

Anexo 1. Propuesta institucional de modificación de cláusulas del CCT STEUS UNISON

Contrato Colectivo de Trabajo actual	Propuesta de modificación de la cláusula / Conceptos a agregar	Propuesta institucional de modificación de cláusula
Capítulo I: Disposiciones generales		
Cláusula 1. Para la correcta aplicación de este Contrato se establecen las siguientes denominaciones:		
16. Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora: La Ley Orgánica de la Universidad de Sonora.		Numeral 16 16. Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora: la Ley Orgánica de la Universidad de Sonora
Cláusula 2.	Sin propuesta de modificación	
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.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 4. El personal al servicio de la Institución se clasifica como sigue:		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	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	a) Trabajadores académicos b) Trabajadores administrativos, mismos que podrán ser de confianza Son trabajadores académicos las personas físicas que prestan servicios personales a la Universidad, realizando funciones de docencia, investigación, difusión de la cultura y vinculación con la sociedad. Son trabajadores administrativos las personas físicas que prestan servicios no académicos a la Universidad
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 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.

		Por la temporalidad en su contratación, el personal administrativo se clasifica de la siguiente manera: a) Trabajadores de Base b) Trabajadores por tiempo determinado c) Trabajadores por obra terminada
Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.		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 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.		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.		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.		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.
Cláusula 5.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 6.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 7.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 8.	Sin propuesta de modificación	

<p>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.</p>		<p>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.</p>
<p>Se integrarán las siguientes comisiones mixtas permanentes:</p>		<p>Se integrarán las siguientes comisiones mixtas permanentes:</p>
<p>a) Comisión Mixta del Tabulador</p>		<p>Comisión Mixta del Tabulador</p>
<p>b) Comisión Mixta de Escalafón</p>		<p>Comisión Mixta de Escalafón</p>
<p>c) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad</p>		<p>Comisión Mixta de Higiene y Seguridad</p>
<p>d) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento</p>		<p>Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento</p>
<p>e) Comisión Mixta de Conciliación</p>		<p>Comisión Mixta de Conciliación</p>
<p>f) Comisión Mixta de Préstamos Especiales</p>		<p>Comisión Mixta de Préstamos Especiales</p>
<p>g) Comisión Mixta de Vivienda</p>		<p>Comisión Mixta de Vivienda</p>
<p>h) Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones</p>		<p>Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones</p>
	<p>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.</p>	<p>Comisión Mixta de Becas</p>
<p>Adicionalmente podrán establecerse las comisiones mixtas especiales que las partes acuerden.</p>		<p>Adicionalmente podrán establecerse las comisiones mixtas especiales que las partes acuerden.</p>
<p>Obligaciones de la Universidad</p>		
<p>Cláusula 9.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>Cláusula 10.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>Cláusula 11.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>Cláusula 12. La Universidad se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00</p>		<p>No se acepta</p>

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.		No es factible la creación de rutas adicionales para el traslado de los trabajadores del STEUS, del turno vespertino, en el campus centro.
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.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 14.	Sin propuesta de modificación	
Capítulo III:		
Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores		
Cláusula 15.	Sin propuesta de modificación	
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.	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".	En ningún caso los derechos, beneficios o prerrogativas en favor 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
Cláusula 17.	Sin propuesta de modificación	

Cláusula 18.	Sin propuesta de modificación	
Capítulo IV:		
De la seguridad y estabilidad de los trabajadores		
Cláusula 19.	Sin propuesta de modificación	
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.....	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 20. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción en puesto , dependencia y unidad escalafonaria. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a puestos ni 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 de acuerdo con el Manual de Puestos y Funciones , 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.....
Cláusula 21.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 22.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 23.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 24.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 25.	Sin propuesta de modificación	
Capítulo V: Salarios		

<p>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.</p>	<p>Agregar: “A todo trabajo igual... los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, semanal y/o quincenal, 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”</p>	<p>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, o por depósito bancario, de manera semanal o por quincena, según sea el caso. La Comisión Mixta de Escalafón será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.</p>
<p>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.</p>	<p>Sin propuesta de cambio</p>	
	<p>Agregar: Cláusula 26 Bis. El incremento directo al salario deberá ser, en todos los casos, superior a la inflación del año anterior.</p>	<p>Comentarios: <i>Los incrementos salariales están en función de la política salarial definida por el Gobierno Federal, y de la capacidad presupuestal del Gobierno del Estado, por lo que la Universidad no puede comprometer recursos de los que no dispone</i></p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Comentarios: <i>La Universidad no puede atender la petición de absorber el pago de impuestos Sobre el Producto del Trabajo, pensiones, jubilaciones y Servicio Médico del ISSSTESON, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: “Los recursos de carácter federal, no podrán ser ejercidos en el pago de ningún impuesto o cuota que esté señalado a cargo de los trabajadores por la legislación en la materia”</i></p>

<p>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.</p> <p>Las solicitudes de retabulación aplicarán a partir de la fecha en que éstas se dictaminen procedentes por la Comisión Mixta del Tabulador.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Las retabulaciones aplicarán a partir de la fecha en que la Dirección de Recursos Humanos turne la solicitud a la Comisión Mixta del Tabulador, siempre y cuando sea dentro del mismo año fiscal.</p>				
	<p>Se solicita lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.- Reestructuración 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. <p style="text-align: center;">TABULADOR VIGENTE Hermosillo, Santa Ana, Cajeme y Navojoa</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">NIVEL TABULAR</th> <th style="text-align: left;">SUELDOS TABULAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">R 1</td> <td style="text-align: center;">2023 \$6,783.29</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL TABULAR	SUELDOS TABULAR	R 1	2023 \$6,783.29	<p>Comentarios: Se propone discutir los temas económicos una vez que se conozca la bolsa de la cual se dispone.</p>
NIVEL TABULAR	SUELDOS TABULAR					
R 1	2023 \$6,783.29					

2	\$6,962.69				
3	\$7,178.54				Nota
4	\$7,753.15				1: Los
5	\$7,988.59				niveles
6	\$8,804.26	A	B	C	1, 2,
7	\$9,158.84	\$9,616.80	\$10,193.81	\$10,805.43	3, 4 y
8	\$9,960.53	\$10,458.55	\$11,086.07	\$11,751.22	5 del
9	\$11,166.14	\$11,724.46	\$12,427.92	\$13,173.61	

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
R				
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.

	<p style="text-align: center;">NIVEL SALARIO</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">6</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">9</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">11</p> <p style="text-align: center;">12</p> <p style="text-align: center;">13</p> <p style="text-align: center;">14</p>	
<p>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.</p>	<p>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,...</p> <p>La LFT no contempla la “jornada adicional” ni el CCT vigente del STEUS.</p>	
<p>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 periodos vacacionales, de descanso e incapacidades, con excepción de los convenios particulares existentes.</p>		
<p>Cláusula 30. El personal de servicios escolares que vienen realizando funciones de captura y que por lo mismo se le cubre</p>	<p>Modificación: Al personal oficial escolar capturista y secretarias adscrito a la Dirección de Servicios Escolares se le cubrirá una</p>	<p>No se acepta la modificación</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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.</p>		
<p>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".</p>		
<p>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</p>		

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.																																																																																																																																						
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.	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)	No se acepta la modificación Comentarios: <i>El complemento por antigüedad es uno de los conceptos que más impactan el costo de los servicios personales que paga la institución (\$258 millones en 2023), y el modelo de cálculo está homologado para todos los sectores,</i>																																																																																																																																				
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:																																																																																																																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>%</th> <th>Años</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2</td><td>3.0</td><td>16</td><td>24.0</td></tr> <tr><td>3</td><td>4.5</td><td>17</td><td>25.5</td></tr> <tr><td>4</td><td>6.0</td><td>18</td><td>27.0</td></tr> <tr><td>5</td><td>7.5</td><td>19</td><td>28.5</td></tr> <tr><td>6</td><td>9.0</td><td>20</td><td>30.0</td></tr> <tr><td>7</td><td>10.5</td><td>21</td><td>32.0</td></tr> <tr><td>8</td><td>12.0</td><td>22</td><td>34.0</td></tr> <tr><td>9</td><td>13.5</td><td>23</td><td>36.0</td></tr> <tr><td>10</td><td>15.0</td><td>24</td><td>38.0</td></tr> <tr><td>11</td><td>16.5</td><td>25</td><td>40.0</td></tr> <tr><td>12</td><td>18.0</td><td>26</td><td>42.0</td></tr> <tr><td>13</td><td>19.5</td><td>27</td><td>44.0</td></tr> <tr><td>14</td><td>21.0</td><td>28</td><td>46.0</td></tr> <tr><td>15</td><td>22.5</td><td>29</td><td>48.0</td></tr> <tr><td>--</td><td>--</td><td>30</td><td>50.0</td></tr> </tbody> </table>	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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>%</th> <th>Años</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>2.0</td><td>17</td><td>34.0</td></tr> <tr><td>2</td><td>4.0</td><td>18</td><td>36.0</td></tr> <tr><td>3</td><td>6.0</td><td>19</td><td>38.0</td></tr> <tr><td>4</td><td>8.0</td><td>20</td><td>40.0</td></tr> <tr><td>5</td><td>10.0</td><td>21</td><td>42.5</td></tr> <tr><td>6</td><td>12.0</td><td>22</td><td>45.0</td></tr> <tr><td>7</td><td>14.0</td><td>23</td><td>47.5</td></tr> <tr><td>8</td><td>16.0</td><td>24</td><td>50.0</td></tr> <tr><td>9</td><td>18.0</td><td>25</td><td>52.5</td></tr> <tr><td>10</td><td>20.0</td><td>26</td><td>55.0</td></tr> <tr><td>11</td><td>22.0</td><td>27</td><td>57.5</td></tr> <tr><td>12</td><td>24.0</td><td>28</td><td>60.0</td></tr> <tr><td>13</td><td>26.0</td><td>29</td><td>62.5</td></tr> <tr><td>14</td><td>28.0</td><td>30</td><td>65.0</td></tr> <tr><td>15</td><td>30.0</td><td>--</td><td>--</td></tr> <tr><td>16</td><td>32.0</td><td>--</td><td>--</td></tr> </tbody> </table>	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	--	--	
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																																																																																																																																			
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	--	--																																																																																																																																			

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.		
Cláusula 33.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 34.	Sin propuesta de modificación	
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.	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.	No se acepta la modificación Solicitud 1: Incrementar el porcentaje de zona cara del 13.4% al 20% Comentarios. El diferencial de 13.4% entre los municipios de las Zonas II y III está determinado en el Convenio firmado por los Gobiernos Federal y Estatal, mediante el cual se autoriza el presupuesto anual de la Universidad, por lo que la institución no está facultada para modificarlo. Solicitud 2: Incrementar de \$50.00 a \$100.00 mensuales la cantidad que se otorga a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa. Comentarios. En estudio
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.		

<p>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 2.85% de los salarios tabulares de los trabajadores.</p>	<p>Modificación a la Cláusula: y que sea homologado el porcentaje como se estipula en la cláusula 35 de los salarios integrados de los trabajadores</p>	<p>Comentarios: En la revisión salarial 2023 se incrementó a 3.5%, para homologarla al STAUS, por lo que es necesario modificarla para incorporar este cambio. Sin embargo, un incremento del 16.5% para llevarla al 20% tiene un costo cercano a \$30 millones de pesos</p> <p>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 3.50% de los salarios tabulares de los trabajadores.</p>
<p>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.</p>	<p>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”</p>	<p>No se acepta la modificación</p> <p>Comentarios: <i>La cláusula 36 se refiere a un apoyo distinto al contemplado en la cláusula 121 número 8 del CCT STAUS – UNISON.</i></p> <p><i>Por otro lado, la ayuda por distancia a la que se refiere la cláusula 121-8 del CCT STAUS – UNISON no se justifica en el caso del personal administrativo y de servicios, toda vez que la Universidad les proporciona el servicio de transporte, y, a la mayoría de ellos se les proporciona además la vivienda, incluyendo los costos de los servicios de agua, electricidad y mantenimiento.</i></p>
<p>Horarios de trabajo, descansos, vacaciones, licencias y permisos</p>		
<p>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,</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	

<p>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.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>	<p>Modificación a la cláusula en su último párrafo, debiendo quedar: Se procurará implantar el horario corrido de las labores.</p>	<p>No se acepta la modificación</p> <p><i>El STEUS solicita eliminar “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”.</i></p> <p><i>No se considera conveniente la eliminación, ya que establece la condición bajo la cual se cumple la cláusula. Por otro lado, actualmente no hay personal que labore en horario quebrado.</i></p>
<p>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</p>		

<p>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:</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		
<p>c) Se otorgará el día siguiente libre con goce de salario, cuando la llegada de los viajes sea después de las 24 horas.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		
	<p>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</p>	<p>No se acepta la modificación</p> <p>Comentarios: g) El costo de hospedaje es cubierto por el grupo con el que viajan, en el mismo hotel. h) Las rutas de los choferes están contempladas en la cláusula 12 i) La Delegación de choferes cuenta con un área que se utiliza para tomar alimentos j) Hace falta aclarar a qué horas extra se refiere</p>
<p>Cláusula 39.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Modificación: "... El trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 70% sobre su sueldo"</p>	<p>No se acepta la modificación</p> <p>Comentarios: <i>La prima que se cubre actualmente duplica lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.</i></p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Cláusula 41. Los trabajadores universitarios durante el periodo del 20 de marzo al 19 de marzo de del siguiente año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario: doce días denominados permisos económicos, los cuales podrán ser continuos o discontinuos y ocho días denominados permisos urgentes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para disfrutar los permisos económicos, el trabajador a través del Sindicato, deberá solicitarlo a la Dirección de Recursos Humanos mediante el Sistema Integral de Información Administrativa con 24 horas de anticipación, y deberá notificar de manera verbal al titular de la dependencia de

adscripción. Estos permisos no podrán ser acumulados con los del año siguiente.

La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado y a quien lo solicite, pagar cada **tres** meses, **tres** 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: **del 20 de marzo al 19 de junio se cubrirán 3 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de julio; del 20 de junio al 19 de septiembre se cubrirán 3 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de octubre; del 20 de septiembre al 19 de diciembre se cubrirán 3 días de salario, que se cubrirán en la segunda quincena de diciembre, y del 20 de diciembre al 19 de marzo se cubrirán 3 días de salario, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de abril**, siempre y cuando el trabajador no haya hecho uso de ningún día de permiso económico y que lo haya solicitado previamente por escrito a través del Sindicato a la Dirección de Recursos Humanos con anticipación de las fechas establecidas para el pago.

El pago se calculará con el último salario tabular que tenga el trabajador y se cubrirá en los plazos establecidos en el párrafo anterior. Para aquellos trabajadores que no hayan hecho uso del total de los doce días pactados, estos serán pagados a más tardar el 15 de abril de cada año, de acuerdo con 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 con 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 con el inciso a).

2. Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda ocho días de permisos urgentes, con el fin de atender enfermedades 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.

Para disfrutar de los permisos urgentes el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo a la Dirección de Recursos Humanos mediante el Sistema Integral de Información

		<p>Administrativa durante el día de la urgencia. De igual forma, estos permisos no podrán ser acumulados con los del año siguiente.</p> <p>Cuando no se requiera sustituir al trabajador durante el permiso urgente, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditar la 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 gozados de los días económicos.</p> <p>Las vacantes que se originen tanto por los permisos económicos y los permisos urgentes 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 períodos 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.</p> <p>En aquellos que de manera extraordinaria así lo requieran, cuando por enfermedad grave de su cónyuge, hijos o padres del trabajador, y en casos de deficiencia y discapacidad de estos que requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de estos, se les otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no se concluya con 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 tienen derecho de acuerdo con esta cláusula. Del mismo modo, las vacantes que se originen en estos casos serán ocupadas sólo cuando la Universidad lo requiera.</p>
--	--	---

<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditar la 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.</p>		

<p>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 períodos 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.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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</p>	<p>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.</p>	

<p>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.</p>																																																																
<p>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:</p>	<p>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:</p>																																																															
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Días disfrutados</th> <th style="text-align: center;">Días pagados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">0</td><td style="text-align: center;">12</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">11</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">10</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">9</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">8</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">7</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">6</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">0</td></tr> </tbody> </table>	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	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Días disfrutados</th> <th style="text-align: center;">Días pagados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">0</td><td style="text-align: center;">15</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">14</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">13</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">12</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">11</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">10</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">9</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">7</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">6</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">13</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">14</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">15</td><td style="text-align: center;">0</td></tr> </tbody> </table>	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	
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																																																															
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																																																															
<p>El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:</p>																																																																
<p>a) El pago de los días económicos se cubrirá al cumplir el año efectivamente laborado.</p>																																																																
<p>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.</p>																																																																

<p>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).</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		
<p>Capacitación, adiestramiento, apoyo para la educación y eventos culturales</p>		
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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 25 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>Los casos que se den por usos y costumbres.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p><i>No se acepta</i></p>
<p>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.</p>	<p>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>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Cláusula 45. La Universidad otorgará a los Trabajadores de base once 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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>En ningún momento habrá más de diez empleados haciendo uso de esta prestación.</p>	<p>En ningún momento habrá más de quince empleados haciendo uso de esta prestación.</p>	<p>En ningún momento habrá más de once empleados haciendo uso de esta prestación.</p>
<p>La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.</p>	<p>La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.</p>	
<p>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>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>Cláusula 46.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>Cláusula 47.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>Cláusula 48.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Sujeto a distribución de cláusulas de monto fijo</p>

<p>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:</p>	<p>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:</p>																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Promedio 7.0 a 8.0</th> <th>Promedio 8.1 a 9.0</th> <th>Promedio 9.1 a 10.0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Secundaria</td> <td>\$170.00</td> <td>\$190.00</td> <td>\$210.00</td> </tr> <tr> <td>Preparatoria</td> <td>\$270.00</td> <td>\$290.00</td> <td>\$310.00</td> </tr> <tr> <td>Licenciatura</td> <td>\$370.00</td> <td>\$390.00</td> <td>\$410.00</td> </tr> <tr> <td>Posgrado</td> <td>--</td> <td>--</td> <td>\$410.00</td> </tr> </tbody> </table>	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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Promedio 7.0 a 8.0</th> <th>Promedio 8.1 a 9.0</th> <th>Promedio 9.1 a 10.0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Secundaria</td> <td>\$340.00</td> <td>\$380.00</td> <td>\$420.00</td> </tr> <tr> <td>Preparatoria</td> <td>\$540.00</td> <td>\$580.00</td> <td>\$620.00</td> </tr> <tr> <td>Licenciatura</td> <td>\$740.00</td> <td>\$780.00</td> <td>\$820.00</td> </tr> <tr> <td>Posgrado</td> <td>---</td> <td>\$980.00</td> <td>\$1020.00</td> </tr> </tbody> </table>	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	
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																																							
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																																							
<p>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 se detallan en la siguiente tabla:</p>	<p>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:</p>																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Promedio 7.0 a 8.0</th> <th>Promedio 8.1 a 9.0</th> <th>Promedio 9.1 a 10.0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>\$100.00</td> <td>\$130.00</td> <td>\$150.00</td> </tr> </tbody> </table>	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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Promedio 7.0 a 8.0</th> <th>Promedio 8.1 a 9.0</th> <th>Promedio 9.1 a 10.0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>\$200.00</td> <td>\$260.00</td> <td>\$300.00</td> </tr> </tbody> </table>	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																									
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																																							
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																																							
<p>En caso de que la aportación de la Universidad de Sonora resultara insuficiente para atender la totalidad de las solicitudes, el STEUS</p>	<p>En caso de que la aportación de la Universidad de Sonora resultara insuficiente para atender la totalidad de las solicitudes, el</p>																																									

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

podrá disminuir proporcionalmente el importe de las becas, o bien seleccionar a los solicitantes de mayor promedio.	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.	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. 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.	<i>No se acepta</i>
Cláusula 51.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 52.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 53.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 53 bis. El STEUS solicita incrementar de cinco a veinticinco días hábiles el permiso por paternidad y/o adopción		<i>No se acepta</i>
Cláusula 54.	Sin propuesta de modificación	
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.	<i>No se acepta</i>

Capítulo VIII: Servicios médicos y prestaciones de seguridad social		
Cláusula 56.	Sin propuesta de modificación	
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.	No se acepta
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.	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.	No se acepta
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.	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	La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el	

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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>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</p>	
	<p>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.</p>	<p>No se acepta</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>No se acepta</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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 jubilaria 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</p>	<p>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 jubilaria 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</p>	

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

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.	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.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 59. La Universidad se compromete a proporcionar a los trabajadores eventuales el servicio médico, en los siguientes términos:	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 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 tenga convenio, mediante tarjeta o pases que la Universidad expedirá a nombre del trabajador, cónyuge e hijos, siempre y cuando cuente con propuesta vigente.	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 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.	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.	A los que tengan una antigüedad mayor de 4 meses (equivalente a 120 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.	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	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.	goce del servicio médico ISSSTESON, el cual será determinado por la Dirección de Recursos Humanos.	
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.	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 \$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.	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.	Lo anterior, sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de las obligaciones de higiene y seguridad.	
Cláusula 61. Cuando un trabajador sufra un accidente de tránsito, las partes se sujetarán a los siguientes acuerdos:	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:	<i>No se acepta</i>

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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:</p>	<p>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:</p>	<p>Cuando un trabajador sufra un accidente, en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, incluyendo el interior del campus, 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:</p>
<p>a) Que el trabajador conduzca un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubino(a), o</p>	<p>a) Que el trabajador conduzca un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubino(a), o</p>	
<p>b) Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubino(a) conduzca un vehículo de su propiedad, con el trabajador de acompañante.</p>	<p>b) Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubino(a) conduzca un vehículo de su propiedad, con el trabajador de acompañante.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<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 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.</p>	<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 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.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	

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.	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.	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.	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.	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.	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. 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.	4.1. 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.	4.2. 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	4.3. La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos	

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

<p>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 l Oficina del Abogado General. Para las unidades regionales Norte y Sur, la notificación deberá hacerse al Jefe de Departamento correspondiente.</p>	<p>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 l Oficina del Abogado General. Para las unidades regionales Norte y Sur, la notificación deberá hacerse al Jefe de Departamento correspondiente.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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:</p>	<p>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:</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>4.5.2. Parte de Tránsito o reporte de siniestro de la compañía aseguradora.</p>	<p>4.5.2. Parte de Tránsito o reporte de siniestro de la compañía aseguradora.</p>	
<p>4.5.3. En su caso, el convenio celebrado.</p>	<p>4.5.3. En su caso, el convenio celebrado.</p>	
<p>4.5.4. Tres presupuestos de distintos talleres, solo en el caso de no contar con seguro vehicular.</p>	<p>4.5.4. Tres presupuestos de distintos talleres, solo en el caso de no contar con seguro vehicular.</p>	
<p>4.5.5. En su caso, póliza de seguro del vehículo.</p>	<p>4.5.5. En su caso, póliza de seguro del vehículo.</p>	
<p>4.5.6. Si la situación lo amerita, acta de matrimonio o acreditación de concubinato.</p>	<p>4.5.6. Si la situación lo amerita, acta de matrimonio o acreditación de concubinato.</p>	
	<p>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.</p>	
<p>Una vez realizado el pago al trabajador, éste deberá acreditarlo ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de la factura correspondiente.</p>	<p>Una vez realizado el pago al trabajador, éste deberá acreditarlo ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de la factura correspondiente.</p>	

<p>Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán en el Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos.</p>	<p>Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán en el Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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, de común acuerdo con el Sindicato</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>El aumento al importe de esta cláusula depende de la distribución de recursos que decida el STEUS, del recurso destinado a cláusula de monto fijo</p>

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>El aumento al importe de esta cláusula depende de la distribución de recursos que decida el STEUS, del recurso destinado a cláusula de monto fijo</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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 despena que recibe, en el entendido de que si no tiene alcance para cubrir dicha prima se cancelará automáticamente el seguro de vida.</p>	<p>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.</p>	<p>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 despena que recibe, en el entendido de que si no tiene alcance para cubrir dicha prima el trabajador podrá optar por cubrir la diferencia, o en su caso, se cancelará automáticamente el seguro de vida.</p>
<p>Cláusula 65.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>El aumento al importe de esta cláusula depende de la distribución de recursos que decida el STEUS, del recurso destinado a cláusula de monto fijo</p>

apoyo para gastos funerarios a 48 trabajadores por un monto de \$14,090.00 (Catorce mil noventa pesos 00/100 M.N.) cada uno.	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.	Sin propuesta de modificación	
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:	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 se reserva en todo momento el derecho de analizar y en su caso autorizar la forma de solicitud de crédito FONACOT.	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.	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.	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	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	

asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.	manera que asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.	
Cláusula 69.	Sin propuesta de modificación	
Capítulo IX: Prestaciones económicas y sociales individuales		
Cláusula 70. La Universidad otorgará la prestación de uniforme a todos los trabajadores de base, de la siguiente manera:	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 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.	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.	No se acepta
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	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.	No se acepta
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.	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	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	No se acepta

<p>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 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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>f) Anualmente se proporcionará una filipina al personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.</p>	<p>f) Semestralmente se proporcionará una filipina y un pantalón quirúrgico al personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.</p>	<p>Semestralmente se proporcionará una filipina y un pantalón quirúrgico, al personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>No se acepta</p>

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

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.	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.	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.	No se acepta
	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.	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:	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.		

	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. La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:	Modificación a la 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.	a) 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.	No se acepta												
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.	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 25 días de salario integrado el cual se pagará a cada trabajador el primer viernes de enero.	No se acepta												
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.	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.													
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:	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:	No se acepta												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días de salario integrado vigente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table>	Años	Días de salario integrado vigente	15	15	<table border="1"> <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> </tbody> </table>	Años	Días de salario	5	5	10	10	15	15	
Años	Días de salario integrado vigente													
15	15													
Años	Días de salario													
5	5													
10	10													
15	15													

20	20	20	20
25	25	25	25
30	30	30	30
35	35	35	35
40	40	40	40
45 en adelante		45 en adelante	
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Esta cláusula no será afectada por ninguna prestación, ni concepto distinto a la inasistencia injustificada.</p>	<p>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 trimestral, en que se cubrirán en los siguientes períodos; del 20 de marzo al 19 de junio se cubrirán 3 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de julio; del 20 de junio al 19 de septiembre se cubrirán 3 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de octubre; del 20 de septiembre al 19 de diciembre se cubrirán 3 días de salario, que se cubrirán en la segunda quincena de diciembre, y del 20 de diciembre al 19 de marzo se cubrirán 3 días de salario, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de abril.</p>	
<p>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.</p>		<p>Este pago se hará efectivo al personal que durante el trimestre que corresponda, no tenga inasistencias justificadas o injustificadas, salvo incapacidad médica, licencias con goce o sin goce de salario, permisos urgentes no comprobados ni días económicos. En el caso de incapacidad médica, ésta deberá ser debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.</p>	
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>No se acepta</p>	

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.	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 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.	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:	Ingreso:	
La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI conforme le corresponda al STEUS, conforme a las siguientes prioridades:	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	A la madre trabajadora del STEUS	
▪ Primero: Que sea de base.	Primero: Que sea de base.	
▪ Segundo: Trabajadora eventual indefinida.	Segundo: Trabajadora eventual indefinida.	
▪ Tercero: Trabajadora eventual con más de un año laborado.	Tercero: Trabajadora eventual con más de un año laborado.	
A los padres trabajadores del STEUS	A los padres trabajadores del STEUS	
▪ Primero: Que sea de base.	Primero: Que sea de base.	
▪ Segundo: Trabajador eventual indefinido.	Segundo: Trabajador eventual indefinido.	
▪ Tercero: Trabajador eventual con más de un año laborado.		

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

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.	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.	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	Suspensiones temporales	
Se le suspenderá al trabajador temporalmente el derecho de gozar de esta prestación en las siguientes situaciones:	Se le suspenderá al trabajador temporalmente el derecho de gozar de esta prestación en las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En caso de enfermedad de su hijo previa comprobación del médico pediatra hasta que este sea dado de alta. 	En caso de enfermedad de su hijo previa comprobación del médico pediatra hasta que este sea dado de alta.	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando el niño requiera un periodo de educación especial solicitado por la docente encargada del grupo y psicólogo de la Institución. 	Cuando el niño requiera un periodo de educación especial solicitado por la docente encargada del grupo y psicólogo de la Institución.	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando los padres entreguen y recojan a sus hijos por otro conducto que no sea el filtro. 	Cuando los padres entreguen y recojan a sus hijos por otro conducto que no sea el filtro.	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando se solicite licencia sin goce de sueldo hasta por un año. 	Cuando se solicite licencia sin goce de sueldo hasta por un año.	
Suspensiones definitivas	Suspensiones definitivas	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	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.	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<p>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.</p>	
Cláusula 75.	Sin propuesta de modificación	
<p>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:</p>	<p>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:</p>	<p>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:</p>
<p>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.).</p>	<p>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 \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.).</p>	<p>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 \$3,00.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.).</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

<p>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.</p>	<p>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</p>	<p>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 \$\$3,00.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) mensuales y no requerirá la presentación de factura.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>No se acepta</p>
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		

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 o Gobierno del Estado de Sonora.		
e) Documento que acredite existencia de un juicio sucesorio testamentario o 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.		
Cláusula 78.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 79. La Universidad por esta única ocasión aportará la cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil 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.	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.	No se acepta.
Dicho Fondo se ejercerá de acuerdo con las reglas que sean determinadas por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales,	Dicho Fondo se ejercerá de acuerdo con las reglas que sean determinadas por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales,	

<p>misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. El Secretario de 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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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 pagarán dentro de los primeros cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones.</p>	<p>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.</p>	<p>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo.</p>

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

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.	Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo.
Cláusula 83.	Sin propuesta de modificación	
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.	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.	No se acepta
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.	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. 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.	Sin propuesta de modificación	
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	No se acepta

	<p>sindicalizados un apoyo mensual por complemento de materiales didácticos, servicios y equipos de TIC:</p> <p>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,</p> <p>El monto aumentara conforme lo señale el sindicato la cantidad que sobre cláusulas de monto fijo se obtengan.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Sujeto a distribución de recursos para cláusulas de monto fijo</p>
	<p>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.</p>	<p>No se acepta</p>
<p>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 al porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, y se otorgará de acuerdo al reglamento aprobado por las partes.</p>	<p>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.</p>	

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

<p>Asimismo, para el ejercicio 2022, la Universidad otorga al Sindicato por esta única ocasión la suma de \$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.</p>	<p>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.</p>	<p>Sujeto a distribución de recursos</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Cláusula 88. La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a \$400,000.00 (Cuatrocientos 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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a \$400.00 (Cuatrocientos pesos 00/100 MN.) a los trabajadores semanales y a \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.) para los quincenales.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>No se acepta</p>
<p>Capítulo X: Derechos y prestaciones colectivas de carácter económico y social</p>		

Cláusula 89.	Sin propuesta de modificación	
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.	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.	No se acepta
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.	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.	No se acepta
Cláusula 91.	Sin propuesta de modificación	

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON 2024-2026

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>No se acepta</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>No se acepta</p>
<p>Cláusula 94.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>Cláusula 95.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>Cláusula 96.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>	
<p>La Universidad y Sindicato realizarán conjuntamente gestiones para la ubicación de las actuales Oficinas Sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiera la Universidad.</p>		
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>No se acepta</p>

Cláusula 98.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 99. La Universidad se obliga a mantener en servicio permanente la extensión telefónica del Sindicato al conmutador general de la Institución.	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.	Sujeto a distribución de recursos para cláusulas de monto fijo
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.	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.	Sin propuesta de modificación	
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.	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.	No se acepta
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.	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.	Sin propuesta de modificación	
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.	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.	Sujeto a distribución de recursos de cláusulas de monto fijo

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Sujeto a distribución de recursos de cláusulas de monto fijo</p>																
<p>Cláusula 104. La Universidad otorgará por conducto del Comité Ejecutivo una ayuda económica anual para sufragar gastos por actividades sindicales en las Delegaciones de los campus de las unidades regionales de acuerdo a la siguiente distribución:</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="290 560 559 592">Delegación</th> <th data-bbox="569 560 741 592">Suma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="301 613 408 646">Navojoa</td> <td data-bbox="596 597 731 662">\$14,000.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="301 685 408 717">Caborca</td> <td data-bbox="596 669 731 734">\$12,000.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="301 740 408 773">Cajeme</td> <td data-bbox="596 724 731 756">\$3,250.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="301 779 408 812">Nogales</td> <td data-bbox="596 763 731 795">\$3,250.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="301 818 408 850">Santa Ana</td> <td data-bbox="596 802 731 834">\$5,500.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="301 857 408 889">Bahía Kino</td> <td data-bbox="596 841 731 873">\$2,000.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="301 896 408 928">Campo Experimental</td> <td data-bbox="596 880 731 912">\$7,000.00</td> </tr> </tbody> </table>	Delegación	Suma	Navojoa	\$14,000.00	Caborca	\$12,000.00	Cajeme	\$3,250.00	Nogales	\$3,250.00	Santa Ana	\$5,500.00	Bahía Kino	\$2,000.00	Campo Experimental	\$7,000.00		
Delegación	Suma																	
Navojoa	\$14,000.00																	
Caborca	\$12,000.00																	
Cajeme	\$3,250.00																	
Nogales	\$3,250.00																	
Santa Ana	\$5,500.00																	
Bahía Kino	\$2,000.00																	
Campo Experimental	\$7,000.00																	
<p>Estos apoyos se harán efectivos para la segunda quincena de marzo de cada año.</p>																		
<p>Cláusula 105.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>																	
<p>Cláusula 106.</p>	<p>Sin propuesta de modificación</p>																	
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>Sujeto a distribución de recursos para cláusulas de monto fijo</p>																

pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.	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.	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.	Sin propuesta de modificación																											
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:	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:	Sujeto a distribución de recursos para cláusulas de monto fijo																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Festejo</th> <th>Suma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Posada Decembrina</td> <td>\$300,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día Internacional de la Mujer</td> <td>\$50,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día del Trabajador Universitario</td> <td>\$70,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día de las Madres</td> <td>\$50,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día del Niño</td> <td>\$55,000.00</td> </tr> </tbody> </table>	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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Festejo</th> <th>Suma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Posada Decembrina</td> <td>\$600,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día Internacional de la Mujer</td> <td>\$100,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día del Trabajador Universitario</td> <td>\$150,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día de las Madres</td> <td>\$100,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día del Niño</td> <td>\$110,000.00</td> </tr> <tr> <td>1ro de mayo</td> <td>\$100,000.00</td> </tr> </tbody> </table>	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	
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																											
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. 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.	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.	Sujeto a distribución de recursos para cláusulas de monto fijo																										
La Universidad aportará la suma de \$38,000.00 (Treinta y ocho mil pesos 00/100 M.N.) anuales como apoyo para diversas asesorías.	La Universidad aportará la suma de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales como apoyo para diversas asesorías.	Sujeto a distribución de recursos para cláusulas de monto fijo																										

Capítulo XI: Del escalafón		
Cláusula 111.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 112.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 113.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 114.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 115.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 116.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 117.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 118.	Sin propuesta de 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.	Sin propuesta de modificación	
Capítulo XII: Condiciones generales de trabajo		
Cláusula 120.	Sin propuesta de modificación	
Capítulo XIII: De la vigencia y obligatoriedad de este Contrato		
Cláusula 121.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 122.	Sin propuesta de modificación	
Cláusula 123..	Sin propuesta de modificación	

Cláusula 124.	Sin propuesta de modificación	
Cláusulas Transitorias		
Primera.	Sin propuesta de modificación	
Segunda.	Sin propuesta de modificación	
Tercera. Derogada.		
Cuarta. Derogada.		
Quinta. Derogada.		
Sexta. Derogada.		
Séptima.	Sin propuesta de modificación	
Octava.	Sin propuesta de modificación	
Novena.	Sin propuesta de modificación	
Décima. Derogada.		
Décima primera.	Sin propuesta de modificación	
Décima segunda. Derogada.		
Décima tercera. Derogada.		
Décima cuarta. Derogada.		

Décima quinta. Derogada.		
Décima sexta. Derogada.		
Décima séptima. Derogada.		
Décima octava. Derogada.		
Décima novena. Derogada.		
Vigésima. Derogada.		
Vigésima primera.	Sin propuesta de modificación	
Vigésima segunda.	Sin propuesta de modificación	
Vigésima tercera.	Sin propuesta de modificación	
Vigésima cuarta.	Sin propuesta de modificación	
Vigésima quinta.	Sin propuesta de modificación	
Capítulo transitorio (Al capítulo Décimo Primero del Escalafón)		
Primera.	Sin propuesta de modificación	
Segunda.	Sin propuesta de modificación	
Tercera.	Sin propuesta de modificación	
Cuarta.	Sin propuesta de modificación	
Quinta.		

Sexta.	Sin propuesta de modificación	
Séptima.	Sin propuesta de modificación	
Octava.	Sin propuesta de modificación	
Novena. .	Sin propuesta de modificación	
Décima.	Sin propuesta de modificación	