

Emplazamiento 32/2021

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE  
SONORA

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA  
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO

VS.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (ITSON)



EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR REVISIÓN DE  
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL ASPECTO  
SALARIAL Y CONTRACTUAL.

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EN EL SUR DEL ESTADO DE SONORA

PRESENTE.-

C. JORGE SANCHEZ RODRIGUEZ, en mi carácter de Secretario General del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (SUTTITSON), misma personalidad que acredito en los términos de la toma de nota del Comité Ejecutivo de dicho Gremio Sindical, el cual obra agregado bajo el expediente número 20"3"9/89 REG. 6; de la Coordinación de Asuntos Colectivos de esta H. Junta, misma documental que solicito a esta H. Junta el que se tenga a la vista y se me tenga por acreditado el carácter con que me ostento de ser el representante legal de dicha agrupación sindical; así también me permito señalar como Domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones en que se ubica en la calle Antonio Caso No. 2206 Col. Villa ITSON de esta Ciudad Obregón, Sonora; designando como nuestros apoderados legales a los CC. LIC. JESUS GAXIOLA VALDES, DULCE KARINA LOZANO LUGO, JAZMIN CLARISSA AGUILAR RAMIREZ, ALMA ENEIDA PARRA LOPEZ, JESUS ALBERTO GAXIOLA VALLE en los términos del artículo 693 de la Ley Laboral, quienes podrán ejercer esta representación de manera conjunta o separado, a fin de ser necesario representen al Sindicato Emplazante, en el procedimiento de Huelga y en cualquier otra Instancia Jurisdiccional o de Amparo que se requiera, ante usted con el debido respeto comparezco para exponer lo siguiente:

Que a nombre y representación de los trabajadores miembros del Sindicato que represento, que prestan sus servicios al INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (ITSON), vengo a presentar el Pliego de Peticiones, con el Objeto de obtener una Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, (en lo que se refiere a la revisión de las cláusulas contractuales y revisión salarial), tal y como se expresará en el cuerpo del presente escrito, esto en virtud de que los trabajadores miembros del Sindicato Constituyen la fuerza Laboral que prestan sus servicios en dicha empresa, y que la Revisión que se solicita, tiene como objeto establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con el patrón, ya que las actuales condiciones de trabajo implican un desequilibrio en perjuicio del Gremio. Y para el caso de no ser satisfechas esas peticiones, damos aviso de que realizaremos un Movimiento de Huelga, para la que emplazamos por conducto de usted en su carácter de Representante Legal.

#### PETICIONES

1.- El incremento del 6% directo al salario y los porcentajes que se aluden en la tabla que se transcribe, respecto a las prestaciones no ligadas al salario del total de los agremiados, así como de las cláusulas indicadas en el cuadro, quedando todo ello de la manera siguiente:

Cláusula	Prestaciones	2021			Cláusula	Prestaciones	2022		
		2.50%					Incremento	6.00%	
		%	Incremento	Importe				%	Incremento
35	Estímulo a la asistencia	0%	\$0.00	\$4,000.00	35	Estímulo a la asistencia	12%	\$400.00	\$4,400.00
50	Fomento a la cultura y el deporte	0%	\$0.00	\$120,000.00	50	Fomento a la cultura y el deporte	12%	\$13,200.00	\$145,200.00
53	Ayuda funeral	0%	\$0.00	\$25,725.00	53	Ayuda funeral	6%	\$1,543.50	\$27,268.50
55	Ayuda por nacimiento	2.9%	\$112.86	\$3,892.00	55	Ayuda por nacimiento	6%	\$233.52	\$4,125.52
55-1	Ayuda de guardería	2.9%	\$59.10	\$2,038.00	55-1	Ayuda de guardería	6%	\$122.28	\$2,160.28
55-2	Vales de despensa	0.9%	\$41.00	\$4,550.00	55-2	Vales de despensa	6%	\$273.00	\$4,823.00
55-3	Bono de servicios ITSON	0.5%	\$44.38	\$8,876.00	55-3	Bono de servicios ITSON	6%	\$532.56	\$9,408.56
55-4	Bono de gastos médicos	1.5%	\$135.53	\$9,035.00	55-4	Bono de gastos médicos	12%	\$542.10	\$9,577.10
55-5	Bono de útiles escolares	0.5%	\$95.80	\$19,159.00	55-5	Bono de útiles escolares	6%	\$1,149.54	\$20,308.54
Reconocimiento a la permanencia					Reconocimiento a la permanencia				
55-11	15 años de servicio	0.90%	\$85.81	\$9,534.00	55-11	15 años de servicio	6%	\$572.04	\$10,106.04
	20 años de servicio	0.90%	\$110.33	\$12,259.00		20 años de servicio	6%	\$735.54	\$12,994.54
	25 años de servicio	0.90%	\$142.21	\$15,801.00		25 años de servicio	6%	\$948.06	\$16,749.06
	30 años de servicio	0.90%	\$182.63	\$20,297.00		30 años de servicio	6%	\$1,217.82	\$21,514.82
	35 años de servicio	0.90%	\$234.15	\$26,017.00		35 años de servicio	6%	\$1,561.02	\$27,578.02
	40 años de servicio	0.90%	\$306.50	\$34,055.00		40 años de servicio	6%	\$2,103.30	\$37,158.30
	45 años de servicio	0.90%	\$357.71	\$39,746.00		45 años de servicio	6%	\$2,384.73	\$42,130.76
	Bono de desempeño					Bono de desempeño			
56-7	Nivel I	0%	\$0.00	\$6,184.50	56-7	Nivel I	6%	\$371.07	\$6,555.57
	Nivel II	0%	\$0.00	\$7,083.57		Nivel II	6%	\$425.01	\$7,508.58
	Nivel III	0%	\$0.00	\$8,173.35		Nivel III	6%	\$490.40	\$8,663.75
	Nivel IV	0%	\$0.00	\$9,263.13		Nivel IV	6%	\$555.79	\$9,818.92
	Nivel V	0%	\$0.00	\$10,271.18		Nivel V	6%	\$616.27	\$10,887.45
	Nivel VI	0%	\$0.00	\$11,497.18		Nivel VI	6%	\$689.83	\$12,187.01
	Nivel VII	0%	\$0.00	\$12,641.41		Nivel VII	6%	\$758.48	\$13,399.89
	Nivel VIII	0%	\$0.00	\$13,622.25		Nivel VIII	6%	\$817.34	\$14,439.59
	Nivel IX	0%	\$0.00	\$14,902.74		Nivel IX	6%	\$894.16	\$15,796.90

2.- Tomando en consideración la situación actual y los gastos excesivos en los servicios que se requieren para realizar las actividades desde casa y el deterioro del salario, los trabajadores se han visto seriamente afectados en su nivel económico, por el constante aumento de los precios de la inflación en los productos de consumo diario, como lo son energía eléctrica, gasolina, servicios de internet, alimentos, entre otros, se solicita el otorgamiento de un **bono único íntegro sin impuestos por \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 m.n.)** encaminado a cubrir estas necesidades extraordinarias como un apoyo a su economía, toda vez que estas se generen sin previo aviso sobre los trabajadores, afectando seriamente su poder adquisitivo.

3.- Incorporación transición  
4.- A-  
331

3.- Incorporación al Contrato Colectivo de Trabajo del Anexo cuatro en relación a los puestos en transición.

4.- Apoyo económico para Trabajo en casa en los términos que establece el Capítulo XII Bis artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo, en donde en su caso la modalidad de teletrabajo, es la forma de prestar el servicio valiéndose primordialmente de las tecnologías de la información y comunicación, como contacto y mando entre la persona trabajadora y el patrón, lo que en el caso particular del servicio que se presta en ese aspecto a LA UNIVERSIDAD en algunos casos resulta permanente y no precisamente temporal o esporádica, lo que hace necesario que esta forma de prestar el servicio de teletrabajo deberá formar parte del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual dicho es importante es el instrumento que regula la forma y términos en que los trabajadores sindicalizados prestan el servicio al Instituto Tecnológico de Sonora; de igual manera conforme al artículo 330-E determina entre otras obligaciones a cargo del patrón de carácter especial como lo es el proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, silla ergonómicas, impresoras y otros equipos necesarios para el desempeño de las actividades.

Así mismo también en los términos del artículo antes referido se incluye que correrá a cargo de LA UNIVERSIDAD el pago de servicio de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad, en donde el empleador también se obliga a llevar a cabo un registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, todo ello en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o su equivalente en el Estado de Sonora.

Por lo que en base a lo anterior acorde a las disposiciones legales señaladas con anterioridad se propone por esta representación sindical el que una vez cumpliendo con los requisitos previstos en la Ley laboral relacionada con la modalidad de prestación del servicio de teletrabajo se regularice legalmente la prestación de este servicio que incluso se está prestando por un 80% de los trabajadores, solicitamos que durante el procedimiento de negociación salarial y la revisión de diversas cláusulas contractuales se sienten las bases para regular la prestación de ese servicio y se respeten o en su caso se cumplan sobre el particular esas disposiciones conforme a la ley laboral y desde luego también su reconocimiento en la nueva revisión que se avicina sobre ese punto en torno a la revisión contractual.

Para una mejor ilustración, me permito transcribir las peticiones que esta representación sindical somete, a consideración del patrón para hacer esa revisión contractual en los siguientes términos:

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, REPRESENTADO POR SU RECTOR, EL C. JESÚS HÉCTOR HERNÁNDEZ LÓPEZ EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "LA UNIVERSIDAD" Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, REPRESENTADO POR EL C. JORGE SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "EL SINDICATO", MISMO QUE SUJETAN AL TENOR DE LOS SIGUIENTES TÍTULOS, CAPÍTULOS Y CLÁUSULAS.**

## **TÍTULO PRIMERO**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPÍTULO I DECLARACIONES**

##### **CLÁUSULA 1.- VIGENCIA**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, el cual será revisable parcial o totalmente en los términos y condiciones que establezcan las leyes de la materia y entrará en vigor el día de su firma, y será retroactivo al primero de enero de 2022, teniendo su aplicación y vigencia en los centros de trabajo pertenecientes a la Institución, que se mencionan en el ANEXO UNO.

##### **CLÁUSULA 2.- PERSONALIDAD JURÍDICA**

Los representantes legales de la UNIVERSIDAD y el SINDICATO se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica para la celebración de este Contrato.

**CLÁUSULA 3.- DISPOSICIONES QUE NORMAN LAS RELACIONES DE TRABAJO**  
Las relaciones contractuales entre LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO se rigen por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo y por el presente Contrato Colectivo de Trabajo

CLÁUSULA  
LA UNIV  
Coler  
E

**CLÁUSULA 4.- PRINCIPIO DE IGUALDAD**  
Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades que expresamente consigne la citada ley laboral.

**CLÁUSULA 5.- DE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO**  
LA UNIVERSIDAD reconoce y acepta que EL SINDICATO es el titular único del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que representa el interés de las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados al servicio del Instituto Tecnológico de Sonora, en consecuencia, EL SINDICATO administrará este Contrato Colectivo de Trabajo, así como los que en el futuro se celebren en los términos de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 11 de este Contrato.

**CLÁUSULA 6.- AUTONOMÍA DE LAS PARTES**  
LA UNIVERSIDAD se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía sindical; de igual modo EL SINDICATO se abstendrá de intervenir en asuntos que son competencia exclusiva de LA UNIVERSIDAD de conformidad con la normatividad aplicable y respetará en todo momento la autonomía universitaria, salvaguardando los derechos contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo, así como toda la normatividad aplicable en materia laboral.

**CLÁUSULA 7.- ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA**  
LA UNIVERSIDAD entregará a EL SINDICATO, a petición expresa de éste por escrito, aquella información que conforme a la normatividad aplicable tenga carácter público que resulte necesaria para la realización de sus funciones sindicales.

**CLÁUSULA 8.- DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LA TRABAJADORA, TRABAJADOR DE PLANTA SINDICALIZADOS Y CASOS NO PREVISTOS.**  
Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en los Reglamentos y Convenios que firmen las partes, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, así como los usos y costumbres establecidos que sean más favorables a los trabajadores de planta sindicalizados que laboren en el Instituto.

**CLÁUSULA 9.- DERECHOS MÍNIMOS**  
En ningún caso los derechos que a favor de las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados que integran EL SINDICATO se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán inferiores a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo y demás disposiciones aplicables adoptadas conforme a dichas normas.

**CLÁUSULA 10.- CONDICIÓN PARA RESCISIÓN**  
LA UNIVERSIDAD se obliga a que ninguna trabajadora o trabajador de planta sindicalizado que ocupe un cargo sindical y aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones sindicales, así como los que ocupen cualquier puesto de representación sindical de los precisados en el Contrato Colectivo de Trabajo, será rescindido de su empleo siempre que la trabajadora o el trabajador no contravengan lo dispuesto en la Ley o las disposiciones legales aplicables.

**CLÁUSULA 11.- REPRESENTACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE PLANTA SINDICALIZADOS**  
EL SINDICATO intervendrá directamente en los conflictos por medio de su Comité Ejecutivo o representante especial, dándose a conocer oportunamente LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO, quienes serán las personas encargadas de tratar los problemas obrero-patronales que surjan en los propios centros de trabajo, salvo aquellos casos en los que expresamente la trabajadora o el trabajador renuncie a la representación sindical

**CLÁUSULA 12.- SUJETOS DE LA RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
Es materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los asuntos concernientes a las relaciones y condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados.

### CLÁUSULA 13.- OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO

LA UNIVERSIDAD y el SINDICATO se comprometen a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Reglamentos y Convenios que celebren las partes, aún en el caso de que EL SINDICATO cambiare su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Municipio, Estado del País, siempre que se realice conforme a las disposiciones legales aplicables.

## CAPÍTULO II DEFINICIONES

### CLÁUSULA 14.- DEFINICIONES GENERALES

Para la correcta aplicación e interpretación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

1. ADIESTRAMIENTO. - Es el proceso mediante el cual se actualiza y prepara a la trabajadora y al trabajador para el mejor desempeño de sus funciones.
2. ADSCRIPCIÓN - Dependencia o centro de trabajo donde la trabajadora y el trabajador están asignados para el desempeño de sus labores.
3. ANTIGÜEDAD. - Es el tiempo acumulado de labores en la Universidad, desde que inicia su contratación por tiempo indeterminado, percibiendo un salario con base a su categoría y nivel.
4. CAPACITACIÓN. - Es el proceso de formación integral de las y los trabajadores, mediante un conjunto de acciones, planes y programas, formulados en común acuerdo entre LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO. La capacitación tendrá por objeto:
  - I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de la trabajadora y del trabajador en su actividad; así como
  - II Proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
  - III. Preparar a la trabajadora y al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación,
  - IV. Prevenir riesgos de trabajo,
  - V. Incrementar la productividad; y,
  - VI. En general, mejorar las aptitudes de la trabajadora y el trabajador.
5. CATEGORÍAS. - Es la denominación de cada puesto que forma parte integrante del tabulador de sueldos y salarios.
6. COMISIONES MIXTAS. - Las integradas por igual número de representantes de LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas que se pacten en el Contrato Colectivo de Trabajo, sus resoluciones serán ejecutadas por parte de las autoridades laborales competentes conforme al artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.
7. COMITÉ EJECUTIVO. - Representantes Sindicales que de conformidad con el Estatuto del Sindicato tiene la representación legal del mismo.
8. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. - Es el convenio celebrado entre EL SINDICATO y LA UNIVERSIDAD con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la Institución.
9. CENTROS DE TRABAJO. - Son todos aquellos espacios físicos e inmuebles con los que cuenta el Instituto para la realización de sus funciones y a los cuales concurren las y los trabajadores a desempeñar sus labores.
10. DELEGADO SINDICAL. - Representante sindical designado por elección, en cada centro de trabajo.
11. ISSSTESON. - Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
12. LA UNIVERSIDAD. - Se refiere al Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), en su carácter de patrón conforme a los artículos 11 y 386 de la Ley Federal del Trabajo.
13. EL INSTITUTO. - Se refiere al Instituto Tecnológico de Sonora, Instituto, Universidad, ITSON, en su carácter de institución pública de educación superior.
14. LAS PARTES. -En conjunto LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO.
15. LEY. - Ley Federal de Trabajo.
16. LA CONSTITUCIÓN. - La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

INSTITUTO Y  
DE LA CLASIFICACIÓN

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

18. PERÍODO VACACIONAL. - Es la suspensión de labores académicas y administrativas del Instituto Tecnológico de Sonora durante los periodos establecidos en el calendario escolar Institucional.

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

20. REPRESENTANTES DEL SINDICATO. - son las personas con facultades y atribuciones de representación de EL SINDICATO en los términos de su Estatuto Sindical, así como las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia con motivos de la aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo, que se señalan a continuación.

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

21. SALARIO. - Es la retribución que debe pagar LA UNIVERSIDAD a la trabajadora y al trabajador por la prestación de sus servicios personales subordinados.

22. SINDICATO. -Sindicato Único de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora, SUTTITSON o como en el futuro se le denomine, previo cumplimiento de las disposiciones legales aplicables.

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

24. TRABAJADORA Y TRABAJADOR DE PLANTA SINDICALIZADO Son las personas que prestan sus servicios en forma personal, directa y subordinada a LA UNIVERSIDAD por contrato celebrado por tiempo indeterminado, a quienes también puede referirse como personal de planta o base sindicalizado.

25. TRABAJADORA Y TRABAJADOR DE CONFIANZA. - Son las personas señaladas como tales según las especificaciones de la Ley Federal de Trabajo, a quienes también puede referirse como personal de confianza.

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

27. SALARIO BASE. - Es el ingreso que percibe la trabajadora y el trabajador, el cual se integra por los conceptos de sueldo, previsión y ahorro de acuerdo al tabulador vigente.

28. USOS Y COSTUMBRES. - Prácticas reiteradas de una conducta de una o ambas partes, documentada, en beneficio de las y los trabajadores, siempre y cuando no contravenga con la normatividad aplicable.

29. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. - Consiste en un 2% sobre el salario base a partir del segundo año por cada año de servicio, más un 2% adicional después del quinto año, hasta el momento en que la trabajadora o el trabajador reúna los requisitos de retiro establecidos en el Programa de Beneficios por Separación (PBS).

30. INVESTIGACIÓN: La averiguación de uno o varios hechos imputados a una o más trabajadoras o trabajadores de planta sindicalizados. Del resultado de toda averiguación se levantará acta para constancia, dando copia a la interesada o interesado, a la UNIVERSIDAD y al SINDICATO.

31. TRABAJO ESPECIAL. Los trabajos especiales son asignaciones específicas que realiza LA UNIVERSIDAD a las trabajadoras y los trabajadores, que no corresponden a una actividad recurrente y no forman parte de las funciones descritas en el perfil de puesto.

32. JORNADA EXTRAORDINARIA. Es aquella jornada de trabajo que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo por circunstancias extraordinarias y que no podrá exceder nunca tres horas diarias ni tres veces en una semana.

## TÍTULO SEGUNDO

### CLASIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES Y SU RELACIÓN DE TRABAJO

**CAPÍTULO I**  
**DE LA CLASIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES POR SUS**  
**FUNCIONES**

**CLÁUSULA 15.- IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA SINDICALIZADO.**

A toda trabajadora y trabajador de planta sindicalizado se le expedirá, una copia del Reglamento Interior de Trabajo (RIT), una copia de su contrato individual de trabajo y una credencial oficial que lo identifique como trabajadora o trabajador al servicio del Instituto Tecnológico de Sonora en el puesto que desempeñe, LA UNIVERSIDAD entregará estos documentos a las trabajadoras y los trabajadores de planta de nuevo ingreso, dentro de los quince días siguientes a la firma de su contrato individual.

En el mismo plazo, LA UNIVERSIDAD también debe entregar a las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados la normatividad institucional vigente y les informará el sitio de Internet donde pueden consultarla.

Por su parte, EL SINDICATO debe informar a las trabajadoras y los trabajadores afiliados, el sitio de Internet donde puede consultar el Contrato Colectivo de Trabajo y su Estatuto.

**CLÁUSULA 16.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA SINDICALIZADO.**

Conforme a lo ordenado por el artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo; las trabajadoras y los trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora por su actividad se clasifican en.

- a) Administrativo(a). Es la persona física que presta sus servicios no académicos a la Universidad.
- b) Académico(a). Es la persona física que presta sus servicios de docencia, investigación, extensión y difusión de la cultura a la UNIVERSIDAD, los cuales se clasifican en profesores investigadores, instructores y personal técnico académico, conforme a los horarios, planes y programas establecidos por la UNIVERSIDAD.

**CLÁUSULA 17.- DEL PERSONAL DE CONFIANZA**

LA UNIVERSIDAD se reserva el derecho de nombrar al personal de confianza que considere necesario, sin obligación de que éste ingrese a EL SINDICATO.

Son trabajadoras y trabajadores de confianza las personas físicas que realizan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general, así como también quien realiza funciones relacionadas con trabajos personales de LA UNIVERSIDAD dentro de la institución, empresa o establecimiento. Tendrán esta categoría Rector, Vice-Rectores, Directores, Secretario de la Rectoría, Jefes de Departamento y Coordinadores del ANEXO TRES, todos ellos desempeñando un cargo con nombramiento emitido por el Rector, así como también aquellos que se encuentren en el supuesto que describe el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.

**TÍTULO TERCERO**  
**TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL ITSON**

**CAPÍTULO I**  
**DEL INGRESO, ADSCRIPCIÓN, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA**

**CLÁUSULA 18.- DEL INGRESO, PROMOCIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PERMANENCIA DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.**

Las plazas del personal de planta administrativo vacantes definitivas, interinas o de nueva creación de planta, serán cubiertas exclusivamente por candidatas y candidatos que proponga EL SINDICATO y LA UNIVERSIDAD, además podrá participar el personal con licencia, sujetándose al proceso a cargo de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo (CMIPAEP), una vez notificadas por la UNIVERSIDAD al SINDICATO, la CMIPAEP tiene un plazo no mayor a 30 días naturales para iniciar con su proceso de convocatoria, de lo contrario el SINDICATO llevará a cabo el proceso de selección y notificará a la UNIVERSIDAD quién cubrirá dicha vacante sindical.

El personal que se contrate quedará afiliado al SINDICATO, sin que esto condicione su relación individual de trabajo con LA UNIVERSIDAD

**CLÁUSULA 19.- DEL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE PLANTA SINDICALIZADOS.**

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

**CLÁUSULA 20.- PERMANENCIA**

LA UNIVERSIDAD se obliga a que ninguna trabajadora o trabajador será removido de su empleo o puesto, si cumple satisfactoriamente con sus obligaciones y sólo podrá separarse de su puesto con base en las causales que establezca la Ley Federal de Trabajo, siempre que se cumpla con lo dispuesto en las cláusulas 78, 79 y 80 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 21.- NO DISCRIMINACIÓN POR PARENTESCO**

En los concursos y procedimientos para ocupar vacantes de puestos académicos o administrativos, los familiares de las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados tendrán el derecho a participar.

El incremento a lo estipulado que es de orden p...  
Las trabajadoras...  
partir...

**TÍTULO CUARTO**  
**DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ASPECTOS ECONÓMICOS Y PRESTACIONES**

**CAPÍTULO I**  
**JORNADA DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 22.- JORNADA DE TRABAJO.**

LA UNIVERSIDAD está obligada, donde se aplique el presente contrato, a conceder a las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados dos días de descanso por jornada semanal de 40 horas de trabajo, procurando que el descanso semanal sea los días sábado y domingo.

LA UNIVERSIDAD tiene la obligación de pagar el salario íntegro correspondiente, en el caso de que la trabajadora o el trabajador que labore en sábado y domingo, le pagará un 25% de prima dominical, señalado en la Ley Federal del Trabajo. En los contratos individuales de las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados que indiquen una jornada mayor a 40 horas a la semana, prevalecerá la presente cláusula.

La jornada máxima de trabajo, presencial y/o trabajo en casa, será fijada dentro de las prescripciones de los artículos 60, 61, 69, 70 y 71 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, sin exceder para las y los trabajadores que laboren dentro de la jornada diurna 8 horas diarias, 7.5 horas la mixta y 7 horas para la nocturna.

Considerando la importancia y naturaleza de la prestación del servicio, también aplica cuando el personal sindicalizado tenga estancias o visitas a otras instituciones.

**CLÁUSULA 23.- DEL PAGO DE JORNADA EXTRAORDINARIA PRESENCIAL O TRABAJO EN CASA.**

Para que la jornada extraordinaria sea pagada es necesario que se contabilice y que LA UNIVERSIDAD lo autorice previa y expresamente por escrito por el superior jerárquico de la trabajadora y el trabajador, salvo en caso de urgencia, y será remunerado conforme a las disposiciones de los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo. Al término del trabajo encomendado o al cumplirse el tiempo máximo permitido por la Ley, la trabajadora o el trabajador dará aviso inmediatamente a su superior jerárquico para tomar nota de esta labor extraordinaria. Los labores serán suspendidas precisamente a la hora fijada por los horarios respectivos, la trabajadora o el trabajador no podrá abandonar su puesto antes de cumplir con la obligación de desempeñar el trabajo asignado. La jornada extraordinaria que se realice conforme a esta cláusula deberá ser pagada en el período de pago siguiente al de su ejecución según la forma de pago de la trabajadora o el trabajador.

**CLÁUSULA 24.- PAGO POR JORNADA EXTRAORDINARIA O TRABAJOS ESPECIALES.**

El pago por jornada extraordinaria o trabajos especiales, estará definido en el Reglamento Interior de Trabajo y lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 25.- DERECHO A LA JORNADA CONTINUA.**

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a laborar en jornada continua, tanto en lo presencial como en trabajo en casa.

**CAPÍTULO II**  
**SALARIO**

**CLÁUSULA 26.- SALARIO**

Salario es la retribución que LA UNIVERSIDAD debe pagar a la trabajadora y el trabajador por su trabajo y su monto será el fijado por cada plaza o puesto indicado en el tabulador aprobado por ambas partes de conformidad con el presente Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que se agrega como ANEXO NÚMERO DOS Y ANEXO NÚMERO CUATRO.

**CLÁUSULA 27.- COMPONENTES DEL SALARIO**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier prestación que se entregue a la trabajadora y al trabajador por su trabajo. LA UNIVERSIDAD podrá realizar el pago de salario mediante transferencia electrónica.

**CLÁUSULA 28.- REVISIÓN ANUAL DEL SALARIO**

Este tipo de esta Clu...  
S GAXIO  
NUME...  
a H. Jun...  
5122 dici...  
DULC...  
693 de...  
a fin d...  
cualquie...  
respet...

isento,  
sentar  
ue se  
virtud  
sus  
r el  
ón,  
Y  
to  
il.



... anual será revisado entre EL SINDICATO y LA UNIVERSIDAD cada año de acuerdo  
estipulado en el artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, el cual no podrá ser menor a lo  
aprobado por la autoridad federal. Tomando en consideración la gran importancia de la educación  
que es de orden público e interés social, no será violatorio del principio de igualdad de salarios para  
Igualdad de labores, los correspondientes a las diferentes categorías Académicas y Administrativas.  
Las trabajadoras y los trabajadores son responsables del cumplimiento de sus obligaciones fiscales,  
particularmente en lo relativo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

#### **CLÁUSULA 29.- DESCUENTOS AL SALARIO**

Los descuentos a los salarios del personal de planta sindicalizados serán exclusivamente los autorizados por las leyes, las aportaciones a que se obligue y adeudos que contraigan con LA UNIVERSIDAD, sin embargo, se deberá avisar con anterioridad de los mismos a la trabajadora y al trabajador.

#### **CLÁUSULA 30.- DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL**

LA UNIVERSIDAD realizará los descuentos a las trabajadoras y los trabajadores que correspondan al pago de cuotas sindicales, de carácter ordinario y extraordinario siempre y cuando se cuente con el soporte documental que contempla la Ley Federal del Trabajo, previa autorización del personal sindicalizado. LA UNIVERSIDAD no cobrará retribución alguna por hacer esos descuentos y se obliga a transferir el monto de las cuotas los primeros cinco días hábiles de cada mes al SUTTITSON.

### **CAPÍTULO III LICENCIAS Y PERMISOS**

#### **CLÁUSULA 31.- DEL AÑO SABÁTICO**

LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO reconocen la existencia del derecho al año sabático para las trabajadoras y los trabajadores académicos, así mismo cumplir con los reglamentos a los que le aplique para el Personal Académico.

#### **CLÁUSULA 32.- PERMISOS CON GOCE DE SALARIO**

La trabajadora y el trabajador podrá tener derecho a ocho días de permiso con goce de sueldo en un año, para asuntos de tipo personal siempre y cuando no exceda de tres días hábiles consecutivos, en el entendido que dichos días no serán considerados como vacaciones, por lo que no se acumulan, no son retroactivos y, si no se utilizan no se pagan. Dichos permisos serán autorizados por LA UNIVERSIDAD.

#### **CLÁUSULA 33.- PERMISO PARA ASUNTOS MÉDICOS**

LA UNIVERSIDAD concederá permiso al personal de planta sindicalizado que requieran ausentarse de sus labores para los siguientes servicios médicos; estudios médicos, consulta con médicos generales o especialistas, dentro o fuera de la ciudad de su residencia por prescripción del ISSSTESON o de cualquier entidad de salud pública o privada. Las trabajadoras y los trabajadores deberán solicitar el permiso a su jefe inmediato entregando copia del documento oficial que acredita su cita; y al reincorporarse a sus labores, deberá entregar copia de la constancia de asistencia a consulta o a la realización de sus estudios correspondientes, o en su caso, la incapacidad que se le hubiere otorgado. En las mismas condiciones se otorgará permisos de hasta 48 horas laborales al año a las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados para asistir a consultas médicas o estudios médicos prescritos, ya sea la trabajadora, el trabajador, o sus familiares directos (padres, hijas(os) y cónyuge). Estos permisos no se descontarán de los días de permiso o licencia a que se refieren las cláusulas 32 y 34, salvo que las trabajadoras o los trabajadores no entreguen los documentos señalados en esta cláusula.

#### **CLÁUSULA 34.- DE LAS LICENCIAS**

El personal de planta sindicalizado tendrá derecho a disfrutar de hasta catorce días hábiles de licencia al año, los primeros siete con goce íntegro de salarios y los segundos siete días sin goce de salario. La trabajadora o el trabajador deberán solicitar la licencia por escrito donde exponga los motivos al titular de la dependencia a la que se encuentre adscrito, a nivel de Jefe de Departamento o en su caso, Director. La licencia será otorgada a través del registro de la misma en el sistema respectivo por parte de quien la concede para que tenga validez, salvo en caso de fuerza mayor, cuando la trabajadora o el trabajador se encuentre impedido para obtener la licencia previamente y en este caso, la trabajadora o el trabajador deberán justificar su ausencia al presentarse a reanudar sus labores. Será potestativo de LA UNIVERSIDAD conceder licencias por mayor tiempo, en el entendido de que LA UNIVERSIDAD no concederá estas licencias por mayor tiempo en caso de que la ausencia temporal del personal de planta sindicalizado cause daño a los servicios.

#### **CLÁUSULA 35.- ESTÍMULO A LA ASISTENCIA**

LA UNIVERSIDAD otorgará un estímulo económico por un monto de \$4,400.00 (cuatro mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) al personal de planta sindicalizados que no hagan uso de los días de licencia a que se refiere la cláusula 34 y los días de permiso que disponen las cláusulas 32 del

presente Contrato Colectivo de Trabajo. Este estímulo se pagará en la segunda quincena o a la semana del mes de enero del año siguiente al que corresponda el uso de esos días, según periodicidad de pago.

### **CLÁUSULA 36.- LICENCIA TEMPORAL**

LA UNIVERSIDAD se obliga a conceder durante la vigencia de la relación laboral, dos licencias a las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados, en forma temporal, hasta por 12 meses continuos sin goce de sueldo cada una, pudiendo hacer uso de ambas licencias de forma discontinua o continua, cumpliendo el requisito de que la o el solicitante tenga más de tres años de antigüedad, quedando suspendidos durante este periodo todos los efectos de la relación laboral. Cuando las trabajadoras y los trabajadores hagan uso de estas dos licencias para cursar estudios de doctorado, deberán presentar junto con su solicitud, la carta de aceptación correspondiente de la Institución en la que vaya a realizar sus estudios, asimismo podrán solicitar las dos licencias de forma continua y solicitar una prórroga adicional de hasta 12 meses continuos, sin goce de sueldo.

LA UNIVERSIDAD concederá las licencias solicitadas por escrito, a través del mecanismo y políticas que establezca para ese efecto, una vez que estas licencias hayan sido solicitadas con un mínimo de treinta días hábiles antes de la fecha de inicio, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor que impidan el aviso previo en el plazo indicado. LA UNIVERSIDAD notificará por escrito a EL SINDICATO sobre las licencias que autorice bajo las disposiciones de esta cláusula.

El personal de planta sindicalizados que disfruten de licencia autorizada, en los términos de esta cláusula, podrán renunciar a ésta, siempre y cuando no afecte derechos de terceros. Cuando la licencia tenga una duración igual o mayor a un año, las vacantes se cubrirán con personal de planta sindicalizados de la misma área de adscripción conforme a los procesos de la CMIPAEP. En caso de que no haya trabajadoras o trabajadores de planta sindicalizados en la misma área de adscripción, la vacante se cubrirá por LA UNIVERSIDAD con personal por tiempo determinado conforme a sus procesos institucionales.

Cuando la licencia tenga una duración menor de un año, LA UNIVERSIDAD cubrirá las vacantes que se generen con personal por tiempo determinado que serán contratadas o contratados conforme a sus procesos institucionales.

### **CLÁUSULA 37.- PERMISO PARA ACTIVIDADES SINDICALES**

LA UNIVERSIDAD dará permiso con disfrute de salarios a las y los directivos sindicales, delegadas, delegados y miembros de comisiones por el tiempo que duren las asambleas generales ordinarias y extraordinarias; o juntas especiales, representativas o plenarias, siempre y cuando medie convocatoria.

En las mismas condiciones se concederá permiso al personal de planta sindicalizado para que asistan a las asambleas ordinarias o extraordinarias; de igual manera se permitirá a las trabajadoras y los trabajadores asistir a la reunión de elección de delegadas y delegados; así como a la reunión de presentación de su informe de actividades, realizándose estas reuniones por dirección académica o administrativa. Al personal sindicalizado de los campus distantes de la Unidad Académica en que se realicen estos eventos, se concederá medios de transporte universitarios para su traslado.

LA UNIVERSIDAD facilitará los medios de transporte universitarios y el uso de las instalaciones universitarias para que EL SINDICATO realice las actividades a que se refiere esta cláusula, siempre que no se afecte la realización de las actividades académicas y administrativas de LA UNIVERSIDAD, así como los servicios que ésta brinda a la comunidad universitaria y a la sociedad. EL SINDICATO informará mediante escrito dirigido a LA UNIVERSIDAD de la realización de las asambleas ordinarias con una anticipación mínima de cinco días hábiles en el que se exprese la fecha, lugar y horario donde se llevará a cabo el evento, así como los nombres del personal de planta sindicalizado que asistirán al evento, que no cuenten con licencia de tiempo completo. En los casos de asambleas extraordinarias la anticipación del aviso de EL SINDICATO a LA UNIVERSIDAD se hará con al menos cinco días hábiles de anticipación, pudiendo notificar por una sola ocasión al año, la celebración de una asamblea extraordinaria con una anticipación de dos días hábiles.

Para la realización del resto de los eventos comprendidos en el primer párrafo de esta cláusula, el aviso debe darse con una anticipación mínima de cinco días hábiles, bajo las mismas condiciones descritas en el párrafo anterior.

### **CLÁUSULA 38.- LICENCIAS AL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO**

LA UNIVERSIDAD concede diez licencias sindicales de tiempo completo para las y los integrantes del Comité Ejecutivo, con salarios y beneficios íntegros del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, durante el tiempo que permanezcan en sus funciones. Pudiendo permutar cinco licencias de tiempo completo por diez de medio tiempo.

### **CLÁUSULA 39.- INCAPACIDAD POR MATERNIDAD**

Las mujeres trabajadoras sindicalizadas tendrán derecho a noventa y ocho días de incapacidad, con el respectivo pago de salario íntegro en el caso de gravidez, pudiendo gozar de dicho descanso desde treinta días antes del parto. El inicio y término de este periodo de incapacidad consecuencia del parto, por prescripción médica se regulará conforme a las disposiciones que al respecto aplique el ISSSTESON. De igual forma se regulará la expedición de incapacidades por cuidados maternales.

Para los casos de accidente de trabajo, la Universidad concederá un descanso durante el embarazo, la lactancia y el periodo de esfuerzo físico que pudiere haber durante el periodo además durante el periodo presente a sus labores a

Para los casos de adopción de infantes por parte de las madres trabajadoras, la UNIVERSIDAD concederá un descanso de ocho semanas a partir del día que lo reciban.

Durante el embarazo, las trabajadoras sindicalizadas no realizarán actividades que requieran de un esfuerzo físico que pudiera poner en riesgo su salud u ocasionarles trastornos a ella o al producto, además durante el período de lactancia que dura seis meses a partir del día que la trabajadora se presente a sus labores al finalizar la incapacidad, tendrá derecho a disfrutar de dos reposos extraordinarios de media hora cada uno por día para alimentar a sus hijos, a elección de la trabajadora, pudiendo acumularlos al inicio o al final de la jornada de labores; si hubiera justificación médica, deberán programarse descansos mayores. La UNIVERSIDAD se obliga a proporcionar un espacio adecuado e higiénico en cada uno de los campus, para que las mujeres en lactancia puedan extraer su leche durante la jornada laboral y/o amamantar a sus hijos. Las trabajadoras que opten por utilizar estos espacios, no podrán acumular los dos descansos de media hora para acumularlos al inicio o al final de la jornada de labores.

#### **CLÁUSULA 40.- LICENCIA PARA CONTINUIDAD DE MATERNIDAD**

La UNIVERSIDAD podrá otorgar una licencia con goce de salarios de hasta cinco días hábiles adicionales y consecutivos a los indicados en el párrafo de la cláusula anterior, a las madres trabajadoras que lo soliciten en los casos en los que no exista una razón médica emitida o validada por el ISSSTESON, y no cuenten con días de permisos o licencias de las establecidas en las cláusulas 32 y 34.

#### **CLÁUSULA 41.- LICENCIA POR DEFUNCIÓN**

LA UNIVERSIDAD está de acuerdo en otorgar 5 días hábiles de permiso con goce de salario para atender los casos de defunción de un familiar directo de la trabajadora o el trabajador de planta sindicalizado ya sea padre, madre, cónyuge, hijas(os), además para las y los hermanos del mismo, a partir del día siguiente a la fecha del suceso, con la simple obligación de acreditar dicho acontecimiento.

#### **CLÁUSULA 42.- AVISO DE INCAPACIDAD MÉDICA**

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

#### **CLÁUSULA 43.- PERMISO DE PATERNIDAD**

LA UNIVERSIDAD deberá otorgar permiso de paternidad de ocho días hábiles con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de su hijo y de igual manera en el caso de la adopción de un infante de acuerdo al Artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 44.- PERMISO PARA ATENCIÓN DE ENFERMO.**

Será potestativo de LA UNIVERSIDAD conceder permisos a las trabajadoras y los trabajadores que agoten los días de permiso y licencias a que se refieren las cláusulas 32 y 34 de este contrato, cuando tengan necesidad de atender de manera personal asuntos relacionados con la salud de sus familiares directos, entendiéndose por ellos padre, madre, cónyuge o hijas(os), debidamente comprobada.

### **CAPÍTULO IV OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

#### **CLÁUSULA 45.- DERECHO DE PREFERENCIA DEL PERSONAL DE PLANTA SINDICALIZADOS**

Preferir en igualdad de condiciones, competencia y antigüedad al personal de planta sindicalizados respecto de las trabajadoras y los trabajadores no sindicalizados para nuevas plazas, vacantes interinas antes de ser convocadas de forma definitiva, promociones y/o cambios de adscripción a plazas administrativas autorizadas para tiempo indeterminado, incremento de salario, o cualquier otro beneficio.

#### **CLÁUSULA 46.- PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL**

LA UNIVERSIDAD se obliga a cubrir las aportaciones que le correspondan, para que las y los trabajadores de planta sindicalizados reciban los beneficios de seguridad social, informando a EL SINDICATO sobre los pagos realizados.

#### **CLÁUSULA 47.- CONVENIO DE SERVICIOS ISSSTESON**

Cuando se presente un proceso de revisión del convenio de servicios de seguridad social que LA UNIVERSIDAD tiene suscrito con el ISSSTESON, deberán participar conjuntamente LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO, en la negociación ante el ISSSTESON de las condiciones que se pretendan pactar en dicho instrumento. LA UNIVERSIDAD deberá mantener informado a EL SINDICATO de las gestiones que realice ante el ISSSTESON respecto del convenio de servicios de seguridad social.

**CLÁUSULA 48.- APOYO AL SINDICATO PARA GASTOS DE OPERACIÓN**  
LA UNIVERSIDAD se obliga a entregar en los primeros cinco días hábiles de cada mes, previa entrega del recibo correspondiente por parte del SINDICATO, la suma de \$40,000.00 (Cuarenta mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para gastos de operación de EL SINDICATO, más pago de costos de servicios generales, pago de personal secretarial, así como a proporcionar artículos de oficina.

**CLÁUSULA 49.- DESCUENTO EN PAGO DE ESTACIONAMIENTO**  
LA UNIVERSIDAD se obliga a otorgar un 75% de descuento al personal de planta sindicalizado al momento de usar el estacionamiento multinivel del campus centro de la propia Universidad, así como dispensar el pago de estacionamiento a los miembros del Comité Ejecutivo, de las Comisiones, a las Delegadas y los Delegados designados por EL SINDICATO, previa identificación y lista enviada al área correspondiente de LA UNIVERSIDAD. El cobro lo ejecutará LA UNIVERSIDAD de manera semestral, día u hora, el cual podrá ser a través del bono de servicio o por descuento de nómina, según definan las trabajadoras o los trabajadores.

**CLÁUSULA 50.- FOMENTO A LA CULTURA Y EL DEPORTE**  
LA UNIVERSIDAD se obliga a contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadoras y trabajadores, así como proporcionarles los equipos y útiles indispensables, conforme al artículo 132 fracción XXV de la Ley Federal del Trabajo, acordando entre LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO el calendario de actividades. LA UNIVERSIDAD, a través de la Secretaría de la Rectoría, administrará un proyecto anual de \$145,200.00 (Ciento cuarenta y cinco mil doscientos pesos 00/100 M.N.) para el fomento de actividades deportivas y culturales, de acuerdo a un programa que se acuerde entre LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO.

**CLÁUSULA 51.- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**  
De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III Bis del Título cuarto, así como los artículos 132, Fracción XV, 153 A y 153 X y 391 Fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo, LA UNIVERSIDAD proporcionará capacitación y adiestramiento a las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos, prepararlos para ocupar una vacante o el nivel escalafonario inmediato superior o algún puesto de nueva creación o en general mejorar sus aptitudes y habilidades en el trabajo. La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad será la responsable de proponer las acciones, mediante un programa de trabajo, relacionadas con esta cláusula a LA UNIVERSIDAD de manera oportuna y pertinente para tales efectos.

**CLÁUSULA 52.- PAGO DE LICENCIA DE CHOFER.**  
LA UNIVERSIDAD cubrirá el costo de licencia de chofer, hasta por la vigencia máxima disponible, y cualquier pago que se requiera para su expedición y renovación, a todas las trabajadoras y los trabajadores que desempeñen el puesto de: Chofer/Mensajero y Operador de Autobús/Camión, así como a las trabajadoras y los trabajadores de puestos en los que contar con licencia de conducir resulte indispensable para la realización de sus labores.

## **CAPÍTULO V DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS**

**CLÁUSULA 53.- AYUDA DE FUNERAL.**  
LA UNIVERSIDAD acuerda otorgar al personal de planta sindicalizado, en caso de muerte de un familiar directo ya sea madre, padre, cónyuge, e hijas(os) del mismo, una ayuda económica consistente en la cantidad de \$27,268.50 (veintisiete mil doscientos sesenta y ocho pesos 50/100, M.N.) reteniendo el impuesto correspondiente en caso de no presentar el comprobante de acuerdo a las políticas establecidas por el Departamento de Personal.

**CLÁUSULA 54.- APOYO DE REPRODUCCIÓN DE TESIS.**  
LA UNIVERSIDAD le otorgará al personal de planta sindicalizado y sus beneficiarios directos (padres, hijas(os) y cónyuge) la reproducción impresa y digital de hasta cinco juegos originales de su trabajo de tesis final para cada beneficiario, independientemente donde haya realizado sus estudios, a través del procedimiento que al efecto establezca LA UNIVERSIDAD.

**CLÁUSULA 55.- AYUDA POR NACIMIENTO**  
LA UNIVERSIDAD proporcionará a las trabajadoras que hayan concebido, una ayuda por nacimiento por un monto de \$4125.52 (cuatro mil ciento veinticinco pesos 52/100 M.N.), que serán pagados en la quincena o semana siguiente a la presentación del acta de nacimiento, o en su caso el aviso de nacimiento. Se otorgará la misma ayuda a los trabajadores que acrediten el nacimiento de una hija(o) en términos de la presente cláusula. Aplicará el mismo criterio en caso de adopción.

## CLÁUSULA 56.- PRESTACIONES

LA UNIVERSIDAD se compromete a proporcionar al personal de planta sindicalizado, las siguientes prestaciones en las cantidades que se indican a continuación:

**1.- Ayuda de guardería.** Se otorgará a las trabajadoras y los trabajadores de planta una ayuda de guardería que consiste en un monto fijo mensual de \$2,160.28 (dos mil ciento sesenta pesos 28/100 M.N.) por cada hija o hijo menor de cuatro años. El pago de esta prestación se empezará a realizar a partir de la quincena siguiente a la presentación del acta de nacimiento o en su caso, del aviso de nacimiento. En caso de adopción o tutor legal, la prestación se otorgará a partir de la entrega de la resolución emitida por la autoridad judicial.

Esta prestación se entregará en la primera quincena al personal que recibe su salario quincenalmente y en la segunda semana de cada mes al personal que recibe su salario semanalmente.

**2.- Vales de despensa.** A todo el personal de planta en servicio activo de la Institución, se le proporcionarán vales de despensa de manera quincenal (independientemente de si su pago es quincenal o semanal) por un monto igual mensual para todos de \$4,823 (cuatro mil ochocientos veintitrés pesos 00/100 M.N.).

**3.- Bono de servicios ITSON.** El personal de planta en servicio activo gozará de un bono de servicios hasta por un monto anual de \$9,408.56 (nueve mil cuatrocientos ocho pesos 56/100 M.N.). La trabajadora o el trabajador podrán transferir al bono de gastos médicos el monto que considere, siempre y cuando no se contravenga la normatividad aplicable al caso.

**4.- Bono de gastos médicos.** El personal de planta en servicio activo gozará de un bono anual de \$10,119.20 (diez mil ciento diecinueve pesos 20/100 M.N.), para gastos médicos, dentales y hospitalarios que requiera la trabajadora, el trabajador o familiares directos. El personal podrá transferir al bono de servicios ITSON para su consumo, siempre y cuando no se contravenga con la normatividad aplicable al caso. Para esta prestación se deberá establecer una normatividad mediante la creación de una comisión mixta entre LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO.

**5.- Bono de útiles escolares.** Se otorgará al personal de planta en servicio activo el monto fijo de \$20,308.54 (veinte mil trescientos ocho pesos 54/100 M.N.), en el periodo de pago inmediato anterior a las vacaciones de verano pagado en los meses de junio y julio, según su forma de pago.

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

**7.- Bono de desempeño.** El personal administrativo de LA UNIVERSIDAD, recibirá un estímulo de productividad anual conforme a los lineamientos que para ello convengan las partes, dicho estímulo deberá ser pagado en la segunda quincena o cuarta semana de octubre, según su forma de pago.

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

**9.- Ayuda vacacional.** Se otorgará al personal de planta sindicalizado en servicio activo, en el último periodo de pago de mayo según corresponda, una gratificación anual basada en el sueldo base, de acuerdo al siguiente cuadro:

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

**10.- Aguinaldo.** El personal de planta sindicalizado en servicio activo gozará de un aguinaldo que se pagará en el último período de pago de noviembre de cada año según corresponda, calculado sobre el salario, de acuerdo al siguiente cuadro:

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN	DÍAS A PAGAR
Menos de un año	Proporcional a 50 días
De 1.1 a 5.0 años	50 días
De 5.1 a 10.0 años	65 días
De 10.1 a 15.0 años	70 días
De 15.1 años en adelante	75 días

**11.- Ajuste de calendario.** LA UNIVERSIDAD se compromete a pagar al personal de planta sindicalizados al concluir el año, hasta cinco días de salario más la prima de antigüedad al año, y seis si el año es bisiesto.

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

AÑOS DE SERVICIO	MONTO
15	\$ 10,106.04
20	\$12,994.54
25	\$16,749.06
30	\$21,514.82
35	\$27,578.02
40	\$37,158.30
45	\$42,130.76

Al personal que se retire de la Institución antes de la fecha del reconocimiento formal, y que en el año de su retiro cumpla con los años de servicios establecidos en la tabla que antecede, se le otorgará el 100% del estímulo de la permanencia a la fecha de retiro.

LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO expresan su conocimiento de que las prestaciones a que se refiere esta cláusula son cubiertas por LA UNIVERSIDAD complementándose con los recursos denominados propios y por tal circunstancia LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO acuerdan que estas prestaciones continuarán entregándose en el tiempo, asegurándose ambos de generar los recursos necesarios.

**CLÁUSULA 57.- UNIFORMES DE TRABAJO**

LA UNIVERSIDAD se obliga a proporcionar uniformes de trabajo al personal de planta sindicalizado, de acuerdo a la siguiente tabla:

Personal de planta sindicalizado	Temporada de año			
	Verano	Fecha de Entrega	Invierno	Fecha de Entrega
Secretarial femenino	Dos pantalones/faldas, dos blusas y dos chalecos	Última semana de abril	Dos pantalones/faldas, dos blusas y dos sacos	Última semana de octubre
Secretarial masculino	Dos pantalones y dos camisas	Última semana de abril	Dos Pantalones y Dos Camisas	Última semana de octubre
Técnico manual	Dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos	Última semana de abril	Dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos	Última semana de octubre

\*Adicionalmente al personal técnico manual que ocupe el puesto de Chofer/mensajero, operador de autobús/camión, vigilante, intendente, jardinero, inspector vehículos oficiales, técnico en mantenimiento y trabajador de campo, se le otorgará una chamarra adecuada a sus funciones cada dos años al terminar la estación de otoño.  
En el caso de personal de nuevo ingreso, cambio de adscripción y/o promoción, se le otorgará la prestación de acuerdo lo estipulado en la tabla anterior.

Este personal deberá portar el uniforme durante sus labores de conformidad con los lineamientos establecidos por el Comité de Uniformes y el Reglamento Interior de Trabajo. En aquellos centros de trabajo donde se labore en condiciones especiales, se proporcionará equipo y ropa adecuada conforme al dictamen que emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, mismo que deberá ser avalado por la Coordinación de Seguridad e Higiene Institucional y el Sindicato.

#### **CLÁUSULA 58.- DE LOS BENEFICIOS DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR.**

Cualquier Ley, Reglamento o norma dictadas por autoridades competentes del Estado o de la Federación aplicable a LA UNIVERSIDAD que beneficien a la trabajadora y al trabajador de planta sindicalizado y que supere lo establecido en este Contrato, será respetado por LA UNIVERSIDAD teniendo efectos a partir de la fecha en que entre en vigor.

#### **CLÁUSULA 59.- DE LAS EXENCIONES DE PAGO.**

LA UNIVERSIDAD se compromete a otorgar las siguientes exenciones al personal de planta sindicalizados activos y jubilado, sus padres, su cónyuge e hijas(os) de hasta 30 años de edad, aun cuando el trabajador haya fallecido.

- a) Exención del pago en un 100% del monto de cuotas, servicios informáticos, servicio de gestión administrativa interna (institucional) para la obtención de la cédula profesional del estado de Sonora y servicios escolares de eventos académicos ordinarios, entendiéndose por estos los estudios de programas de Profesional Asociado, Licenciatura, Especialidad, Maestría y Doctorado. El costo de las materias que sean dadas de baja o reprobadas será descontado a la trabajadora o al trabajador vía bono o nómina.
- b) Exención del pago en un 100% por concepto de inscripción en cursos de idiomas; así como cursos, talleres y campamentos, organizados por LA UNIVERSIDAD. El costo de estos eventos si son dados de baja o no son acreditados, será descontado a la trabajadora o al trabajador vía bono o nómina.
- c) Exención del pago en un 100% del costo en hasta el 30% del cupo establecido en eventos de educación continua, diplomados, congresos, simposio, seminarios y foros que organice y ofrezca LA UNIVERSIDAD. El costo de estos eventos si son dados de baja o no son acreditados será descontado a la trabajadora o al trabajador vía bono o nómina.

#### **CLÁUSULA 60.- CONVIVENCIA E INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

LA UNIVERSIDAD se obliga a realizar una posada navideña para las trabajadoras y los trabajadores técnicos manuales de planta administrativos sindicalizados. En caso de no realizarse por causas ajenas a la UNIVERSIDAD, deberá organizar la entrega de los obsequios o su equivalente.

### **CAPÍTULO VI DESCANSOS Y VACACIONES**

#### **CLÁUSULA 61.- PERIODO VACACIONAL**

LA UNIVERSIDAD está de acuerdo en otorgar los siguientes periodos vacacionales: tres semanas continuas en el verano, diez días hábiles continuos en el invierno, la semana mayor completa y semana de pascua, cubriéndose a la trabajadora y al trabajador el sueldo correspondiente.

#### **CLÁUSULA 62.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO**

Los días siguientes serán considerados como días de descanso obligatorio con goce de salario:

- a) El primero de enero.
- b) El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- c) El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- d) El primero de mayo.
- e) Media jornada del 10 de mayo para las madres trabajadoras de planta sindicalizadas,
- f) El 16 de septiembre.
- g) El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre,
- h) El 25 de diciembre.
- i) El primero de diciembre del año al que corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y los que las Leyes Federales, Estatales y Electorales designen.

Cuando estos días correspondan a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo y sean modificados por disposición del poder legislativo federal, serán disfrutados conforme a las disposiciones contenidas en dicha ley.

### **TÍTULO V DE LAS PRESTACIONES**

#### **CAPÍTULO I DE LOS SERVICIOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA 63.- REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS.**

Los gastos a reembolsar por LA UNIVERSIDAD serán aquellos incluidos en el convenio existente entre LA UNIVERSIDAD y EL ISSSTESON, que por alguna circunstancia la institución de salud no pueda sufragar, como: medicamentos, estudios y análisis clínicos, así como consultas de medicina

general y especialista. El bono médico será utilizado en aquellos servicios que no están estipulados en el convenio, una vez agotado dicho bono, será obligación de LA UNIVERSIDAD reembolsar esos gastos.

LA UNIVERSIDAD se obliga a reembolsar al trabajador de planta sindicalizado el total de gastos médicos que efectuare en salidas del Estado de Sonora, sin afectar al bono médico y sin estar sujeto a períodos vacacionales, en caso de enfermedad o accidente, para su atención y la de sus beneficiarios directos (cónyuge e hijos). La trabajadora y el trabajador deberán entregar a LA UNIVERSIDAD las facturas y recetas correspondientes.

**CLÁUSULA 64.- PAGO DE TRASLADO MÉDICO**

La trabajadora o el trabajador que sufra un accidente o enfermedad por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia en el Estado de Sonora para su tratamiento, LA UNIVERSIDAD sufragará los gastos que se originen por tal concepto.

**CLÁUSULA 65.- PÓLIZA DE SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES**

LA UNIVERSIDAD otorgará al personal de planta sindicalizados un seguro de gastos médicos mayores, dicho proceso deberá ser bipartita entre LA UNIVERSIDAD y el Sindicato donde se revisarán los criterios de operación.

**CAPÍTULO II**

**IMPLEMENTOS PARA LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y PRIMEROS AUXILIOS**

**CLÁUSULA 66.- ÚTILES, HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE TRABAJO**

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

Además, deberá tomar como un elemento de referencia, los informes emitidos por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para proporcionar los requerimientos indicados en esta cláusula.

**CLÁUSULA 67.- DE LOS PRIMEROS AUXILIOS**

LA UNIVERSIDAD se compromete a instalar y mantener en cada dependencia, botiquines con medicamentos de calidad y en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cuando reciba la solicitud justificada, realizará un estudio de los requerimientos específicos, a partir del cual establecerá el número de botiquines que deberán instalarse en cada dependencia. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determinará las necesidades de reposición de medicamentos y materiales de curación requeridos, los que deberán surtirse en la primera quincena de iniciado el siguiente semestre. LA UNIVERSIDAD se obliga a cumplir con lo dispuesto en el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

**CAPÍTULO III**

**DE LAS JUBILACIONES Y PENSIONES**

**CLÁUSULA 68.- DEL PROGRAMA DE BENEFICIOS POR SEPARACIÓN.**

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

**TÍTULO SEXTO**

**DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**CAPÍTULO I**

**DE LA CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**CLÁUSULA 69.- LAS COMISIONES MIXTAS.**

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

- a) Comisión Mixta de Conciliación.
- b) Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo.
- c) Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- d) Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- e) Comisión de Salud Institucional.



**CLÁUSULA 70.- DE LA INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES.**

Las comisiones mixtas a que se refiere la cláusula anterior se integrarán paritariamente con los representantes que LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO designen respectivamente; sus resoluciones son obligatorias en los términos del artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo para aquellas comisiones mixtas a que se refiere dicho artículo y funcionarán conforme a sus propios reglamentos, sin contravenir lo dispuesto en este contrato y las disposiciones legales aplicables, mismos que se pactarán y modificarán a petición de alguna de las partes en cualquier tiempo. Cuando las reuniones bilaterales de las comisiones mixtas se realicen dentro del horario laboral, LA UNIVERSIDAD otorgará permiso a los integrantes para asistir, de acuerdo al programa de trabajo previamente establecido por cada comisión de manera bilateral y notificando a LA UNIVERSIDAD. De igual forma LA UNIVERSIDAD se obliga a proporcionar equipo y materiales necesarios para el debido funcionamiento operativo de las comisiones mixtas.

**CLÁUSULA 71.- DE LOS PROCEDIMIENTOS Y TÉRMINOS.**

Los procedimientos y términos para el trámite y resolución de los asuntos cuya responsabilidad corresponda a estas comisiones, se determinarán en sus propios reglamentos emitidos por las partes de manera bilateral. Mismos que ambas partes se obligan a respetar y formalizar en un plazo máximo de tres meses posterior a la firma de éste contrato colectivo de trabajo.

**CLÁUSULA 72.- DIFUSIÓN DE LOS REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES MIXTAS.**

LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO se comprometen a dar difusión entre las trabajadoras y los trabajadores de los reglamentos de las comisiones mixtas, para que sus normas sean conocidas y observadas.

**CAPÍTULO II**

**DE LA COMISIÓN MIXTA DE INGRESO, PROMOCIÓN, ADSCRIPCIÓN Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (CMIPAEP)**

**CLÁUSULA 73.- COMISIÓN MIXTA DE INGRESO, PROMOCIÓN, ADSCRIPCIÓN Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (CMIPAEP)**

El SINDICATO y LA UNIVERSIDAD, a través de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo, tienen facultades para conducir y vigilar, en todas sus fases los procedimientos previos a la contratación del personal administrativo sindicalizado de planta. LA UNIVERSIDAD informará a EL SINDICATO sobre las plazas administrativas vacantes definitivas, interinas y de nueva creación, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de que se generen.

De igual forma LA UNIVERSIDAD se obliga a notificar dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles a partir de que se generen sobre las plazas académicas vacantes, en el entendido de que la convocatoria de éstas compete a LA UNIVERSIDAD a través de los órganos académicos que dispone su propia normatividad.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, en el mismo plazo LA UNIVERSIDAD notificará las plazas sindicalizadas académicas y administrativas vacantes por retiro a edad anticipada, con base en lo establecido en el convenio respectivo.

**CLÁUSULA 74.- DE LAS FACULTADES DE LA CMIPAEP.**

La Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo de planta sindicalizado, tendrá facultades para:

- a) Vigilar que el ingreso y promoción del personal administrativo de planta sindicalizado se ajuste al procedimiento establecido en su Reglamento.
- b) Elaborar y aprobar bilateralmente el proyecto de Reglamento de Escalafón y su Funcionamiento y las demás disposiciones supletorias sobre la materia.
- c) Elaborar informes semestrales para el seguimiento y programación de actividades.

Sin permitir procedimientos al margen de esta comisión, privilegiando al personal de planta sindicalizado.

**CAPÍTULO III**

**COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**CLÁUSULA 75.- COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE**

LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE, determinará a través de sus verificaciones y reportes que se cumplan todas las medidas de higiene, seguridad y prevención de accidentes en los centros de trabajo, mismas que servirán de insumo para la elaboración de los programas anuales y sus respectivos presupuestos establecidos por LA UNIVERSIDAD para ese fin; estudiará los problemas que se presenten y acordará las medidas necesarias para su solución, vigilando su

cumplimiento; y en general, tendrá las facultades y obligaciones que establece la ley y la normatividad aplicable.

todo lo  
la Ley e  
labores.

#### **CLÁUSULA 76.- COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN CADA CAMPUS**

Se podrán establecer Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en cada una de las Unidades Académicas y/o Campus del Instituto las cuales vigilarán que se cumplan todos los servicios de higiene y prevención de accidentes en sus respectivos centros de trabajo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD**

#### **CLÁUSULA 77.- COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD.**

La COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD determinará las necesidades de capacitación, adiestramiento y formación profesional de las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados, mismas que servirán de insumo para la elaboración de los programas anuales y sus respectivos presupuestos establecidos por LA UNIVERSIDAD para este fin, en los términos referidos en la cláusula 50 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

LA UNIVERSIDAD se obliga a la capacitación y adiestramiento técnico y profesional de todas sus trabajadoras y trabajadores, conforme lo ordena el Capítulo III Bis del Título Cuarto, así como los artículos 132, Fracción XV, 153 A y 153 X y 391 Fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo.

### **TÍTULO SÉPTIMO**

#### **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INVESTIGACIÓN**

#### **CAPÍTULO ÚNICO DEL PROCEDIMIENTO**

#### **CLÁUSULA 78.- DE LAS CONDUCTAS INDEBIDAS.**

Cuando a una trabajadora o trabajador de planta sindicalizado se le impute haber incurrido en una conducta indebida, deberá realizarse una investigación en los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **CLÁUSULA 79.- INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.**

Cuando en el desarrollo de la investigación se encuentren indicios de alguna irregularidad atribuible a otras trabajadoras o trabajadores, que no hayan sido señalados en el reporte o informe que originó el procedimiento, se llevará a cabo la investigación administrativa en relación con las conductas que se les atribuyan.

#### **CLÁUSULA 80.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA**

La UNIVERSIDAD tratará con los representantes debidamente acreditados del SINDICATO, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales y la aplicación del presente contrato colectivo entre la propia UNIVERSIDAD y las y los trabajadores a su servicio, a través de los siguientes lineamientos:

- a) Cuando la trabajadora o el trabajador reportado deba presentarse para investigación, éste deberá ser citado para rendir su declaración, con al menos cinco días de anticipación, sin que se computen los sábados y domingos y días de descanso obligatorio para presentarse dentro de su jornada, debiendo señalarse en el citatorio el motivo de la investigación,
- b) Se hará de su conocimiento que el expediente está a su disposición para su consulta. En el mismo término de al menos cinco días de anticipación se girará copia de los citatorios a EL SINDICATO.
- c) Cuando su lugar de adscripción sea fuera de la Unidad o Campus de que se trate, se le otorgará oficio de comisión y viáticos, a fin de cumplir con el citatorio.

En todo momento se le dará derecho de defensa y audiencia a la trabajadora o trabajador, así como la intervención sindical cuando sea necesario y lo solicite durante el proceso, salvo el caso previsto en la cláusula 11 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **Cláusula 81. Teletrabajo o trabajo en casa.**

LA UNIVERSIDAD se obliga a cumplir con lo estipulado en el Capítulo XII Bis en sus artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de requerirse por LA UNIVERSIDAD la prestación del servicio bajo la modalidad de trabajo en casa, deberá cumplirse con la condición de proporcionar los medios necesarios para el desempeño de las actividades, como lo son: equipo de cómputo, escritorio, silla ergonómica, gastos por servicio de internet, pago de energía eléctrica que se genere con motivo del trabajo, así como

todo lo necesario que se requiera para su desempeño, esto partiendo de la obligación que señala la Ley en cuanto a proporcionar los instrumentos de trabajo necesarios para el desempeño de las labores.

**Cláusula 82. Apoyo económico a hijos con alguna discapacidad.**  
LA UNIVERSIDAD se obliga a otorgar la cantidad de \$ 120,000 (ciento veinte mil pesos 00/100 m.n.), de manera anual, para la creación de una bolsa de apoyo a las trabajadoras y trabajadores que tengan hijos con alguna discapacidad, la administración de dicho apoyo se llevará a través del Sindicato.

**Cláusula 83. Póliza de seguro de vida.**  
La UNIVERSIDAD se compromete a contratar y mantener vigente un seguro de vida para todos y cada uno de las trabajadoras y trabajadores que cubra la cantidad de \$500,000 (quinientos mil pesos 00/100 M.N.).

#### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

**PRIMERA:** La UNIVERSIDAD y EL SINDICATO acuerdan depositar el presente Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competente, dentro de los diez días hábiles siguientes a su firma.

**SEGUNDA:** LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO designarán a sus representantes en cada Comisión Mixta, expidiendo los oficios de comisión correspondientes, dentro de los 30 días hábiles posteriores a la fecha de depósito del presente Contrato Colectivo de Trabajo; así mismo, los instruirán para que elaboren la normatividad para su funcionamiento. Los reglamentos de las comisiones mixtas deberán ser elaborados y aprobados por las partes en un plazo máximo de seis meses contados a partir de la fecha del depósito de este Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competente.

**TERCERA:** LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO acuerdan instruir a la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo de planta, a que determine los alcances de la expresión "áreas de adscripción" a que se refiere el cuarto párrafo de la cláusula 36 de este Contrato Colectivo de Trabajo, debiendo concluir su análisis en un plazo máximo de tres meses contados a partir de la fecha de depósito de este Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competente.

**CUARTA:** LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO elaborarán el Reglamento Interior de Trabajado en los términos de la Ley Federal del Trabajo, para efecto de lo cual se conformará una comisión bilateral a más tardar 30 días naturales contados a partir de la fecha de depósito de este Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competentes. Esta comisión bilateral acordará un programa de trabajo para elaborar y emitir el Reglamento Interior de Trabajo en un plazo máximo de seis meses a partir de su conformación. LA UNIVERSIDAD contará con 30 días naturales contados a partir de la fecha de depósito del Reglamento Interior de Trabajo ante la autoridad laboral competente para cumplir la obligación de entregar este documento al personal de planta sindicalizado, conforme al primer párrafo de la Cláusula 15 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

**QUINTA:** LA UNIVERSIDAD mantendrá informado al SINDICATO sobre el estado que guardan las gestiones administrativas y notariales relativas a la escrituración del inmueble enajenado a título gratuito por acuerdo especial del Consejo Directivo, a favor de EL SINDICATO. LA UNIVERSIDAD entregará a EL SINDICATO el informe a más tardar diez días hábiles siguientes a la fecha del depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, y lo mantendrá informado hasta la total conclusión de dichas gestiones.

**SEXTA:** LA UNIVERSIDAD realizará en conjunto con el SINDICATO una revisión del tabulador del personal académico, elaborando el plan de trabajo en un término de treinta días posteriores a la fecha de depósito del presente Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competente.

**SÉPTIMA:** La UNIVERSIDAD se obliga a notificar al SINDICATO, sobre las modificaciones que se hagan a cada uno de los perfiles de puesto y que se incluyan inmediatamente en el tabulador del Contrato Colectivo, así como acordar en conjunto el aumento de los mismos de manera bilateral. Las trabajadoras y trabajadores no podrán solicitar revisión de perfil de puesto sin la previa notificación al sindicato.

**OCTAVA:** La UNIVERSIDAD en conjunto con el SINDICATO se compromete a realizar una revisión integral de los tabuladores de sueldo de las trabajadoras y trabajadores académicos y administrativos.

## ANEXO NÚMERO UNO

### Centros de Trabajo del Instituto Tecnológico de Sonora

- Unidad Obregón, Campus Centro, con domicilio en calle 5 de Febrero número 818 Sur, en Cd. Obregón, Sonora.
- Unidad Obregón, Campus Nálnari, localizado en calle Kino y Antonio Caso s/n, en Cd. Obregón, Sonora.
- Unidad Obregón, Galería de Arte ITSON, localizada en calle 6 de abril entre Sonora y 5 de Febrero, en Cd. Obregón, Sonora.
- Unidad Obregón, Centro Regional de Arte Popular, localizado en calle Churubusco y Juan Álvarez, Col. Campestre, en Cd. Obregón, Sonora,
- Unidad Obregón, La Posta, localizada en el Block Número 910, Block 1517, en Cd. Obregón, Sonora.
- Unidad Obregón, Campo Camaronícola La Atanasia, en Cd. Obregón, Sonora,
- Unidad Obregón, Las Palapas en el Block 204, en Cd. Obregón, Sonora.
- Unidad Obregón, El Centro Universitario para el Desarrollo Comunitario (CUDDEC), Calle Gorrión entre Gavilán y Golondrinas S/N, Colonias Aves del Castillo, en Cd. Obregón, Sonora.
- Unidad Navojoa, Campus Sur, localizada en Calle Ramón Corona S/N, esquina con Aguascalientes, colonia ITSON, en Navojoa, Sonora,
- Unidad Navojoa, Campus Centro, localizada en Calle García Morales y Nicolás Bravo, colonia Centro, en Navojoa, Sonora.
- Unidad Guaymas, localizada en el Kilómetro 3, carretera al Aeropuerto, en Guaymas, Sonora.
- Campus Empalme, ubicado en Avenida Independencia, entre calle 6ta. Y 25 S/N, Colonia Libertad, en Empalme, Sonora.
- Y los demás centros de trabajo del Instituto Tecnológico de Sonora actuales y cualesquier unidad y centro de trabajo que llegare a instalarse en el futuro, dependiendo del Instituto Tecnológico de Sonora en cualquier lugar de Sonora y del país.



**ANEXO NÚMERO DOS  
PROYECTO DE TABULADOR 2022  
CALCULADO CON LA APLICACIÓN DEL 6% DIRECTO AL SALARIO**

ACADÉMICO		Salarío 2022
A	MAESTRO INVESTIGADOR ASOCIADO A	27,385
B	MAESTRO INVESTIGADOR ASOCIADO B	29,535
C	MAESTRO INVESTIGADOR ASOCIADO C	31,853
A	MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR A	34,617
B	MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR B	37,597
C	MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR C	40,886
A	TECNICO DE APOYO A	20,287
B	TECNICO DE APOYO B	25,582
C	TECNICO DE APOYO C	27,969
	ENTRENADOR JEFE DE RAMA	23,612
	INSTRUCTOR DE IDIOMAS	23,612
C	INSTRUCTOR ASOCIADO C	26,482
B	INSTRUCTOR TITULAR B	30,694
B	TECNICO ACADEMICO ASOCIADO B	24,685

ADMINISTRATIVO		
I	COCINERA	10,215
I	INTENDENTE	10,215
I	JARDINERO	10,215
I	OPERADOR CONMUTADOR	10,215
I	TRABAJADOR DE CAMPO	10,215
I	VIGILANTE	10,215
II	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y/O DE SERVICIOS	11,702
II	AUXILIAR DE REGISTRO ESCOLAR	11,702
II	CAJERA	11,702
II	CHOFER/MENSAJERO	11,702
II	TÉCNICO DE AUDIOVISUALES	11,702
II	TÉCNICO DE LABORATORIO DE CÓMPUTO	11,702
II	TRANSPORTISTA	13,586
III	ASISTENTE ADMINISTRATIVO Y/O DE SERVICIOS	13,586
III	AUXILIAR DE EGRESOS	13,586
III	CAJERO PRINCIPAL	13,586
III	CHOFER DE RECTORÍA	13,586
III	INSPECTOR DE VEHÍCULOS OFICIALES	13,586
III	SECRETARÍA	13,586
III	TÉCNICO DE INFRAESTRUCTURA Y AUDIO	13,586
III	TÉCNICO DE LABORATORIO DE CIENCIAS QUÍMICO BIOLÓGICAS	13,586

III	TÉCNICO DE LABORATORIO DE INGENIERÍA	13,586
III	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	13,586
III	TÉCNICO DE PROCESOS DE SERVICIOS PARA DOCENTES	13,586
III	TÉCNICO DE SERVICIOS DE CÓMPUTO	13,586
III	TECNICO EN IMPRESION GRAFICA	13,586
III	TECNICO EN OPERACIONES	13,586
III	TECNICO FOTOMECANICO	13,586
III-1	ALMACENISTA	14,312
III-1	ASISTENTE EJECUTIVA (DIRECCIONES)	14,312
III-1	OPERADOR DE AUTOBUS/CAMION	14,312
III-2	ASISTENTE EJECUTIVA (VICERRECTORIA Y SECRETARIA DE LA RECTORIA)	15,050
III-3	ASISTENTE EJECUTIVA (RECTORIA)	15,789
III-I	TECNICO DE EQUIPOS DE LABORATORIOS (INICIAL)	14,903
III-m	AUXILIAR DE COMPRAS	15,805
III-m	TECNICO DE EQUIPOS DE LABORATORIOS (MEDIO)	15,805
IV	ANALISTA BIBLIOTECARIO	16,701
IV	ANALISTA DE ACREDITACION DE SOLUCIONES	16,701
IV	ANALISTA DE ACTIVOS FIJOS	16,701
IV	ANALISTA DE DATOS	16,701
IV	ANALISTA DE EVALUACION ACADEMICA INSTITUCIONAL	16,701
IV	ANALISTA DE SEGURIDAD E HIGIENE (LABORATORIOS)	16,701
IV	ANALISTA DE SERVICIOS	16,701
IV	ANALISTA DE SERVICIOS Y SISTEMAS ESCOLARES	16,701
IV	ANALISTA DE SISTEMAS (CICA)	16,701
IV	ANALISTA DE SISTEMAS ORIENTACION ACADEMICA)	16,701
IV	ANALISTA DE SISTEMAS (SOPORTE, MANTENIMIENTO Y PROCESO)	16,701
IV	ANALISTA DEL DESEMPEÑO DE PROCESOS, SERVICIOS Y RECURSOS	16,701
IV	ANALISTA FORMACION DE USUARIOS	16,701
IV	ANALISTA REQUERIMIENTOS BIBLIOGRAFICOS	16,701
IV	ASISTENTE DE PROCESOS Y PROYECTOS	16,701
IV	SUPERVISOR DE CAJAS	16,701
IV	SUPERVISOR DE INFRAESTRUCTURA Y AUDIO	16,701
IV	SUPERVISOR DE LABORATORIOS DE COMPUTO	16,701
IV	SUPERVISOR DE SERVICIOS GENERALES	16,701
IV	TECNICO DE EQUIPOS DE LABORATORIOS ESPECIALIZADO)	16,701
V	ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA	20,137
V	ADMINISTRADOR DE ESTUDIOS INCORPORADOS	20,137
V	ADMINISTRADOR DE LIBRERIA	20,137
V	ADMINISTRADOR DE SERVICIOS (EMPALME)	20,137
V	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS DE REGISTRO Y CONTROL ESCOLAR	20,137
V	ANALISTA BASE DE DATOS Y APLICACIONES ACADEMICAS Y ADMINISTRATIVAS	20,137
V	ANALISTA DE ADQUISICIONES	20,137

V	ANALISTA DE CONTABILIDAD	20,137
V	ANALISTA DE CULTURA REGIONAL	20,137
V	ANALISTA DE INTEGRACION INSTITUCIONAL	20,137
V	ANALISTA DE NOMINAS DE PLANTA	20,137
V	ANALISTA DE PRESUPUESTOS	20,137
V	ANALISTA DE PROCESOS Y PROYECTOS	20,137
V	ANALISTA DE SERVICIOS GENERALES	20,137
V	ANALISTA DE SISTEMAS (ORIENTACION ACADEMICA)	20,137
V	ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACION	20,137
V	ANALISTA DE TESORERIA	20,137
V	CATALOGADOR	20,137
V	SUPERVISOR DE AUTOBUSES Y CAMIONES	20,137
V	SUPERVISOR DE LABORATORIOS Y AUDI OVISUALES (UNIDAD GUAYMAS)	20,137
V	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	20,137
V	VINCULADOR	20,137
VI	ADMINISTRADOR DE ACTIVOS FIJOS	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE ALMACEN	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE DISEÑO GRAFICO	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE EGRESOS	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE INFORMATICA Y COMUNICACIONES	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE LA MESA DE SERVICIOS TI	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE LA OFICINA DE PROYECTOS	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE LABORATORIO DE COMPUTO	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE MEDICINA DEPORTIVA	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE PRACTICAS PROFESIONALES Y SERVICIO SOCIAL	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE PROCESOS DE EVALUACION ACADEMICA INSTITUCIONAL	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE PROCESOS INSTITUCIONALES Y ACREDITACION DE SOLUCIONES	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS DE BIBLIOTECA	22,957
VI	ADMINISTRADOR DE TELECOMUNICACIONES	22,957
VI	EJECUTIVO (UNIDAD LICITADORA)	22,957
VI	EJECUTIVO DE ADQUISICIONES	22,957
VI	SUPERVISOR DE LABORATORIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE	22,957
VI	SUPERVISOR DE OBRAS	22,957
VII	ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE BIENES INFORMATICOS	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE CAPACITACION Y DESARROLLO	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE FORMACION DE USUARIOS	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE INFORMACION ESCOLAR	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE PROCESOS TECNICOS	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE PROGRAMA PROMEP	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE SERVICIOS DE REGISTRO ESCOLAR	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE SERVICIOS ESCOLARES	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE SERVICIOS PARA DOCENTES	26,182
VII	ADMINISTRADOR DE VINCULACION E INCLUBACION (UNIDAD GUAYMAS)	26,182
VII	COORDINADOR DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS INTERNAS	26,182
VII	COORDINADOR DE INFORMATICA Y COMUNICACIONES (UNIDAD GUAYMAS)	26,182
VII	COORDINADOR DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y AREAS VERDES	26,182

VII	COORDINADOR DE SERVICIOS ESTUDIANTILES	26,182
VII	COORDINADOR DE VIDA UNIVERSITARIA	26,182
VII	SUPERVISOR DE LABORATORIOS DE CIENCIAS QUIMICO BIOLÓGICAS	26,182
VII	SUPERVISOR DE LABORATORIOS DE INGENIERIA Y AUDIOVISUALES	26,182
VII	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO DE LABORATORIOS	26,182
VIII	ADMINISTRADOR DE AUDITORIA INTERNA	31,552
VIII	ADMINISTRADOR DE CLUB ITSON	31,552
VIII	ADMINISTRADOR DE CONTRATACION Y MOVILIDAD DE PERSONAL	31,552
VIII	ADMINISTRADOR DE IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL	31,552
VIII	ADMINISTRADOR DE INTEGRACION Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	31,552
VIII	ADMINISTRADOR DE LICITACIONES	31,552
VIII	ADMINISTRADOR DE NOMINAS	31,552
VIII	ADMINISTRADOR DE PLANEACION	31,552
VIII	ADMINISTRADOR PENSIONES Y PRESTACIONES	31,552
VIII	ADMINISTRADOR TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA	31,552
VIII	COORDINADOR DE AREA ADMINISTRATIVA (UNIDAD NAVOJOA)	31,552
VIII	COORDINADOR DE BIBLIOTECA	31,552
VIII	COORDINADOR DE CENTROS DE SERVICIOS COMUNITARIOS	31,552
VIII	COORDINADOR DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	31,552
VIII	COORDINADOR DE EQUIPOS REPRESENTATIVOS	31,552
VIII	COORDINADOR DE ESTUDIOS INCORPORADOS	31,552
VIII	COORDINADOR DE EXTENSION DE LA CULTURA	31,552
VIII	COORDINADOR DE GOBIERNO DE TI	31,552
VIII	COORDINADOR DE MERCADOTECNIA	31,552
VIII	COORDINADOR DE MOVILIDAD ACADEMICA Y ASUNTOS INTERNACIONALES	31,552
VIII	COORDINADOR DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO	31,552
VIII	COORDINADOR DE SERVICIOS GENERALES	31,552
VIII	COORDINADOR DE SERVICIOS PARA DOCENTES	31,552
VIII	COORDINADOR DE SORTEOS	31,552
VIII	COORDINADOR DEL AREA DE EXTENSION Y DIFUSION CULTURAL (UNIDAD NAVOJOA)	31,552
VIII	COORDINADOR TECNICO DEL DEPARTAMENTO DE DEPORTE Y SALUD	31,552
IX	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS DE PERSONAL	36,370
IX	COORDINADOR ACTIVOS FIJOS Y ALMACEN	36,370
IX	COORDINADOR DE CONTABILIDAD	36,370
IX	COORDINADOR DE CONTROL PRESUPUESTAL Y ANALISIS FINANCIEROS	36,370
IX	COORDINADOR DE EDUCACION CONTINUA	36,370
IX	COORDINADOR DE EGRESOS	36,370
IX	COORDINADOR DE GESTION Y APOYO A CUERPOS ACADEMICOS	36,370
IX	COORDINADOR DE GESTION Y APOYO A PROGRAMAS EDUCATIVOS	36,370
IX	COORDINADOR DE INFORMACION INSTITUCIONAL	36,370
IX	COORDINADOR DE INGRESOS	36,370
IX	COORDINADOR DE PLANEACION Y EVALUACION DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES	36,370
IX	COORDINADOR DEL INSTITUTO PARA LA MEJORA DESEMPEÑO	36,370
IX	COORDINADOR OFICIAL DE SEGURIDAD INFORMATICA	36,370



**ANEXO NÚMERO TRES**  
**COORDINACIONES 2022 – 2024**

1. Coordinación de Centro Integral de Calidad
2. Coordinación de Normatividad y Servicios Jurídicos
3. Coordinación de Administración de Sueldos y Prestaciones
4. Coordinación de Administración de Personal
5. Coordinación de Contraloría Interna
6. Coordinación de Desarrollo Organizacional
7. Coordinación de Desarrollo Académico
8. Coordinación de Soluciones Informáticas
9. Coordinación de Sistemas de Registro Escolar
10. Coordinación de Operaciones
11. Coordinación de Obras
12. Coordinación de Programación y Presupuestos
13. Coordinación de Servicios (DTSI)
14. Coordinación de Tecnología a Distancia
15. Coordinación de Servicios (Tecnología a Distancia)
16. Coordinador de Gestión Escolar
17. Coordinación del Centro Experimental y Transferencia de Tecnología

**ANEXO NÚMERO CUATRO  
PUESTOS EN TRANSICIÓN  
CALCULADO CON LA APLICACIÓN DEL 6% DIRECTO AL SALARIO**

relativos  
emplezant  
a la fi.  
Sot

NIVEL	PUESTO	Salario 2022
I	COCINERA	11,428
I	COCINERA	11,428
I	INTENDENTE	10,813
I	INTENDENTE	10,813
I	INTENDENTE	10,269
I	INTENDENTE	10,269
I	JARDINERO	10,813
I	JARDINERO	10,813
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
I	VIGILANTE	11,636
II	AUXILIAR ADMVO Y/O D SERVICIOS	12,412
III	ASISTENTE ADMVO Y/O DE SERVIC	17,031
III	CHOFER DE RECTORÍA	13,855
IV	ANALISTA DE SISTEMAS	17,031
V	ANALISTA DE SIST D INFORMACIÓN	22,901
VI	EJECUTIVO DE ADQUISICIONES	24,836
VII	ADMIN D CAPACITAC Y DESARROLLO	32,590
VII	ADMIN DE SERVICIOS P DOCENTES	32,590
VII	COORD. SERVICIOS ESTUDIANTILES	29,051
VIII	ADMIN D CONTR Y MOV D PERSONAL	34,793
VIII	ADMIN D INTEGRAC Y DESEMP ORG	32,590
VIII	COORD D CENTROS DE SERV COMUNI	34,793
VIII	COORD DE SERVICIOS P DOCENTES	40,897
VIII	COORD DE ESTUDIOS INCORPORADOS	40,897
VIII	COORDINADOR DE BIBLIOTECA	40,897
VIII	COORDINADOR DE MERCADOTECNIA	40,897
IX	COORD DE INFORMACIÓN INSTITUC	40,897
IX	COORD INST P MEJORA DESEMPEÑO	40,897
IX	COORD PLANEAC Y EVAL PROG INST	40,897
IX	COORD. DE EDUCACIÓN CONTINUA	40,897

Ahora bien con el objeto de satisfacer lo dispuesto en el artículo 920 fracción I, II y demás relativos de la ley laboral, vengo a presentar por duplicado el escrito de pliego de peticiones con emplazamiento a huelga primero respecto a la revisión de las cláusulas contractuales y revisión salarial, conforme a la fracción y VII del artículo 450 también de la Ley Laboral, solicitando la revisión a la fuente de trabajo en este caso al Organismo Público Descentralizado Instituto Tecnológico de Sonora, quien puede ser notificado en el domicilio ubicado en calle 05 de Febrero número 818 Sur, código postal 85000 de Ciudad Obregón, Sonora.

En virtud de lo anterior solicito a esta H. Autoridad Laboral se corra traslado de la presente demanda a la patronal debiendo de señalar día y hora para el efecto de que tenga lugar la audiencia de conciliación a la que hace referencia los artículos 926 y 927 de la Ley Laboral y se continúe con los trámites que marca el procedimiento.

Ahora bien, en lo dispuesto en el artículo 921 de la ley laboral deberá de prevenirse de que el emplazamiento que se solicita producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, el depositario del establecimiento laboral con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

### **OBJETO DE LA HUELGA**

1.- La huelga que anunciamos tiene por objeto lo señalado en la fracción I y II del artículo 450 de la Ley Laboral, en lo que se refiere al aspecto salarial y contractual correspondiente al año 2022.

### **DÍA Y HORA DEL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA**


Para el caso de que usted no acepte nuestras peticiones, nos veremos en la necesidad de suspender las actividades en todas y cada una de las dependencias del Instituto Tecnológico de Sonora y en general en todas las instalaciones del mismo, a partir de las trece horas y un minuto, hora del estado de Sonora, del día viernes 18 de febrero de 2022.

El objeto del movimiento de huelga que hacemos referencia en el párrafo que antecede, se encuentra previsto en la fracción VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 399-bis del ordenamiento laboral antes citado.

Le manifestamos las más amplias disposiciones del Sindicato para iniciar inmediatamente las pláticas conciliatorias para llegar a la solución favorable de nuestra petición con fin de evitar un conflicto para el INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (ITSON).

### **PROTESTO LO NECESARIO**

**CD. OBREGÓN, SONORA A 16 DE DICIEMBRE DE 2021.**

  
\_\_\_\_\_  
**C. JORGE SANCHEZ RODRÍGUEZ**  
**SECRETARIO GENERAL**

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**  
**DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (SUTTITSON).**