



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

Hermosillo, Sonora, 5 de abril de 2022.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
Oficio No. SGA/200/2022

PRESIDENCIA

05 ABR. 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA

C. Rosa Elvira Silva Manzo

Secretaria General, Sindicato de Trabajadores y Empleados
de la Universidad de Sonora, STEUS

Presente

En seguimiento a los temas revisados en las mesas de negociaciones celebradas a la fecha, en el marco del Proceso de Revisión Contractual STEUS UNISON 2022, por este conducto me permito comunicarle lo siguiente:

1. Con respecto a la solicitud de incremento salarial, se informa que el pasado 1° de abril, la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, notificó que, debido a la falta de disponibilidad presupuestal, no es posible atender positivamente la solicitud de reconsideración enviada por Rectoría el 9 de marzo, y confirma que el porcentaje máximo de aumento directo al salario de 3.5%. Con respecto al incremento en prestaciones ligadas al salario, se autorizó un máximo de 1.8%.
2. No obstante, se reitera que la Administración Institucional está realizando gestiones que permitan mejorar la propuesta económica, para atender las demandas más sentidas del personal administrativo y de servicios, particularmente las de quienes perciben menores ingresos. Por ello, la Administración Institucional se compromete a concretar un mejor ofrecimiento en las próximas semanas.
3. Con respecto a las propuestas de modificación al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo, objeto del proceso actual, se adjunta al presente un documento que da cuenta de los temas que han sido revisados en la mesa de negociaciones.
4. La Administración Institucional reitera su compromiso de mantener el diálogo abierto que permita lograr acuerdos satisfactorios para sus trabajadores.

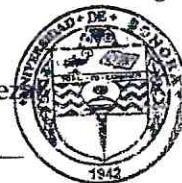
Sin otro particular, agradezco la atención y aprovecho la oportunidad para hacerle llegar un cordial saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"



[Signature]
Dr. Luis Enrique Riojas Duarte
Secretario General Administrativo



El saber de mis hijos
hará mi grandeza
SECRETARIA
GENERAL
ADMINISTRATIVA

- C.c.p.- Mtra. Olga Armida Grijalva Otero, Secretaria de Trabajo del Estado de Sonora
- C.c.p.- H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- C.c.e.p.- Dra. María Rita Plancarte Martínez, Rectora.
- C.c.e.p.- Dr. Benjamín Burgos Flores, Secretario de Rectoría.
- C.c.e.p.- Comisión Negociadora, parte institucional.
- C.c.p.- Expediente y minutarío.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARIA DEL TRABAJO

13:07
05 ABR. 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX



Universidad de Sonora
Sindicato de Trabajadores y Empleados
Proceso de revisión salarial y contractual 2022

I. MODIFICACIONES AL CLAUSULADO propuesto por el STEUS	Propuesta de respuesta
<p>RESPECTO A LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE PROPONE QUE SE REVISE EL CLAUSULADO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:</p> <p>Capítulo I: Disposiciones generales</p> <p>CLÁUSULA 1, se solicita se agregue:</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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 excluyan descansos y vacaciones; el Sindicato presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>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.</p> <p>d) El Sindicato propondrá para las vacantes a las personas que las ocuparán por todo el tiempo que dure la causa que origine la vacante.</p> <p>e) <u>La Universidad solo por conducto del STEUS, recibirá y aceptará las propuestas de personal que este le haga.</u></p> <p>CLÁUSULA 8, Se propone que se agregue el siguiente párrafo. <u>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.</u></p>	<p>Se considera que no es necesario modificar esta cláusula, ya que la definición de salario y su forma de integración se encuentran claramente definidas en los numerales 13, 14 y 15 de la Cláusula 1. Por otro lado, es importante mantener la diferenciación entre salario tabular o base, que depende únicamente del nivel tabular, del salario integrado.</p> <p>Con base en lo expuesto en las mesas de negociación, se propone la siguiente modificación: Cláusula 6. Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta sindical de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente:</p> <p>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.</p> <p>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 excluyan descansos y vacaciones; el Sindicato presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La Universidad de Sonora se compromete a seguir comunicando en tiempo y forma al Sindicato, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, la información relacionada con las obras que se</p>

RECIBIDO
 SECRETARIA GENERAL
 DEL ESTADO DE SONORA
 05 ABR. 2022
 SONORA, MEX

Q

	planeen construir, ampliar o remodelar. Sin embargo, no puede destinar a prestaciones los recursos asignados a la realización de obra pública.
<p>Capítulo II: Obligaciones de la Universidad</p> <p>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.</p>	<p>La Administración Institucional está de acuerdo en otorgar permiso de paternidad en los términos de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se propone la siguiente redacción, para que sea ubicada en el apartado que corresponda: 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.</p>
<p>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.</p> <p>Nota: Para no recorrer el clausulado, después de la cláusula 14, agregamos las cláusulas 14 y 14b.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a revisar las Políticas y procedimientos para control de activo fijo de tal forma que los trabajadores no queden expuestos a responsabilidad sobre mobiliario, equipo, herramientas y útiles de trabajo que no obran en su poder, o no están bajo su responsabilidad directa.</p>
<p>Capítulo V: Salarios</p> <p>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</p>	<p>Para aceptar esta propuesta la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.</p>
<p>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.</p>	<p>La Administración Institucional propone agregar un párrafo a la Cláusula 28 de manera que quede como sigue: 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 la partir de la fecha en que ésta se dictamine positivamente por la Comisión Mixta del Tabulador.</p>
<p>CLÁUSULA 32, se solicita se agregue en la tabla: "40 en adelante" 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 servicios 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:</p>	<p>Para aceptar esta propuesta la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.</p>

Q.



1	1.5	21	32.0
2	3.0	22	34.0
3	4.5	23	36.0
4	6.0	24	38.0
5	7.5	25	40.0
6	9.0	26	42.0
7	10.5	27	44.0
8	12.0	28	46.0
9	13.5	29	48.0
10	15.0	30	50.0
11	16.5	31	52.0
12	18.0	32	54.0
13	19.5	33	56.0
14	21.0	34	58.0
15	22.5	35	60.0
16	24.0	36	62.0
17	25.5	37	64.0
18	27.0	38	66.0
19	28.5	39	67.0
20	30.0	40 en adelante	69.0

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.

Para aceptar esta propuesta la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022. Por ello, la atención a esta solicitud dependerá del resultado de las gestiones que se realizan a fin de incrementar la disponibilidad presupuestal.

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

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.

La Administración Institucional analizará las bases sobre las cuales podrían hacerse extensivos estos permisos en el caso de enfermedad grave de los padres con dependencia acreditada los cuales serán acordados entre el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos.
 Con respecto al estímulo a la permanencia, la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.

RECIBIDO
 05 ABR. 2022
 ESTADO DE SONORA
 SECRETARIA DEL TRABAJO
 HERMOSILLO, SONORA, MEX

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
 ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
 PRESIDENCIA
 RECIBIDO
 05 ABR. 2021

0.

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, teniendo 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.

Se acepta agregar los numerales a, b y c, respetando el texto actual.

La Administración Institucional está de acuerdo en discutir una propuesta de procedimiento que defina con mayor claridad el tema de las licencias o permisos, incluyendo un mecanismo para incluir los casos de enfermedad grave de los padres.

C.

<p>Capítulo VII: Capacitación, adiestramiento, apoyo para la educación y eventos culturales</p> <p>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, retribulándose 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.</p>	<p>La Administración Institucional propone establecer un sistema de capacitación que ofrezca cursos de superación técnica y profesional utilizando herramientas tecnológicas, que sean de libre acceso y de manera asincrónica para todos los trabajadores interesados, que puedan ser acreditados durante todo el año.</p>
<p>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.</p>	<p>Tomando en cuenta la diversificación de las opciones de titulación que ofrecen la mayoría de las Instituciones de Educación Superior, no se considera necesario ampliar la duración de los permisos con goce de salario para la presentación de exámenes profesionales o de posgrado</p>
<p>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 cubriéndose 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.</p>	<p>La Administración Institucional revisará la posibilidad de ampliar el número de licencias para realizar estudios de posgrado.</p>

RECIBIDO
 05 ABR. 2022
 SECRETARIA DEL ESTADO DE SONORA
 SECRETARIA DEL TRABAJO
 HERMOSILLO, SONORA, MEX

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
 ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
 PRESIDENCIA
 05 ABR. 2022
 RECIBIDO
 HERMOSILLO, SONORA


S.T.E.U.S.
 Maciel USC
 05 ABR. 2022
 RECIBIDO
 SECRETARIA GENERAL

a.

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	PROMEDIO DE 8.0 A 9.0	PROMEDIO DE 9.1 A 10.0
PRIMARIA	\$100	\$130	\$150
SECUNDARIA	\$160	\$180	\$200
PREPARATORIA	\$260	\$280	\$300
LICENCIATURA	\$360	\$380	\$400
POSGRADO			\$400

La Administración Institucional propone establecer un sistema de capacitación que ofrezca cursos de superación técnica y profesional utilizando herramientas tecnológicas, que sean de libre acceso, gratuitos y de manera asincrónica para todos los trabajadores interesados, que puedan ser acreditados durante todo el año.


Para aceptar esta propuesta la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.

C.

<p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>La Administración Institucional está de acuerdo, proponiendo la siguiente redacción: 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.</p>
<p>CLÁUSULA 51, se solicita la modificación, debiendo quedar:</p> <p>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 Secretaría 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.</p> <p>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.</p>	<p>Para aceptar esta propuesta la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.</p>
<p>CLÁUSULA 55, se solicita la modificación, debiendo quedar:</p> <p>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.</p>	<p>Para aceptar esta propuesta la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022. Sin embargo, el Sindicato podrá, de sus cláusulas de monto fijo, destinar dinero para el aumento de esta prestación.</p>
<p>Capítulo VIII: Servicios médicos y prestaciones de seguridad social</p>	
<p>CLÁUSULA 57, se propone modificar:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Para aceptar esta modificación la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.</p>



RECIBIDO
 SECRETARIA GENERAL DE SONORA
 TRABAJO
 2022
 HERMOSILLO, SONORA, MEX

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>CLAUSULA 61. Se propone que quede de la siguiente manera:</p> <p>Cuando un trabajador sufra un accidente de tránsito, las partes se sujetarán a los montos y acuerdos que se encuentre pactada en el contrato Colectivo vigente del personal académico (ST AUS) al momento del accidente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando el trabajar 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: <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>	<p>La Administración Institucional revisará la propuesta de modificación para homologarla a lo convenido con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (ST AUS).</p>

C.



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>La Administración Institucional revisará el monto otorgado para la adquisición del Seguro de Gastos Médicos Mayores, sobre la base de la cantidad que la organización sindical y los trabajadores estén en posibilidades de aportar.</p>
<p>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.</p>	<p>La Administración Institucional revisará la propuesta, sobre la base de la cantidad que la organización sindical y los trabajadores estén en posibilidades de aportar.</p>
<p>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 <u>doce</u> meses de salario integrado vigente, de 10 a 20 años <u>catorce meses</u> de salario integrado vigente, y más de 20 años <u>dieciocho meses</u> 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.</p>	<p>Para aceptar esta modificación la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.</p>
<p>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, el mismo se devolverá al Sindicato.</p>	<p>La Administración Institucional ofrece revisar el monto que actualmente se destina a esta prestación. El Sindicato podrá, de sus cláusulas de monto fijo, destinar dinero para el aumento de esta prestación.</p>
<p>Capítulo IX: Prestaciones económicas y sociales individuales</p>	
<p>CLÁUSULA 71, se solicita la modificación, debiendo quedar: 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, cuarenta y cinco días de salario sin descuento alguno, de</p>	<p>La Universidad no puede modificar esta cláusula, ya que excede lo establecido en el Anexo de Ejecución 2022 al Convenio Marco para el Apoyo Financiero, celebrado por los Gobiernos Federal y Estatal, y la Universidad de Sonora.</p>



RECEBIDO
 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
 HERMOSILLO, SONORA
 MEX
 05 ABR 2022

Q.

<p>acuerdo con la Ley. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.</p> <p>b. 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.</p> <p>c. El aguinaldo se pagará proporcionalmente cuando el trabajador se separe o sea despedido con anterioridad a la fecha mencionada en el inciso anterior.</p>																					
<p>CLÁUSULA 72. se solicita la modificación, debiendo quedar:</p> <p>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:</p> <table border="1" data-bbox="388 602 837 849"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días de salario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>35</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>45 en adelante</td> <td>45 en adelante</td> </tr> </tbody> </table>	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	<p>Para aceptar esta modificación la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.</p>
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																				
<p>CLÁUSULA 73. se solicita la modificación, debiendo quedar:</p> <p>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.</p>	<p>Para aceptar esta modificación la Administración Institucional tendría que destinar recursos que exceden lo autorizado por la Secretaría de Educación Pública para la revisión salarial y contractual 2022.</p>																				
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>La Administración Institucional revisará la factibilidad de incluir otros tipos de deficiencia y discapacidad de hijos de trabajadores. El Sindicato podrá destinar recursos para esta prestación.</p>																				

C.

- 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 ISSSTESON 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 Público 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

Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.



HERMOSILLO, SONORA, MEX
 2022
 RECEBIDO
 SECRETARIA GENERAL DE TRABAJO
 DE SONORA

COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y
 RESOLUCION DE LAS CONTROVERSIAS
 HERMOSILLO, SONORA

0

<p>sindicalizados hagan su solicitud respectiva y pueda comprobarse por la Comisión que el trabajador reúne los requisitos para la obtención del apoyo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que sea trabajador de base con una antigüedad mínima de seis meses. 2. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación: <ol style="list-style-type: none"> 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 le otorgue este apoyo, solo tendrá derecho aquel que entre ellos designen. <p>Todo lo no previsto en las presentes bases, será resuelto por la Comisión Mixta de Vivienda.</p>	
<p>CLÁUSULA 79, se solicita la modificación, debiendo quedar: <u>La Universidad se compromete a aportar la cantidad de \$500,000.00, (son: quinientos mil pesos anuales para incrementar el Fondo Revolvente 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.</u></p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>CLÁUSULA 80, se solicita la modificación, debiendo quedar: La universidad a partir del 20 de marzo de <u>2022</u>, incrementará el Fondo de Ahorro a <u>\$22'000,000.00 (son: veintidós millones 00/100 M.N.)</u> 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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>CLÁUSULA 81, se solicita la modificación, debiendo quedar: La Universidad de Sonora entregará la cantidad de <u>\$2,000.00</u> a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que dé a luz. <u>La cantidad anterior se incrementará en la misma proporción que tenga el salario del trabajador.</u></p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>CLÁUSULA 82, se solicita la modificación, debiendo quedar:</p>	

C.

<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>Capítulo X. Derechos y prestaciones de carácter económico y social</p>	
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
 ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
 PRESIDENCIA
 05 ABR. 2021
RECIBIDO
 HERMOSILLO, SONORA

S.T.E.U.S.
 Maciel 11-86
 05 ABR. 2022
RECIBIDO
 SECRETARIA GENERAL

HERMOSILLO, SONORA, MEX
 05 ABR 2022
 RECEPCIONADO
 SECRETARIA DE TRABAJO
 SONORA

C.

<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>

C.

<p>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. "...".</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>																
<p>CLÁUSULA 104, se solicita la modificación, debiendo quedar: La Universidad otorgará por conducto del Comité Ejecutivo una ayuda económica anual para sufragar gastos por actividades sindicales en las Delegaciones Sindicales foráneas de acuerdo a la siguiente distribución:</p> <table border="1" data-bbox="388 479 777 673"> <thead> <tr> <th>Destinación</th> <th>Suma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Navojoa</td> <td>\$30,000.00</td> </tr> <tr> <td>Caborca</td> <td>\$25,000.00</td> </tr> <tr> <td>Nogales</td> <td>\$15,000.00</td> </tr> <tr> <td>Cajeme</td> <td>\$10,000.00</td> </tr> <tr> <td>Santa Ana</td> <td>\$15,000.00</td> </tr> <tr> <td>Bahía Kino</td> <td>\$10,000.00</td> </tr> <tr> <td>Campo Experimental</td> <td>\$25,000.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Estos apoyos se harán efectivos para la segunda quincena de noviembre de cada año.</p>	Destinación	Suma	Navojoa	\$30,000.00	Caborca	\$25,000.00	Nogales	\$15,000.00	Cajeme	\$10,000.00	Santa Ana	\$15,000.00	Bahía Kino	\$10,000.00	Campo Experimental	\$25,000.00	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
Destinación	Suma																
Navojoa	\$30,000.00																
Caborca	\$25,000.00																
Nogales	\$15,000.00																
Cajeme	\$10,000.00																
Santa Ana	\$15,000.00																
Bahía Kino	\$10,000.00																
Campo Experimental	\$25,000.00																
<p>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 Donaldo Colosio a efecto de destinarlo a Área de Descanso del personal que labora en dicho Centro.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>																
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>																
<p>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</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>																

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
PRESIDENCIA
05 ABR. 2021
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA

SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIÓN
S.T.E.U.S.
Maciel 11:50
05 ABR 2022
RECIBIDO
SECRETARIA GENERAL

RECIBIDO
SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIÓN
HERMOSILLO, SONORA
MAYO 2022
SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIÓN
HERMOSILLO, SONORA
MAYO 2022

<p>(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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>									
<p>CLÁUSULA 109. (Se solicita la modificación, debiendo quedar):</p> <p>La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$550,000.00 (QUINIENTOS CINCUENTA 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 a la posada infantil.</p> <table border="0"> <tr> <td>Posada decembrina</td> <td style="text-align: right;">\$300,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día Internacional de la mujer</td> <td style="text-align: right;">\$ 50,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día del trabajador universitario</td> <td style="text-align: right;">\$100,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día de las madres y posada infantil</td> <td style="text-align: right;">\$100,000.00</td> </tr> </table>	Posada decembrina	\$300,000.00	Día Internacional de la mujer	\$ 50,000.00	Día del trabajador universitario	\$100,000.00	Día de las madres y posada infantil	\$100,000.00	Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.
Posada decembrina	\$300,000.00								
Día Internacional de la mujer	\$ 50,000.00								
Día del trabajador universitario	\$100,000.00								
Día de las madres y posada infantil	\$100,000.00								
<p>CLÁUSULA 110. se solicita la modificación, debiendo quedar:</p> <p>La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales por concepto de pago de honorarios por servicios profesionales externos, para cada uno de los profesionistas, en el entendido de que serán dos abogados.</p> <p>Asimismo, la universidad otorgará la cantidad de \$15,000.00 (SON QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para el pago de asesoría contable.</p> <p>La US aportará la suma adicional de un mes de honorarios como gratificación por asesor en el mes de diciembre de cada año.</p>	Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.								
CLÁUSULAS TRANSITORIAS									
<p>CUARTA, se solicita la modificación, debiendo quedar:</p> <p>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.</p>	Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.								
<p>QUINTA, se solicita la modificación, debiendo quedar:</p> <p>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.</p>	Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.								
<p>SEXTA, se solicita la modificación, debiendo quedar:</p> <p>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.</p>	Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.								
<p>OCTAVA, se solicita la modificación, debiendo quedar:</p>	Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.								

Q

<p>La Universidad procurará en la medida de sus posibilidades a acondicionar algún local en las Unidades Foráneas de Navojoa, Caborca, <u>Santa Ana, Nogales y Cajeme</u> para que sean utilizadas como oficinas Sindicales del STEUS.</p>	
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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 <u>Cajeme</u>, 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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.</p>
<p>VIGÉSIMA CUARTA, (Se solicita que esta cláusula se modifique, con el objeto de que se actualice conforme resulte de la presente revisión).</p>	

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
 ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
 PRESIDENCIA
 05 ABR. 2021
 RECIBIDO
 HERMOSILLO, SONORA

S.T.E.U.S.
 05 ABR. 2022
 RECIBIDO
 SECRETARIA GENERAL

RECEBIDO
 SECRETARIA DE TRABAJO
 DEL ESTADO DE SONORA
 HERMOSILLO, SONORA
 05 ABR. 2022

Q.

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.

Propuesta pendiente de revisar en el pleno de la mesa de negociaciones.

C.