las vacantes y nueva creación.
El incumplimiento a dicha cláusula se actualiza desde el momento en que la Universidad de Sonora no notifica al sindicato la creación de plazas de para que el sindicato y Universidad de Sonora acuerden conforme a la cláusula en revisión en su último párrafo.

La universidad incumple en la cláusula cuarta del Convenio de revisión salarial del año 2011, donde se comprometió a modificar el tabulador de puestos.

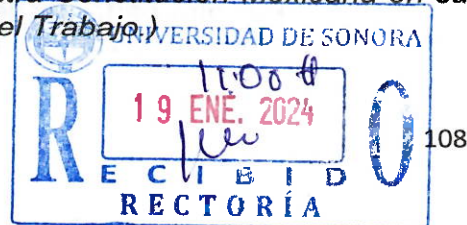
- **Clausula 61.-** De los accidentes de los vehículos de la Institución.
La universidad incumple en esta cláusula por no cubrir en montos y términos del STAUS.
- **Clausula 62.-** De los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes.
La universidad incumple, cuando no paga el 50% de las facturas que se presentan por anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental.
- **Cláusula 105.-** A falta del cumplimiento de esta cláusula, donde la Universidad se compromete a la construcción de un área exclusiva junto al Comedor Universitario, debidamente equipado, se solicita que se asigne un lugar en los departamentos para el consumo de los alimentos a las delegaciones que así lo soliciten.

INCUMPLIMIENTOS DE CONVENIOS DE REVISIONES ANTERIORES

- **Convenio 2005.-** Que se cumpla en el CDI, **de acuerdo a la cláusula séptima, punto 2, del convenio de revisión del año 2005,:** Está pendiente la apertura de un grupo, a falta de la autorización de Protección Civil para la construcción de una nueva aula, solicitamos se acondicione la biblioteca como tal y esta al pase al CUM.
- **Convenio 2011.-** Solicita que la Universidad de Sonora cumpla con lo convenido, y realice las gestiones para que los lotes del fraccionamiento el Cortijo Unison se urbanicen, según acuerdo desde el Convenio realizado en la Revisión Contractual 1992 en su inciso l).

OTRAS PETICIONES

- **Recuperar la Cláusula 67 del Contrato Colectivo de Trabajo 1997-2000.-** Se pide se nos conceda un predio para entrega de lotes a trabajadores que no cuentan con vivienda y tampoco tienen alcance para préstamos, pago de enganches y mensualidades de una vivienda digna. (Recuperar la Cláusula 67 del Contrato Colectivo de Trabajo 1997-2000.- Lo anterior basado en el hecho que, después de una búsqueda minuciosa en nuestros archivos, no se encontró algún convenio donde se acordara la omisión de esta cláusula de nuestro contrato, además de basarnos también en nuestra Constitución Mexicana en su artículo 14 y los Artículos 394, y 417 de la Ley Federal del Trabajo.)



SECRETARÍA DE TRABAJO.

- **Cláusula 70.-** Uniforme. Se pague la primera semana de agosto.
- **Cláusula 72.-** Que se pague a partir de 5 años.
- **Cláusula 73.-** Con salario integrado.
- **Jubilación.** - En base a la cláusula 15 del CCT se pague 20 días por año como lo marca la ley Federal del Trabajo.
- Se solicita que la unidad de Cajeme aparezca en el CCT.

SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL Y LA COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

- Adquisición de un Desfibrilador Automático Externo (DAE) para atender a los trabajadores de la Universidad de Sonora.
- Colocación de DAE's en lugares estratégicos atendiendo los 4 puntos cardinales de la Universidad y la pronta atención de la emergencia. También se solicita personal capacitado para el manejo de los DAE'S y para atender la emergencia.
- Se solicita que la Universidad de Sonora, cubra los gastos funerarios del trabajador, expidiendo cheque por pago de factura, directamente a la funeraria que los familiares designen para el funeral.

SECRETARÍA DE LA MUJER.

- **Cláusula 76:** Beca de apoyo de \$1,900. (mil novecientos pesos) a Síndrome de Down y Autismo. Solicito sea asignada dicha Beca a otros casos en lo particular que sean considerados también capacidades diferentes de por vida, quienes también dependen de cuidados y la atención especializada en su Salud y bienestar físico y emocional.
- **Cláusula 74:** Como bien sabemos y basados en la nueva modalidad de clases en línea (virtual o híbrida) se solicita un espacio adecuado así como equipo de cómputo con alrededor de 5 a 6 equipos, con las características necesarias para poder realizar sin ningún contratiempo y de manera eficaz y puntual, las clases virtuales para todos y cada uno de los niños del CDI.
- **Cláusula 109:** Solicito sea aumentada la partida para Festejos del día de la Mujer y Día de las Madres por la cantidad de \$45,000. (cuarenta y cinco mil pesos) a cada uno de los eventos; ya que por muchos años ha permanecido en la cantidad de \$35,000. (Treinta y cinco mil pesos) y considerando las necesidades en cuanto a gastos en general, el aumento a la canasta básica que como bien sabemos cada vez va en aumento, es imposible lograr el alcance para gastos de un festejo.

SECRETARÍA DEL DEPORTE.

- **Cláusula 107.-** Se aumente la partida para la práctica y fomento al del deporte, así mismo se solicita se incremente la partida citada a \$20,000.00. Actualmente el monto para esta partida es de \$10,000.00 mensuales, distribuidos entre las unidades de Caborca, Navojoa y Unidad centro; \$1,500.00, \$1,500.00 y \$7,000.00 respectivamente.

SECRETARIA DE EDUCACIÓN SINDICAL.



- **Cláusula 49.-** Se solicita aumentar un porcentaje a esta cláusula, ya que por muchos años estuvo rezagada.
- **Cláusula 46.-** Así mismo, se solicita, que los cursos de capacitación sean más constantes y sea menos la burocracia para la impartición de los mismos.

VII. MODIFICACIONES AL CLAUSULADO

RESPECTO A LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE PROPONE QUE SE REVISE EL CLAUSULADO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

CLÁUSULA 1, se solicita se agregue:

13 bis) SALARIO es el formado en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo compensaciones, gratificaciones, tiempo extraordinario o cualquier otra percepción a que pudiera tener derecho el trabajador en el término del presente contrato. SALARIO es igual a SALARIO INTEGRADO según la LEY FEDERAL DEL TRABAJO y la LEY DEL ISSSTESON.

Nota: Para no recorrer el orden cronológico en la cláusula 1, se solicita se agregue después del inciso 13, un 13 bis.

CLÁUSULA 6, se solicita se modifique, debiendo quedar:

Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta sindical de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente:

- En un término de quince días, a la firma del convenio, la Dirección de Recursos Humanos, en atención a la Cláusula 5 del CCT, generará en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) un registro para que las propuestas originadas por una sustitución cubran todo el tiempo que dure la vacante que la origina.
- Para efecto de resarcir los posibles daños que se hayan causado a las personas propuestas y que se hayan rechazados por el sistema, tanto por ser propuesta mayor de 30 días, como las que excluían descansos y vacaciones; el Sindicato presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.
- El Sindicato se obliga a proponer para las vacantes que se presenten al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador, para lo cual deberá de acompañar con la propuesta la documentación que acredite los mismos, tanto para las personas de base como eventuales; con excepción de las personas que con anterioridad ya hayan desempeñado el puesto en cuestión, sean eventuales o de base.
- El Sindicato propondrá para las vacantes a las personas que las ocuparán por todo el tiempo que dure la causa que origine la vacante.
- La Universidad solo por conducto del STEUS, recibirá y aceptará las propuestas de personal que este le haga.**

CLAUSULA 8, Se propone que se agregue el siguiente párrafo



En el caso que la Universidad de Sonora decida contratar a particulares, favorecerá al Sindicato con un 5% de la licitación realizada, el cual el STEUS asignará como complemento para la jubilación.

CLÁUSULA 14 a, se propone agregar:

La Universidad de Sonora otorgará permiso de paternidad a los trabajadores del Sindicato. Cuando se trate de parto normal se les otorgarán 10 días; cuando se trate de parto por cesárea se les otorgarán 20 días, ambos permisos con goce de sueldo. Cuando se trate de una adopción, se les dará el trato de un parto natural.

CLÁUSULA 14 b, se propone agregar:

La Universidad de Sonora se obliga a proporcionar al trabajador el mobiliario, equipo, herramientas y útiles de trabajo necesarios para el desempeño de sus funciones, quedando estos bajo el resguardo de los representantes y/o funcionarios de la institución, quienes firmarán como responsables de los mismos.

Nota: Para no recorrer el clausulado, después de la cláusula 14, agregamos las cláusulas 14 y 14b.

CLÁUSULA 27, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicios médicos del ISSSTESON **a los seis primeros niveles del tabulador** y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando

CLÁUSULA 28, se propone agregar segundo párrafo:

La Comisión Mixta del Tabulador se abocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores, a efecto de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente Contrato.

El retroactivo que se genere por la retabulación solicitada, deberá de pagarse a partir de que se dictamine la solicitud.

CLÁUSULA 35, se solicita modificar; y se elimina el segundo párrafo, debiendo quedar:

La Universidad de Sonora se compromete a pagar a los trabajadores del STEUS un 13.3% más de salario con respecto al tabulador general como zona cara.

CLÁUSULA 41, se solicita la modificación en el último y antepenúltimo párrafo e incluir los incisos a), b) y c)



El trabajador en caso de enfermedad grave de su conyugue, **hijos y padres**, debidamente comprobada, cuando este sea el responsable de los mismos, tendrá derecho a que se le concedan permisos con goce de sueldo hasta por ocho días hábiles para que los atiendan. La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado y a quien lo solicite, pagar cada cuatro meses, cuatro días de salario **integrado** al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos antes descritos. Los pagos se efectuarán en las siguientes fechas: en la primera quincena de pago regresando de las vacaciones de verano; en la primera quincena de diciembre y en la primera quincena de abril

El estímulo no se hará efectivo al personal que use al menos un día de permiso económico y cada pago se calculará con el último salario **integrado** que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la ejecución de la prestación, de acuerdo a la siguiente tabla.

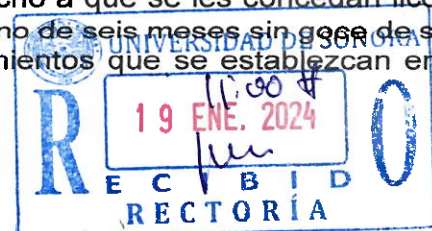
Días disfrutados	Días pagados
0	15
1	14
2	13
3	12
4	11
5	10
6	9
7	8
8	7
9	6
10	5
11	4
12	3
13	2
14	1
15	0

El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:

- a. El pago de los días económicos se cubrirá al cumplir el año efectivamente laborado.
- b. Tendrán derecho al goce de días económicos, el trabajador con propuesta de 30 días o más, en proporción de un día de goce por cada treinta días de propuesta.
- c. En propuestas menores de 30 días no existe derecho al goce de días económicos, pero sí derecho al pago de acuerdo al inciso a).

CLÁUSULA 42, se modifica y se solicita se elimine la parte final del último párrafo, quedando de la siguiente manera:

Los trabajadores sindicalizados sin excepción tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de seis meses sin goce de sueldo el que podrá renovarse por un año, conforme a los lineamientos que se establezcan en este Contrato Colectivo de Trabajo.



Las licencias o permisos con goce total o parcial de salario, a las que también tendrán derecho los trabajadores se tramitarán por medio del Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio Contrato Colectivo de Trabajo, teniéndose en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza de la labor que desempeñe y las razones por las que solicita esta licencia o permiso.

Cuando por enfermedad grave de su cónyuge, hijos y padres, debidamente comprobados, y en casos de deficiencia y discapacidad de los mismos que requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de los mismos, se le otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en este Contrato Colectivo de Trabajo o los que se requieran justificando la necesidad.

CLÁUSULA 43, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad se compromete a otorgar los cursos de superación técnica y profesional a **cuarenta trabajadores** del STEUS por período hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen estos cursos disfrutarán de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en su caso ocurran durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación. Estos cursos se otorgarán tanto a trabajadores manuales como administrativos de base, obligándose la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos, retabulándose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará cada año. La US se obliga en tanto no otorgue los cursos de superación técnica y profesional, a otorgar **30 licencias** con goce de salario hasta por dos semestres a los trabajadores que así lo requieran para concluir los estudios de licenciatura y posgrado.

CLÁUSULA 44, se solicita la modificación, debiendo quedar:

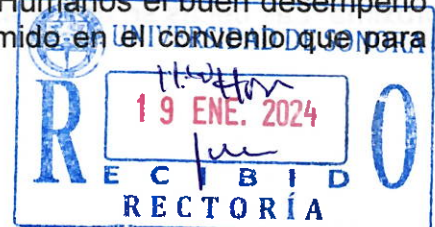
Los trabajadores de base que sean pasantes de Licenciatura, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por **seis meses**, para la presentación del examen profesional, obligándose a presentar al término de la licencia copia del acta de examen o equivalente.

La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro por **un año** a los trabajadores de base para que concluyan la tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado, debiendo a su vencimiento presentar la documentación oficial que acredite el buen uso de la licencia, ya que, de no hacerlo así, en ambos casos se les descontará el salario que se le haya cubierto por tal motivo.

CLÁUSULA 45, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad otorgará a los Trabajadores de base **quince licencias** con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.

El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Recursos Humanos el buen desempeño de sus estudios, sin perjuicio de las obligaciones que haya asumido en el convenio que para tal



efecto se firme, de lo contrario la Institución no prorrogará el goce de esta prestación, obligándose el trabajador a reincorporarse a su plaza de manera inmediata, y de no hacerlo así, causará baja definitiva en la Universidad cubriéndosele la liquidación correspondiente de acuerdo a lo estipulado en este Contrato.

En ningún momento habrá más de **quince** empleados haciendo uso de esta prestación.

La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.

El trabajador que sea beneficiado con alguna de las licencias a que se refieren las cláusulas 43, 44, 45 y 46 firmará los convenios compromiso con la Institución.

CLÁUSULA 46, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén a disposición y en su caso a obtener los ascensos escalafonarios respectivos.

Para cumplir dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza, sin trastornar las labores docentes normales de la Institución, así como los medios necesarios para la mejor realización de la capacitación. El STEUS presentará con la debida oportunidad sus proyectos de programas de capacitación las fechas y lugares de realización serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

Los instructores que deban impartir estos cursos de capacitación serán pagados íntegramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberán realizarse durante el horario normal de jornada de trabajo, para asistir a estos cursos, le será pagado con el equivalente al **100%** de su salario normal.

Estos cursos de capacitación se otorgarán a los trabajadores para ocupar puestos administrativos como servicio y manuales.

Ambas partes convienen establecer una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que se encargará de elaborar un programa anual de actividades tendientes a esta finalidad.

Así mismo la Universidad se obliga a otorgar permisos o licencias con goce de salario para que los trabajadores asistan a cursos que se impartan fuera o dentro del campo universitario para los efectos y fines que se señalan en el párrafo primero, siempre y cuando la asistencia haya sido aprobada previamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

CLÁUSULA 49, se solicita se agregue y se modifiquen cantidades de la tabla debiendo quedar:

La Universidad convocará para el otorgamiento de becas a los trabajadores y empleados, hijos y cónyuges, a partir del ciclo escolar que se inicia en septiembre del 2001, quienes tendrán derecho de preferencia para disfrutar de las diversas clases o categorías de becas a que se refiere esta cláusula, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados para el otorgamiento de las mismas.

Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación con promedio de 7.0. La Universidad se obliga a otorgar becas a los hijos de trabajadores del STEUS que cursen estudios de licenciatura en los mismos términos, montos y condiciones que para el fin se señalen en el programa general de becas que la Institución establecerá en fecha próxima. Las becas se aplicarán de acuerdo a la siguiente tabla:



NIVEL	PROMEDIO DE 7.0 A 8.0	PROMEDIO DE 8.1 A 9.0	PROMEDIO DE 9.1 A 100
PRIMARIA	\$100	\$130	\$150
SECUNDARIA	\$160	\$180	\$200
PREPARATORIA	\$260	\$280	\$300
LICENCIATURA	\$360	\$380	\$400
POSGRADO			\$400

CLÁUSULA 50, se solicita la modificación y que se agregue el último párrafo, el cual en la práctica ya se está concediendo, sin embargo se solicita que quede debidamente registrado en el CCT, debiendo quedar:

Los trabajadores que decidan e inicien el trámite de jubilación y pensión, y en ese momento tengan hijos en secundaria, preparatoria o profesional, la Universidad se compromete a mantenerle los apoyos a que se refieren las cláusulas 47 y 49, previa solicitud ante la dirección de Recursos Humanos siempre y cuando estén inscritos, sean alumnos regulares y exista continuidad en los estudios.

El trabajador jubilado, su conyugue e hijos conservaran estos derechos hasta el término de sus estudios, siempre y cuando al momento de la jubilación del trabajador se encuentren inscritos, sean alumnos regulares y no interrumpan sus estudios.

CLÁUSULA 51, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad dará facilidades sin que con ellas se trastornen las labores de la Universidad a los trabajadores que estudien en ella o en las Escuelas de la Secretaria de Educación Pública de la Dirección General de Educación del Estado de Sonora o Incorporadas a esta, para que asistan a sus clases en términos de equidad, así mismo, proporcionara gratuitamente los libros que en sus estudios requieran los trabajadores, **cónyuges e hijos.**

Para los efectos de esta Cláusula se entenderá por equidad, las permutas de plazas entre el personal sindicalizado hechas conforme a este Contrato, ajustes de horario, reposición de tiempo no laborado, utilización de trabajadores comodines y cualquier otra modalidad aplicable al efecto.

CLÁUSULA 55, se solicita la modificación, debiendo quedar:



La US se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de **\$50,000.00 (cincuenta mil pesos)** al año para sufragar los gastos de organización de Foros, Mesas Redondas, Coloquios y Conferencias. Dicha cantidad será entregada una vez que el Sindicato presente a la Institución su programa anual de actividades, en el entendido de que se notificará oportunamente a la Institución de cualquier cambio que se realice en el programa presentado.

CLÁUSULA 57. se propone modificar:

Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además, la Universidad les pagará **ocho** meses de salario integrado vigente independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho. Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual, una cantidad equivalente a **cuatro** meses de salario **integrado**, siempre y cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y seis meses de salario **integrado cuando el trabajador pensionado tenga una antigüedad hasta de 30 años**, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagará la proporción que resulte entre los **cuatro y seis** meses de salario en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagará en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinará en qué grado es suficiente en la aplicación de Incrementos a los montos de jubilación **(y de pensiones)**, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.

Así mismo, la Institución en un término de dos meses naturales contados a partir **de la** fecha de **revisión del presente contrato colectivo**, destinará la cantidad de **\$200,000.00 anuales** para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados para tal fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Así mismo la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo.

La Universidad de Sonora se obliga con los trabajadores que inicien con el trámite de pensión y/o jubilación sin importar la etapa en que se encuentre la prejubilación, de seguir cubriendo el sueldo de forma normal al trabajador hasta la entrega del finiquito correspondiente.

CLAUSULA 61. Se propone que quede de la siguiente manera:

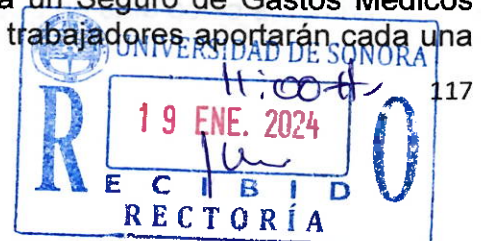


Cuando un trabajador sufra un accidente de tránsito, las partes se sujetaran a los montos y acuerdos que se encuentre pactada en el contrato Colectivo vigente del personal académico (STAUS) al momento del accidente:

1. Cuando el trabajador académico conduciendo un vehículo propiedad de la Institución, realizando un servicio para la Universidad, autorizado por el titular de su dependencia, sufra un accidente, la Institución lo defenderá sin costo alguno para el académico, pagara su fianza, los daños propios y a tercero.
2. Cuando el trabajador académico sufra un accidente , en el trayecto de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, la Institución lo apoyará de conformidad con los casos que se detallan más adelante, siempre y cuando se cumpla con alguno de los requisitos siguientes:
 - a) **Que el trabajador académico conduzca un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubina (o), o**
 - b) **Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubina (o) conduzca un vehículo de su propiedad, con el trabajador académico de acompañante.**
- 2.1. Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para el trabajador académico puede lograr la reparación del daño de su vehículo. En caso que el responsable del accidente se desconozca o no pueda asumir su responsabilidad se resolverá conforme a lo dispuesto en el numeral 2.3. de esta cláusula.
- 2.2. Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador académico. En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte de siniestro de la compañía aseguradora hará las veces de parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir la verdad.
- 2.3. Cuando la responsabilidad del accidente sea imputable al trabajador académico, la Universidad se compromete a cubrir la mitad de los daños totales y a otorgar el financiamiento por el resto.
- 2.4. En caso que exista concurrencia de culpa, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde pagar al trabajador y otorgara financiamiento por la otra mitad. En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el 50% del costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces de parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad. Cuando estando en el interior del campo Universitario, el vehículo del trabajador académico sufra algún daño, el reporte emitido por el Coordinador y Seguridad Universitaria será considerado como equivalente al parte de tránsito, para obtener el apoyo que corresponda.

CLÁUSULA 63, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de **\$5'000,000.00** (CINCO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), para que este adquiera un Seguro de Gastos Médicos Mayores, en el entendido de que la organización sindical y los trabajadores aportarán cada una



de las partes una cantidad similar. Las características de este seguro serán analizadas a través de una Comisión Mixta nombrada por ambas partes, en el entendido de que esta cantidad se aporta por la Universidad por esta única ocasión y exclusivamente para la adquisición de este seguro.

CLÁUSULA 64, (Se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de **\$600,000.00 (SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.)**, la totalidad de la prima anual de dicho seguro será cubierta por la US a la Compañía de Seguros. **La Universidad absorberá el 100% del importe total de la prima que se pagará a partir del 20 de marzo de 2020.**

CLÁUSULA 65, (Se solicita la modificación, debiendo quedar:

En caso de defunción la Universidad entregará a los dependientes económicos del trabajador o empleado, como pago de marcha el importe de la prestación correspondiente a; de 0 a 10 años de antigüedad **doce** meses de salario integrado vigente, de 10 a 20 años **catorce meses** de salario integrado vigente, y más de 20 años **dieciocho meses** de **salario integrado vigente**. El pago será de inmediato a los dependientes económicos del trabajador o empleado. Esta prestación será independiente de las demás indemnizaciones, prestaciones, pensiones a que tenga derecho el trabajador por parte del ISSSTESON y de la propia Universidad.

CLÁUSULA 66, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad constituye un fondo de **\$1'000,000.00 (UN MILLÓN DE PESOS 00/100 M. N.)** anuales para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge, **así como para el pago por gastos funerarios del trabajador**; en caso de que al finalizar el período de vigencia de la presente revisión quedare algún saldo en dicho fondo, **el mismo se devolverá al Sindicato.**

CLÁUSULA 71, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones;

- Al personal que se encuentra laborando a la fecha de pago de esta prestación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente un año, **cuarenta y cinco días de salario** sin descuento alguno, de acuerdo con la Ley. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.
- Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el primero de diciembre de cada año. Además, la Universidad queda obligada a pagar por concepto de aguinaldo el importe de **treinta días de salario** adicionales a cada trabajador dentro de los primeros cinco días en que se empiece a laborar en el mes de enero de cada año.



c. El aguinaldo se pagará proporcionalmente cuando el trabajador se separe o sea despedido con anterioridad a la fecha mencionada en el inciso anterior.

CLÁUSULA 72, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad otorgará un estímulo económico a los Trabajadores que cumplan **5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio y así sucesivamente, a partir del 20 de marzo del 2020** con base en el salario, estímulo que se cubrirá a cada trabajador a más tardar 15 días después de la fecha en que se cumplan los años de servicio mencionado de acuerdo a la siguiente tabla:

Años	Días de salario
5	5
10	10
15	15
20	20
25	25
30	30
35	35
40	40
45 en adelante	45 en adelante

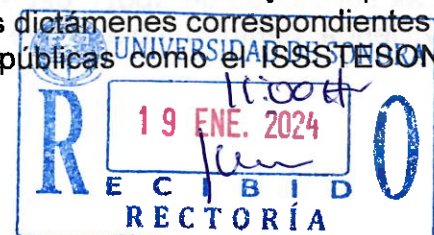
CLÁUSULA 73, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a **16 días de salario integrado vigente** por Asistencia Completa. Este bono se hará efectivo a partir de la firma del contrato de manera cuatrimestral, en que se cubrirán en los siguientes períodos; del 20 de marzo al 19 de julio se cubrirán **5.33 días**, los cuales se harán efectivos en la primer quincena de agosto; del 20 de julio al 19 de noviembre se cubrirán **5.33 días**, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de diciembre; del 20 de noviembre al 19 de marzo del 2001 se cubrirán **5.33 días** de salario, que se cubrirán en la primera quincena de abril.

Este pago se hará efectivo al personal que, durante el cuatrimestre que corresponda, no tenga **inasistencias injustificadas**, sin goce de salario.

CLÁUSULA 76, Se solicita se agregue el párrafo convenido en la cláusula novena del convenio de revisión salarial y contractual 2020 y se modifique, debiendo quedar:

- La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la SEP, para tramitar Becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores, con necesidades de Educación especial. La Universidad se compromete además a proporcionar una ayuda, en estos casos, de **\$1000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.)** mensuales.
- La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría del Trabajo de la Mujer serán la instancia encargada de revisar los casos particulares para aquellos casos de deficiencia y discapacidad que requieran educación especial, para lo cual solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTE o



similares. Una vez realizado el dictamen y si este indica que requiere atención especial, la instancia decidirá el nivel del apoyo económico requerido, presentando el trabajador la factura correspondiente que ampare el pago de esta prestación, en el entendido de que este apoyo económico en ningún caso excederá la cantidad de **\$1,900.00 (Mil novecientos pesos 00/100 M.N.)**

- La Universidad otorgará becas a los hijos de los trabajadores que requieran de educación especial por presentar las enfermedades de Autismo y Síndrome de Down **y/o cualquier otra discapacidad que por su naturaleza deba ser considerada permanente.** Para ello es requisito presentar los dictámenes correspondientes de los profesionales especialistas en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares. Una vez realizado el dictamen y si este indica que requiere de atención especial, la instancia correspondiente recibirá el monto de la beca que se le otorgará como apoyo económico, en el entendido de que este en ningún caso excederá la cantidad de \$1,900.00 (mil novecientos 00/100 M.N) mensuales y no requerirá la presentación de factura. **Esta será permanente aunque el trabajador deje de prestar sus servicios en la Universidad. Esta prestación podrá ser tramitada por el tutor o curador responsable de su cuidado.**
- La Universidad de Sonora se obliga a cubrir el 100% de los gastos derivados en los casos donde los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropediatrico o psicológico se hayan realizados con profesionales particulares, especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de infraestructura física y/o humana para realizarlos no obstante el trabajador deje de prestar sus servicios en la Universidad.
- Además **que la Universidad se comprometa a gestionar ante el ISSSTESON el servicio médico de por vida a los hijos con necesidades especiales al momento de faltar los padres, sin necesidad de trámites de renovación del servicios cada año. La Universidad cubrirá el pago de escuela de integración especial o escuela de educación especial según sea el caso.**
- Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo mensual equivalente a \$1,900.00 (Mil novecientos pesos 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 77, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad partir del 20 de marzo de 2022, constituye un fondo de \$1'000,000.00 para apoyar a los trabajadores en el pago de enganche para la contratación de un crédito de vivienda de interés social o de un lote a elección del trabajador y los gastos que se generen de inscripción y notaría. La comisión mixta de vivienda será la encargada de la autorización de dichos apoyos.

Cuando el apoyo se solicite para escrituración, se considerarán los gastos de pago de cartas de no propiedad, el trámite de registro de inscripción ante el Registro Publico de la Propiedad y de Comercio, gastos ante notario y los que resulten del proceso de dicha escrituración.

Los criterios para otorgar este apoyo serán conforme a las siguientes bases y requisitos:

Las solicitudes de apoyo deberán presentarse por los trabajadores ante la Comisión Mixta de Vivienda, dentro del plazo que la misma señale, el que deberá ser suficiente para que todos los



trabajadores sindicalizados hagan su solicitud respectiva y pueda comprobarse por la Comisión que el trabajador reúne los requisitos para la obtención del apoyo.

1. Que sea trabajador de base con una antigüedad mínima de seis meses.
2. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:
 - a) Constancia de no propiedad del trabajador, conyugue o hijos menores de edad, expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.
 - b) La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda de interés social o con una institución bancaria, o bien del trámite de regularización de escrituras de la vivienda de su propiedad.
3. En el caso que la Comisión estime necesario ampliar el plazo establecido en el punto número 1. anterior, para el efecto de comprobar requisitos necesarios para obtener el derecho de apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.
4. Una vez concluidos los plazos señalados en los puntos 1. y 4. anteriores, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado, en un plazo de 30 días contados a partir de la conclusión de los pasos señalados.
5. Cuando dos trabajadores estén casados entre sí y ambos reúnan los requisitos para que se les otorgue este apoyo, solo tendrá derecho aquel que entre ellos designen.

Todo lo no previsto en las presentes bases, será resuelto por la Comisión Mixta de Vivienda.

CLÁUSULA 79, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad se compromete a aportar la cantidad de \$500,000.00, (son: quinientos mil pesos anuales para incrementar el Fondo Revolviente para que sean beneficiados más Trabajadores Manuales y Administrativos de base para construcción y ampliación de vivienda. Dicho Fondo se empezará a ejercer una vez que sus reglas de operación sean determinadas por la Comisión Mixta de préstamos especiales, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. La citada Comisión Mixta en un término de 30 días hábiles elaborará el reglamento correspondiente, con intervención del Secretario de la Vivienda, quien será el encargado de tramitar la solicitud y de vigilar y fiscalizar el uso adecuado de esta prestación. El incremento de este Fondo estará sujeto a la aportación que el Sindicato establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.

CLÁUSULA 80, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La universidad a partir del 20 de marzo de **2022**, incrementará el Fondo de Ahorro a **\$22'000,000.00 (son: veintidós millones 00/100 M.N.)** a favor de los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado por el sindicato con el 50% de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. El fondo y sus rendimientos serán distribuidos a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 220 días laborados, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares, y se pagarán dentro de los primeros cinco días hábiles posteriores al regreso del período anual de vacaciones.

CLÁUSULA 81, se solicita la modificación, debiendo quedar:



La Universidad de Sonora entregará la cantidad de **\$2,000.00** a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que dé a luz. **La cantidad anterior se incrementará en la misma proporción que tenga el salario del trabajador.**

CLÁUSULA 82, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de **\$2,000.00** al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato. **La cantidad anterior se incrementará en la misma proporción que tenga el salario del trabajador.**

CLÁUSULA 83, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un **20%** a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

La Universidad venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un **50%** de descuento en compras al contado y un **30%** sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en seis quincenas.

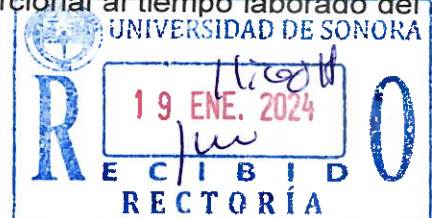
CLÁUSULA 84, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores que presenten su renuncia a la Institución o a los beneficiarios de los que fallezcan, el importe de **30 días de salario por año de servicio prestado** en la Institución en calidad de prima de antigüedad, sin menoscabo de las prestaciones que se le venga adeudando o a que tenga derecho por otros conceptos.

La Universidad se obliga a cubrir la prima de antigüedad a que se refiere esta Cláusula en una sola exhibición, de manera inmediata en un plazo no mayor de una semana o una quincena según sea la forma de pago del trabajador. Sin perjuicio de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en lo referente a esta prestación.

CLÁUSULA 86, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de **\$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.)** que se cubrirá a más tardar el 9 de mayo de cada año, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcional al tiempo laborado del año que se trate.



CLÁUSULA 90, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad de Sonora otorgará plazas sindicales con goce de salario a los titulares del Comité Ejecutivo del STEUS y cinco restantes a elección del mismo, quien informará a la Institución oportunamente de las personas que gozarán de dichas plazas. Dicho personal será nombrado o removido libremente por el STEUS, dependiendo en forma directa de dicho Sindicato para el desempeño de su trabajo. En el entendido también de que una vez entregadas, sólo podrán ser removidas conforme la cláusula 106. Asimismo, y bajo los mismos términos, otorgará licencias a los delegados y representantes del Sindicato de cada una de las unidades foráneas. También, dará las facilidades a los delegados y representantes del sindicato en cada dependencia, para que cuando ello sea indispensable, traten con los representantes de la US, aún dentro de los horarios de trabajo, los asuntos urgentes que se presenten de improviso, relacionados con el desempeño de las labores. Estas facilidades se harán extensivas a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.

CLÁUSULA 91, se solicita la modificación y se elimina la palabra no, en "... no se podrán..." debiendo quedar:

La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del Sindicato acudan a Asambleas Generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes, **a partir del horario que considere el STEUS**. Los permisos no **ejecutados se podrán** acumular en los del siguiente mes. En casos extraordinarios y previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, la Institución dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales que convoque el STEUS. **Por lo que respecta a los trabajadores de las unidades foráneas que tengan turno nocturno, dicho permiso empezará a contar a partir de la hora en que empieza su jornada de trabajo que corresponda al día en se lleve a cabo la Asamblea General.**

CLÁUSULA 92, se solicita la modificación y se elimina..." cuatro de ..." "y a criterio de la Institución" ... debiendo quedar:

La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a **15** miembros de la Comisión Revisora **salarial, y salarial y contractual a partir de su nombramiento y en cualquier momento que emplace el sindicato a la Universidad de Sonora** hasta la fecha de firma del Convenio correspondiente. Las plazas vacantes que se generen serán sustituidas.

CLÁUSULA 93, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad concederá permiso **a las 12:00 horas** por dos ocasiones al mes a los delegados sindicales, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Contractuales para que realicen reuniones sindicales. Este permiso se concederá cuando el sindicato lo solicite con 48 horas de anticipación, previa lista de participantes.

CLÁUSULA 95, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad concederá permiso a los trabajadores del STEUS para que acudan a una Asamblea General en las fechas que señale como establecimiento de un futuro movimiento de



huelga, **y para la entrega del pliego petitorio**, en el horario que determine el propio Sindicato. Esto sin perjuicio de lo contemplado en el primer párrafo de este apartado.

CLÁUSULA 97, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad pondrá a disposición del Sindicato, **cuatro** automóviles de agencia y en buenas condiciones, renovables cada dos años, para su uso en actividades propias del Sindicato. La Institución cubrirá los gastos de mantenimiento y conservación de las mencionadas unidades.

CLÁUSULA 98, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad conviene también el uso por parte del STEUS, de los medios de difusión, propaganda o publicidad con que cuenta para que el Sindicato lleve a cabo las diversas actividades que programe de carácter cultural.

La Universidad de Sonora se compromete a permitir el uso de la Radio y T.V. Universitaria por parte del STEUS, en un programa semanal de **90** minutos, programas que deberán tener carácter **informativo** o cultural con plena libertad para la producción del mismo.

CLÁUSULA 101, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La US respetara las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del comedor universitario.

La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión de los Comedores Universitarios.

CLÁUSULA 103, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad proporcionará la cantidad de **\$130,000.00 (CIENTO TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.)** anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Foráneas, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.
“...”

Estos apoyos se harán efectivos para la segunda quincena de noviembre de cada año.

CLÁUSULA 105, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad de Sonora se compromete a mejorar y ampliar los comedores ya existentes, así como a construir los mismos en las delegaciones donde no se cuente con ello, con todos los útiles necesarios e indispensables para su funcionamiento para los trabajadores universitarios del STEUS.

La Universidad se obliga a construir adjunto al comedor universitario un área exclusiva para los trabajadores miembros del Sindicato, para la preparación y consumo de sus alimentos debidamente equipada para tal efecto.

La Universidad acondicionará o adecuará la construcción adjunta al Centro de Desarrollo Infantil por la parte lateral de la Calle Luis Donald Colosio a efecto de destinarlo a Área de Descanso del personal que labora en dicho Centro.



CLÁUSULA 106, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad de Sonora se compromete a pagar íntegramente el sueldo de **cinco operadores de programa, dos bibliotecarios, dos auxiliar de oficina, dos trabajadores sociales, dos asesores, dos conserjes y dos vigilantes y de proporcionarles los servicios del ISSSTESON**, al efecto los incluirá en la nómina de la Universidad, quedando sujeto dicho personal a los descuentos que por este concepto autoriza el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Dicho personal será nombrado o removido libremente por el STEUS, dependiendo en forma directa de dicho Sindicato para el desempeño de su trabajo. Los incrementos salariales que se otorguen a través de la revisión del presente Contrato en favor de los trabajadores y empleados de la Universidad de Sonora, también los percibirá dicho personal, en la misma proporción que los empleados de su misma categoría.

CLÁUSULA 107, se solicita la modificación, debiendo quedar:

Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de **\$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.)** mensuales, correspondiendo **\$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)** para la Unidad Regional Centro, **\$7,500.00 (SIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** para la Unidad Regional Sur y **\$7,500.00 (SIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.

La Universidad entregará a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación.

Así mismo la Universidad autorizará el uso de las Instalaciones deportivas con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

CUARTA, se solicita la modificación, debiendo quedar:

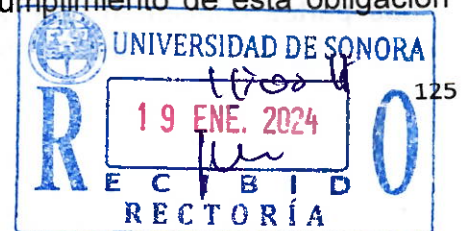
La Universidad de Sonora y el STEUS en un plazo no mayor de 30 días crearán Comisiones Mixtas de Conciliación, Tabulador, Escalafón, de Higiene y Seguridad y las demás que resulten **conforme a la cláusula 94, con las licencias** necesarias para el cumplimiento del presente Contrato.

QUINTA, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La US y el **STEUS** analizarán conjuntamente en un término no mayor de 20 días contados a partir de la firma de este Contrato, las plazas donde se requiera personal sindicalizable **del STEUS**, para que una vez llegado a un acuerdo entre ambas partes se les de adscripción de planta.

SEXTA, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La suma de **\$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.)** asignada para seguridad e higiene en el convenio de dieciocho de marzo del dos mil cinco, será ejercida en la compra de equipo, herramientas, etc. para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen del pleno de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. Sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de esta obligación legal.



OCTAVA, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad procurará en la medida de sus posibilidades a acondicionar algún local en las Unidades Foráneas de Navojoa, Caborca, **Santa Ana, Nogales y Cajeme** para que sean utilizadas como oficinas Sindicales del STEUS.

NOVENA, se solicita la modificación, debiendo quedar:

Por lo que hace al pago de servicio en guarderías particulares a niños hijos de trabajadores que no alcanzaron cupo en el C.D.I. o de Unidades foráneas, y a los que son cuidados por una persona contratada para el efecto en su propia casa, la Universidad absorberá la inscripción y colegiatura o el pago de honorarios, en su caso. El pago de honorarios por cuidado en casa, se fija en la cantidad de **\$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 m.n.)** mensuales. Lo anterior se hará extensivo a las Unidades foráneas.

La US y el STEUS, en un término de 60 días a partir de la firma del convenio elaboren un estudio que permita mejorar el funcionamiento del CDI que conduzca a la optimización de los recursos económicos y humanos.

DÉCIMA CUARTA, se solicita la modificación, debiendo quedar:

La Universidad no tiene facultades para reconocer zona de vida cara y ha gestionado ante la Secretaría de Educación Pública y Secretaría de Hacienda para obtener este reconocimiento de vida comparativos entre los trabajadores de los campus Navojoa, Hermosillo, Santa Ana, respecto al personal que labora en Caborca y Nogales, por lo que ha decidido hacer un ofrecimiento extraordinario para los trabajadores de los campus Navojoa, Hermosillo, Santa Ana y **Cajeme**, que permita acercarlos en sus ingresos, haciendo un ofrecimiento adicional extraordinario del **5%** a los **salarios** por concepto de nivelación salarial, que permita avanzar en la disminución en la diferencia real de costos de vida entre los trabajadores de los campos antes citados.

DÉCIMA SEXTA, se solicita la modificación, debiendo quedar:

Atendiendo el compromiso pactado en el convenio de revisión del año 2009, ambas partes aceptan que el Estado de Sonora es zona de vida cara.

DÉCIMA SÉPTIMA, se solicita la modificación, debiendo quedar:

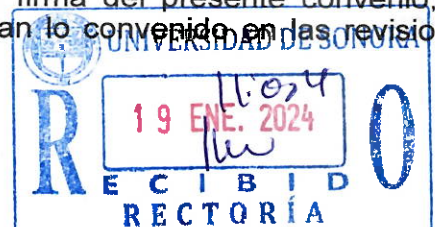
Las partes convienen en que será la Comisión Mixta General del Tabulador **quien retomará el convenio celebrado el 1 de julio del 2011 en su cláusula cuarta que a la letra dice: "Reestructuración del tabulador"**. Sobre dicha base la Comisión Mixta del Tabulador UNISON-STEUS, deberán trabajar en el desarrollo y conclusión del anteproyecto, con base a la agenda de trabajo que dicha comisión determine.

DÉCIMA NOVENA, se propone modificar, debiendo quedar:

Conforme a lo acordado en la mesa de negociaciones, la Universidad acepta, que sea la Comisión Mixta del Escalafón, quien analice aquellas plazas que mantienen turnos quebrados, considerando como referente el funcionamiento de la plaza **desde su creación** y la necesidad del trabajo, entre otros.

VIGÉSIMA TERCERA, se propone modificar, debiendo quedar:

Las partes convienen que, en **lo inmediato**, a partir de la firma del presente convenio, se conformará una comisión mixta de estilo para que se incluyan lo convenido en las revisiones



salariales y contractuales que se hayan omitido de los años 2016-2019 y para que se revise el ordenamiento de las cláusulas que integran el Contrato Colectivo de Trabajo vigente por el periodo 20201-2022.

VIGÉSIMA CUARTA. (Se solicita que esta cláusula se modifique, con el objeto de que se actualice conforme resulte de la presente revisión).

Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 y 399-bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan ante la junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres.

Por otra parte, el sindicato compareciente, por conducto de su Secretaría General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del trámite de huelga 130/2010, y se solicita que se agregue un tanto de este convenio al expediente 979/05 relativo al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido de que queda reservado el derecho individual de los trabajadores, para que lo hagan valer en la vía y forma que corresponda.

- Las anteriores son las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo vigentes, de las cuales se solicita revisión.

COMITÉ EJECUTIVO

- Cláusula 57. Incluir al final del primer párrafo:

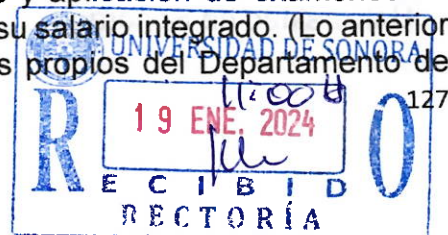
Como son las partes proporcionales del último año laborado de aguinaldo, prima vacacional, días de ajuste de calendario y fondo de ahorro colectivo e individual.

Por otra parte, la Comisión Mixta brindara asesoría correspondiente al tema, a los trabajadores en trámite del proceso de jubilación. A su vez la Comisión Mixta, una vez concluido el proceso en mención, realizará las gestiones con el ISSSTESON para que en automático cancelen los descuentos por aportaciones de pensiones y jubilaciones como también el servicio médico del trabajador jubilado.

Se considere aumento de salario a todos los integrantes del Comité Ejecutivo, una vez tomando propuesta (sea nivel tabular, compensación y/o horas extras) por el aumento de trabajo.

SECRETARIA DE EDUCACIÓN SINDICAL

Cláusula 30. El personal de Lenguas Extranjeras que vienen realizando funciones de captura, trámite y atención y, que por lo mismo se le cubre una compensación semestral por aumento en cargas de trabajo en periodos de inscripciones, reinscripciones y aplicación de exámenes de colocación, recibirán una compensación equivalente del 65% de su salario integrado. (Lo anterior es en base a que más de 25 años se ha pagado con ingresos propios del Departamento de



Lenguas Extranjeras y va en aumento el número estimado de más de 7,000 alumnos universitario y extrauniversitario interesados en los cursos de Inglés y Otros Idiomas a quienes se les atiende de manera presencial, telefónica y correos en apoyo a inscripciones, cambio de horario y verificación de bajas, reembolsos, constancias, etc.).

Cláusula 46. Cumplir con la Cláusula 46 en ofrecer los cursos de capacitación en horario matutino y vespertino en la jornada laboral del trabajador. No ofrecer los cursos de capacitación los sábados. Así mismo autorizar los cursos de actualización que solicite el personal de PRIMEROS RESPONDIENTES a quienes se les está creando el Perfil de "Paramédicos" para ofrecer un mejor servicio a la comunidad estudiantil.

Cláusula 47. QUE LA CLÁUSULA SE EXTIENDA A JUBILADOS Y PENSIONADOS COMO SE OTORGA A LOS ACADÉMICOS EN LA CLÁUSULA 173 DE SU CCT ST AUS. Los trabajadores y empleados al servicio de la Universidad de Sonora, jubilados y pensionados, quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos de tal modo que les resulte totalmente gratuitos sus estudios en la Universidad. En el caso de estudiantes de primer ingreso que deseen presentar las evaluaciones, estará exento de pago hasta por dos exámenes de colocación.

Por más opciones de exámenes de colocación deberá de cubrir su importe en un plazo máximo de tres meses, mismo que será descontado por nómina. Para tal efecto la Universidad informará al Sindicato con un mes de anticipación al inicio del ciclo escolar, el número de becas totales que cada escuela incorporada proporciona, así mismo acepta nombrar una Comisión Mixta Especial que regule el otorgamiento de la prestación de becas en estas escuelas, en caso de que el número de becas que correspondan al STEUS sean superior al número de solicitudes.

La Universidad otorgará a sus trabajadores activos, pensionados y jubilados, así como a su cónyuge e hijos, la exención de pago de los trámites de titulación en todos los programas propios de la Universidad, sean de licenciatura, de especialización o posgrado. En caso de fallecimiento de un trabajador, con antigüedad de 10 años o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos regulares de la Universidad.

Cláusula 50. Los trabajadores que decidan e inicien su trámite de jubilación y pensión, y en ese momento tengan a su cónyuge o hijos en primaria, secundaria, preparatoria o profesional, la Universidad se compromete a mantener los apoyos a que se refieren las Cláusulas 47 y 49 hasta el término de sus estudios, previa solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos, siempre y cuando estén inscritos y sean alumnos regulares.

Propuesta a incluir:

48 BIS. Aspirantes de NUEVO INGRESO: La Universidad exentará de las Evaluaciones de Admisión a los trabajadores, cónyuges e hijos que se hayan registrado como Aspirantes de Nuevo Ingreso permitiéndoles la inscripción a la carrera deseada.

Cláusula 49. PRIMARIA: Otorgar \$150,000.00 para aumentar la bolsa para Beca de Nivel Primaria con la finalidad de que los beneficiarios alcancen el aproximado del 100% de BECA establecida en la Convocatoria Anual de Becas Hijos STEUS. POSGRADO: Otorgar Beca a Nivel Posgrados de acuerdo a la calificación mínima aprobatoria del Reglamento de Posgrado de Universidad de Sonora.



SECRETARIA DE DEPORTES

Para la práctica y fomento del deporte, entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$50,000.00 M.N. mensuales. Correspondiendo \$40,000.00 pesos para la Unidad Regional Centro \$5,000.00 para Unidad Regional Sur y \$5,000.00 para la Unidad Regional Norte, dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes. La Universidad entregará la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo. Una ayuda económica anual y equivalente \$10,000.00 pesos para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación asimismo, la Universidad autorizará el uso de las instalaciones deportivas con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.

COMISIONES

Integrantes de la Comisión de Vivienda:

Miriam Mariana Lugo Gálvez
Manuel Armando Vidal Morales
Gabriela Francisca Ibarra Moroyoqui
Carlos Rodríguez Jaime

Integrantes de la Comisión de Prestamos Especiales:

Barrera Ramírez Mirna Haydee
Quijada Meneses Gerardo Rafael
Huerta Salomón Thelma Guadalupe
Romero Hernández Antonio Adrián

Proponemos las mejoras en las siguientes Cláusulas:

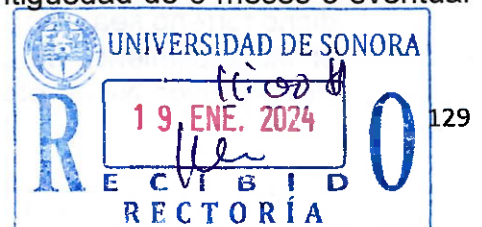
Cláusula 77.- La universidad de Sonora a partir del 20 de marzo del 2004, constituye un fondo de \$250,000 anuales para apoyar a los trabajadores Administrativos y de Servicio.... en el inciso a) respectivo a los requisitos para otorgar el apoyo se menciona que: se presente por parte del trabajador constancia de no propiedad por parte del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro Público de l Propiedad y de Comercio.

PROPONEMOS:

- Cláusula 77.- para el otorgamiento de apoyo de Adquisición o Enganche:
 - I.- Que sea personal de base con antigüedad mínima de 6 meses o eventuales con antigüedad mínima de 6 meses.
 - Constancia de no propiedad solo del trabajador o cónyuge expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.
 - La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda de interés social con alguna institución bancaria u otra institución afín.

Para el otorgamiento de apoyo de Escrituración :

- I.- Que sea trabajador o trabajadora de base con una antigüedad de 6 meses o eventual con antigüedad mínima de 6 meses.



Además se solicita que en caso de que dos cónyuges soliciten el apoyo por laborar los dos en la Universidad de Sonora, no se condicione a dar el apoyo solo a uno, ya que el derecho de la prestación debe ser en lo individual.

- Cláusula 79.- La Universidad por única ocasión aportará la cantidad de \$5000,000 en un fondo revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos de base para Construcción y Ampliación de Vivienda...

PROPONEMOS:

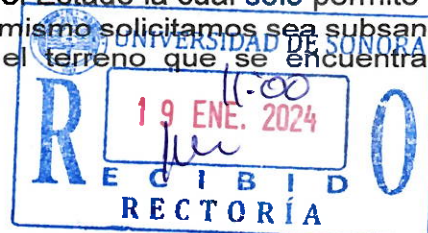
- Cláusula 79 .- La Universidad de Sonora aportará cada año la cantidad de \$... en un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos de basé para construcción y ampliación de Vivienda.
- Que sea efectiva tal cual dice la Cláusula en cuanto a que las cantidades a otorgar serán de acuerdo a lo que dictamine la Comisión Mixta de Prestamos Especiales, ya que en la actualidad las cantidades a otorgar son de acuerdo a los criterios de Tesorería. Además se solicite un incremento considerable a los \$10, 000,000.00 (diez millones de pesos 00/100 mn.) ya que tenemos muchísimos años contando con la cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 mn) señalando que los compañeros del STAUS cuentan con una cantidad de \$21,000,000.00 (Veintiún millones de pesos 00/100 mn) en el fondo para Préstamos de Ampliación y Construcción.

El siguiente párrafo está bien.

- Cláusula 86.- La Universidad de Sonora otorgará a los trabajadores manuales y administrativos un bono de \$2513.00 que se cubrirán a más tardar el 9 de mayo de cada año....
- Cláusula 86.- Se solicita que esta cláusula sea extensiva al personal Jubilado.
- Cláusula 87.- La Universidad de Sonora constituye un fondo para préstamos especiales por una cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo asociado
- Cláusula 87.- La Universidad de Sonora constituye un fondo para Préstamos Especiales por una cantidad equivalente a 5 años de salarios de un trabajador académico de tiempo completo asociado que se incrementará anualmente de acuerdo al porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, la encargada del ejercicio, administración y autorización del uso de dicho fondo será la Comisión de Mixta de Prestamos Especiales de acuerdo al Reglamento aprobado por las partes.

NUEVA PROPUESTA A INCLUIR

- Que se proponga una Cláusula referente al otorgamiento de Terrenos independientemente de la Prestación de INFONAVIT esto debido a que muchos trabajadores no podrán hacer uso de dicha prestación de Vivienda sobre todo por la edad.
- Señalamos el INCUMPLIMIENTO de la Cláusula Quinta del Convenio de Revisión Salarial de 2021 referente al terreno que se nos otorgó denominado "VALMO" ya que hasta el momento no hemos podido hacer uso de él argumentando la Universidad de Sonora que este terreno tiene una etiqueta por parte del Gobierno del Estado la cual solo permite que dicho terreno sea utilizado de forma académica, para lo mismo solicitamos sea subsanado el incumplimiento de dicho punto del convenio con el terreno que se encuentra en Prolongación Navarrete con clave catastral 50-005-225.



COMISIÓN DE PENSIONES Y JUBILACIONES

Cláusula 85. Dice en el último párrafo: Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado

Propuesta de mejora

Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado y pensionado al mes pagándose el primer día

COMISIÓN REVISORA

- Reestructuración tabular. Niveles tabulares. Diferencia de sueldo entre niveles
- Cláusula 26. "A todo trabajo igual... los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, **SEMANTAL** y por quincena, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponde un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad ni sexo"
- Cláusula 32. Por concepto de antigüedad aumento del 1.5 por cada año a 2 % por cada año de servicios prestados a la institución hasta el vigésimo del salario integrado vigente y el 3 % a partir del vigésimo primero.
- Cláusula 36. Ayuda por distancia como a los maestros. Homologar como la cláusula 121 (8) del contrato colectivo de trabajo STAUS
- STAUS 99.15 Estacionamiento exclusivos para el personal académico y administrativo
- En la misma Constitución, artículo se establece que somos trabajadores administrativos. Así como la LFT Art. 353 inc. J y K
- Cláusula 2 de nuestro CCT vigente
- Licencia prejubilatoria
- Cláusula 29- Eliminar jornada adicional. El monto de esta cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de cláusulas de monto fijo que el sindicato establezca.
- Las comisiones autónomas del sindicato tengan licencia completa con goce


Lourdes Esperanza Rojas Armenta
Secretaria General
Sindicato de Trabajadores y Empleados
De la Universidad de Sonora



