

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL **INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA**, REPRESENTADO POR VICERRECTOR ACADÉMICO EN FUNCIONES DE RECTOR, EL **C. JAIME GARATUZA PAYÁN** 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. JESUS ALBERTO VALDEZ ABRIL**, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "EL SINDICATO", MISMO QUE SE SUJETA 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 2024, 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 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.

JP

### **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 o 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 está asignado 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 menos los períodos de licencia sin goce de sueldo, 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 trabajadoras 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.

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 períodos 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.

JP

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, topado al alcanzar los Años de Servicio y la Edad Mínima que se establecen en el Reglamento del Programa de Beneficios por Separación.

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. 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 de 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 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 o de nueva creación de planta, serán cubiertas exclusivamente por candidatas y candidatos que propongan EL

JD

SINDICATO y LA UNIVERSIDAD, sujetándose al proceso a cargo de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo (CMIPAEPA).

El personal que se contrate, tendrá la libertad de afiliarse o no a EL 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 regirá por lo que establece la fracción VII del Artículo 3° Constitucional, el Capítulo del Trabajo Especial en Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, de la Ley Federal del Trabajo, por la Ley Orgánica, su Reglamento General y el Reglamento del Personal Académico.

**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.

**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 en los centros de trabajo 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.

Considerando la naturaleza de la prestación del servicio, tiene la obligación de pagar el salario íntegro correspondiente, en el caso de que la trabajadora o el trabajador labore en día domingo, se 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 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.

#### **CLÁUSULA 23.- DEL PAGO DE JORNADA EXTRAORDINARIA**

Para que el trabajo extraordinario sea pagado 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, 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. Las 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. El trabajo extraordinario que se realice conforme a esta cláusula deberá ser pagado 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.

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

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

### **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.

#### **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**

El incremento salarial será revisado entre EL SINDICATO y LA UNIVERSIDAD cada año de acuerdo a lo estipulado en el artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo. Tomando en consideración la gran importancia de la educación que es de 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, mismo que está regulado por las disposiciones del Reglamento para el Personal Académico.

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

La trabajadora y el trabajador podrá tener derecho a siete días de permiso con goce de sueldo en un año, para asuntos de tipo personal 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 de hasta 36 horas al personal de planta sindicalizado que requieran ausentarse de sus labores para los siguientes servicios médicos de él o sus familiares directos (padres, hijas (os), cónyuge); estudios médicos o 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 y al reincorporarse a sus labores, deberán entregar copia de la constancia de asistencia a consulta o a realización de estudios correspondientes, o en su caso, la incapacidad que se le hubiere otorgado.

Estos permisos no se descontarán de los días de permiso o licencia a que se refieren las cláusulas 32 y 34, salvo que las 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 diez días de licencia al año, los primeros cinco con goce íntegro de salarios y los segundos cinco días sin goce de salario.

La trabajadora o el trabajador deberá 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 conceda 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 deberá 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 \$4,125.00 (cuatro mil ciento veinticinco pesos 00/100 M.N.) al personal de planta sindicalizado 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 y 40 del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Este estímulo se pagará en la segunda quincena o cuarta semana del mes de enero del año siguiente al que corresponda el uso de esos días, según su 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 período 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 sindicalizado que disfrute 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

JD

de la CMIPAEPA. 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 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 plenarios, 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 a LA UNIVERSIDAD de la realización de las asambleas ordinarias con una anticipación mínima de cinco días hábiles, mediante escrito dirigido a la Vicerrectoría Administrativa en el que se exprese la fecha, lugar y horario en que 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 tres 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 A COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO**

LA UNIVERSIDAD concede once licencias sindicales de tiempo completo para las y los integrantes del Comité Ejecutivo, con salarios y prestaciones íntegras, durante el tiempo que permanezcan en sus funciones. Pudiendo permutar una licencia de tiempo completo por dos 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

SD

gozar de dicho descanso desde treinta días antes del parto. El inicio y término de este período 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 maternos.

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 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 cinco días naturales 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 e hijas(os) y 3 días naturales 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 otorgará 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 SINDICALIZADO**

Preferir en igualdad de condiciones, competencia y antigüedad al personal de planta sindicalizado respecto de las trabajadoras y los trabajadores no sindicalizados, para nuevas plazas, 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, podrán 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 mantendrá 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 cinco días hábiles de cada mes, previa entrega del recibo correspondiente por parte del SINDICATO, la suma de \$33,237.50 (Treinta y tres mil doscientos treinta y siete pesos 50/100 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 50% de descuento al personal de planta sindicalizado que no cuente con cajón reservado, 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.

**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, entregar al SINDICATO una aportación de un monto anual de \$140,000.00 (Ciento cuarenta mil pesos 00/100 M.N.) y será administrada por el SINDICATO.

El pago se realizará de manera semestral 50% en el mes de enero y 50% en el mes de julio posterior a:

- 1) Entrega del programa de actividades que se notifique por escrito al Departamento de Personal.
- 2) Entrega de evidencia de difusión para los agremiados y,
- 3) Envío del CFDI correspondiente.

#### **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, sin perjuicio de que LA UNIVERSIDAD realice las funciones que le corresponde.

#### **CLÁUSULA 52.- PAGO DE LICENCIA DE CHOFER**

LA UNIVERSIDAD cubrirá el costo de licencia de manejo con vigencia de hasta dos años 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 manejo 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 hijos del mismo, una ayuda económica consistente en la cantidad de \$26,292.00 (veintiséis mil doscientos noventa y dos pesos 00/100 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; hijos, 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 O ADOPCIÓN**

LA UNIVERSIDAD proporcionará a las trabajadoras una ayuda por nacimiento de cada hijo un monto de \$4,010.00 (cuatro mil diez pesos 00/100 M.N.), que serán pagados en la quincena o semana siguiente a la presentación del acta de nacimiento, o en su caso, el

JP

aviso de nacimiento en un plazo que no exceda de 60 días después del nacimiento de la o el menor. 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. El pago efectivo queda sujeto al procesamiento de la nómina conforme a los procedimientos de LA UNIVERSIDAD.

#### **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 \$2,099.00 (dos mil noventa y nueve pesos 00/100 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, el aviso de nacimiento dentro de los sesenta días naturales siguientes al alumbramiento y cesará cuando la hija o hijo cumpla cuatro años de edad. 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. El pago efectivo queda sujeto al procesamiento de la nómina conforme a los procedimientos de LA UNIVERSIDAD.

**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 \$4,800.00 (cuatro mil ochocientos 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 \$9,391.00 (nueve mil trescientos noventa y un pesos 00/100 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 \$9,568.00 (nueve mil quinientos sesenta y ocho 00/100 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 la normatividad aplicable al caso.

**5.- Bono de útiles escolares.** Se otorgará al personal de planta en servicio activo el monto fijo de \$20,013.00 (veinte mil trece pesos 00/100 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 base, más la prima de antigüedad, que será pagado en la primera quincena o semana de diciembre, según su forma de pago.

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

**8.- Ayuda vacacional.** Se otorgará al personal de planta sindicalizado en servicio activo, en el último período de pago de mayo según corresponda, una gratificación anual basada en el salario 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

**9.- 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 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 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

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

**11.- Reconocimiento a la permanencia.** LA UNIVERSIDAD hará un reconocimiento formal y económico a la permanencia, que se realizará cada año, en la segunda quincena del mes de agosto de la siguiente manera:

AÑOS DE SERVICIO	MONTO
15	9,911.00
20	12,743.00
25	16,445.00
30	21,098.00
35	27,044.00
40	35,400.00
45	41,315.00

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.

**12.- Prima de antigüedad.** A partir del segundo año de antigüedad, el personal de planta sindicalizado recibirá un 2% sobre el salario base por cada año de servicio, más un 2% adicional después del quinto año, el pago se realizará de manera semanal o quincenal según corresponda a su forma de pago.

Cuando al personal se le autorice licencia sin goce de sueldo, al momento de la reincorporación se le restará dicho tiempo a su antigüedad para efectos del pago y demás prestaciones relacionadas. El pago de la prestación se realizará de acuerdo a los criterios establecidos por LA UNIVERSIDAD.

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 otorgándose 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 del año			
	Verano	Fecha de entrega	Invierno	Fecha de entrega
Secretarial Femenino	Dos pantalones/ faldas, dos blusas y dos chalecos	Última semana de abril, primera quincena de mayo	Dos pantalones/ faldas, dos blusas y dos sacos	Última semana de octubre, primera quincena de noviembre
Secretarial Masculino	Dos pantalones y dos camisas	Última semana de abril, primera quincena de mayo	Dos pantalones y dos camisas	Última semana de octubre, primera quincena de noviembre
Técnico manual	Dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos	Última semana de abril, primera quincena de mayo	Dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos	Última semana de octubre, primera quincena de noviembre

Adicionalmente, al personal técnico manual que ocupe el puesto de chofer/mensajero, operador de autobús/camión, vigilante, intendente, jardinero, inspector de vehículos oficiales, técnico en mantenimiento, transportista y trabajadores de campo, se les 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 a 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 con base en el análisis de riesgos, mismo que deberá ser validado por la Coordinación de Seguridad e Higiene Institucional.

*JP*

#### **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 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 sindicalizado, sus padres, su cónyuge e hijos 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, entendiendo 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.



### **CAPÍTULO VI DESCANSO 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, cubriéndosele a la trabajadora y el 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 15 de mayo para el personal académico sindicalizado.
- g) El 16 de septiembre.
- h) El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- i) El 25 de diciembre.
- j) 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 SOCIALES**

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

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

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

#### **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 sindicalizado un seguro de gastos médicos mayores.

#### **CLÁUSULA 66.- APOYO A PADRES CON HIJOS CON ALGUNA CONDICION DE DISCAPACIDAD**

El apoyo consiste en proporcionar una bolsa económica de \$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 M.N.) por partes iguales. La UNIVERSIDAD entregará el monto correspondiente a EL SINDICATO previa emisión del CFDI de conformidad con las disposiciones aplicables y la operación de esta cláusula se realizará atendiendo las bases, los lineamientos y las políticas que establezca la comisión bilateral que se conforme para tales efectos.

### **CAPÍTULO II IMPLEMENTOS PARA LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y PRIMEROS AUXILIOS**

#### **CLÁUSULA 67.- 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, 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 68.- 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 69.- 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 70.- 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

#### **CLÁUSULA 71.- 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 notificado 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 72.- 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 este contrato colectivo de trabajo.

#### **CLÁUSULA 73.- 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 74.- 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 o 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 75.- 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.

### **CAPÍTULO III COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **CLÁUSULA 76.- 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.

#### **CLÁUSULA 77.- 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 78.- COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y 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 51 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 79.- 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 80.- 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 81.- 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.

## 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 competente. 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 realizará en conjunto con el SINDICATO y en el ámbito de competencia de las partes una revisión del tabulador del personal administrativo, elaborando el plan de trabajo en un término de seis meses posteriores a la fecha de depósito del presente Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competente.

**OCTAVA:** LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO, acuerdan suscribir un instrumento bilateral donde se referencie a la minuta donde se regula el tratamiento a los trabajadores en transición, especificando en dicho instrumento el nombre de cada persona trabajadora que se encuentra en transición.

**NOVENA:** LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO, acuerdan que el evento de reconocimiento a la permanencia al que se refiere la cláusula 56, se realizará en el mes de septiembre de 2024, y a partir del año 2025, se realizará cada mes de agosto.

Ciudad Obregón, Sonora, a los 22 días de febrero de 2024.

Por LA UNIVERSIDAD

Por EL SINDICATO

  
Dr. Jaime Garatuza Payán

  
Mtro. Jesús Alberto Valdez Abril

## 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 Náinari, 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 Obregón, el edificio de Promoción Financiera, calle Sonora esquina con calle 6 de abril, colonia Centro, Cd. Obregón, Sonora.
- Unidad Obregón, Teatro Dr. Oscar Russo Vogel, Blvd. Rodolfo Elías Calles entre calle 5 de febrero y calle Sinaloa, colonia Centro, 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 cualesquier lugar de Sonora y del País.

10



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA  
Educar para Trascender

ANEXO NÚMERO DOS  
PROYECTO DE TABULADOR 2024  
CALCULADO CON LA APLICACIÓN DEL 4% DIRECTO AL SALARIO

ACADÉMICO

NIVEL	PUESTO	SUELDO 2024
A	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO A	28,921
B	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO B	31,192
C	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO C	33,640
A	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR A	36,559
B	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR B	39,705
C	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR C	43,180
A	TÉCNICO DE APOYO A	21,425
B	TÉCNICO DE APOYO B	27,017
C	TÉCNICO DE APOYO C	29,538
	INSTRUCTOR DE IDIOMAS	24,936
B	INSTRUCTOR TITULAR B	32,416
C	INSTRUCTOR ASOCIADO C	27,967
B	TECNICO ACADÉMICO ASOCIADO B	26,070

ADMINISTRATIVO

NIVEL	PUESTO	SUELDO 2024
I	COCINERA	10,788
I	INTENDENTE	10,788
I	JARDINERO	10,788
I	OPERADOR DE CONMUTADOR	10,788
I	TRABAJADOR DE CAMPO	10,788
I	VIGILANTE	10,788
II	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y/O DE SERVICIOS	12,358
II	AUXILIAR DE REGISTRO ESCOLAR	12,358
II	CAJERA	12,358
II	CHOFER/MENSAJERO	12,358
II	TÉCNICO DE AUDIOVISUALES	12,358
II	TÉCNICO DE LABORATORIO DE CÓMPUTO	12,358
II	TRANSPORTISTA	12,358
III	ASISTENTE ADMINISTRATIVO Y/O DE SERVICIOS	14,349
III	AUXILIAR DE EGRESOS	14,349
III	CAJERO PRINCIPAL	14,349
III	CHOFER DE RECTORÍA	14,349
III	INSPECTOR DE VEHÍCULOS OFICIALES	14,349
III	SECRETARIA	14,349
III	TÉCNICO DE INFRAESTRUCTURA Y AUDIO	14,349
III	TÉCNICO DE LABORATORIO DE CIENCIAS QUÍMICO BIOLÓGICAS	14,349
III	TÉCNICO DE LABORATORIO DE INGENIERÍA	14,349
III	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	14,349

11

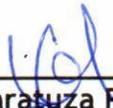
III	TÉCNICO DE PROCESOS DE SERVICIOS PARA DOCENTES	14,349
III	TÉCNICO DE SERVICIOS DE CÓMPUTO	14,349
III	TÉCNICO EN IMPRESIÓN GRÁFICA	14,349
III	TÉCNICO EN OPERACIONES	14,349
III	TÉCNICO FOTOMECÁNICO	14,349
III-1	ALMACENISTA	15,115
III-1	ASISTENTE EJECUTIVA (DIRECCIONES)	15,115
III-1	OPERADOR DE AUTOBÚS/CAMIÓN	15,115
III-2	ASISTENTE EJECUTIVA (VICERRECTORÍA Y SECRETARÍA DE LA RECTORÍA)	15,894
III-3	ASISTENTE EJECUTIVA (RECTORÍA)	16,674
III-i	TÉCNICO DE EQUIPOS DE LABORATORIOS (INICIAL)	15,738
III-m	AUXILIAR DE COMPRAS	16,691
III-m	TÉCNICO DE EQUIPOS DE LABORATORIOS (MEDIO)	16,691
IV	ANALISTA BIBLIOTECARIO	17,637
IV	ANALISTA DE ACREDITACIÓN DE SOLUCIONES	17,637
IV	ANALISTA DE ACTIVOS FIJOS	17,637
IV	ANALISTA DE DATOS	17,637
IV	ANALISTA DE EVALUACIÓN ACADÉMICA INSTITUCIONAL	17,637
IV	ANALISTA DE SEGURIDAD E HIGIENE (LABORATORIOS)	17,637
IV	ANALISTA DE SERVICIOS	17,637
IV	ANALISTA DE SERVICIOS Y SISTEMAS ESCOLARES	17,637
IV	ANALISTA DE SISTEMAS (CICA)	17,637
IV	ANALISTA DE SISTEMAS (ORIENTACIÓN ACADÉMICA)	17,637
IV	ANALISTA DE SISTEMAS (SOPORTE, MANTENIMIENTO Y PROCESO)	17,637
IV	ANALISTA DEL DESEMPEÑO DE PROCESOS, SERVICIOS Y RECURSOS	17,637
IV	ANALISTA FORMACIÓN DE USUARIOS	17,637
IV	ANALISTA REQUERIMIENTOS BIBLIOGRÁFICOS	17,637
IV	ASISTENTE DE PROCESOS Y PROYECTOS	17,637
IV	SUPERVISOR DE CAJAS	17,637
IV	SUPERVISOR DE INFRAESTRUCTURA Y AUDIO	17,637
IV	SUPERVISOR DE LABORATORIOS DE CÓMPUTO	17,637
IV	SUPERVISOR DE SERVICIOS GENERALES	17,637
IV	TÉCNICO DE EQUIPOS DE LABORATORIOS (ESPECIALIZADO)	17,637
V	ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA	21,266
V	ADMINISTRADOR DE ESTUDIOS INCORPORADOS	21,266
V	ADMINISTRADOR DE LIBRERÍA	21,266
V	ADMINISTRADOR DE SERVICIOS (EMPALME)	21,266
V	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS DE REGISTRO Y CONTROL ESCOLAR	21,266
V	ANALISTA BASE DE DATOS Y APLICACIONES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS	21,266
V	ANALISTA DE ADQUISICIONES	21,266
V	ANALISTA DE CONTABILIDAD	21,266
V	ANALISTA DE CULTURA REGIONAL	21,266
V	ANALISTA DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL	21,266
V	ANALISTA DE NÓMINAS DE PLANTA	21,266
V	ANALISTA DE PRESUPUESTOS	21,266
V	ANALISTA DE PROCESOS Y PROYECTOS	21,266
V	ANALISTA DE SERVICIOS GENERALES	21,266
V	ANALISTA DE SISTEMAS (ORIENTACIÓN ACADÉMICA)	21,266
V	ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	21,266
V	ANALISTA DE TESORERÍA	21,266

SD

V	CATALOGADOR	21,266
V	SUPERVISOR DE AUTOBUSES Y CAMIONES	21,266
V	SUPERVISOR DE LABORATORIOS Y AUDIOVISUALES (UNIDAD GUAYMAS)	21,266
V	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO (UNIDAD GUAYMAS)	21,266
V	VINCULADOR	21,266
VI	ADMINISTRADOR DE ACTIVOS FIJOS	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE ALMACÉN	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE DISEÑO GRÁFICO	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE EGRESOS	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE LA MESA DE SERVICIOS TI	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE LA OFICINA DE PROYECTOS	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE LABORATORIO DE CÓMPUTO	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE MEDICINA DEPORTIVA	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE PRÁCTICAS PROFESIONALES Y SERVICIO SOCIAL	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE PROCESOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA INSTITUCIONAL	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE PROCESOS INSTITUCIONALES Y ACREDITACIÓN DE SOLUCIONES	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS DE BIBLIOTECA	24,246
VI	ADMINISTRADOR DE TELECOMUNICACIONES	24,246
VI	EJECUTIVO (UNIDAD LICITADORA)	24,246
VI	EJECUTIVO DE ADQUISICIONES	24,246
VI	SUPERVISOR DE LABORATORIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE	24,246
VI	SUPERVISOR DE OBRAS	24,246
VII	ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE BIENES INFORMÁTICOS	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE FORMACIÓN DE USUARIOS	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE INFORMACIÓN ESCOLAR	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE PROCESOS TÉCNICOS	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE PROGRAMA PROMEP	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE SERVICIOS DE REGISTRO ESCOLAR	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE SERVICIOS ESCOLARES	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE SERVICIOS PARA DOCENTES	27,652
VII	ADMINISTRADOR DE VINCULACIÓN E INCUBACIÓN (UNIDAD GUAYMAS)	27,652
VII	COORDINADOR DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS INTERNAS	27,652
VII	COORDINADOR DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES (UNIDAD GUAYMAS)	27,652
VII	COORDINADOR DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y ÁREAS VERDES	27,652
VII	COORDINADOR DE SERVICIOS ESTUDIANTILES	27,652
VII	COORDINADOR DE VIDA UNIVERSITARIA	27,652
VII	SUPERVISOR DE LABORATORIOS DE CIENCIAS QUÍMICO BIOLÓGICAS	27,652
VII	SUPERVISOR DE LABORATORIOS DE INGENIERÍA Y AUDIOVISUALES	27,652
VII	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO DE LABORATORIOS	27,652
VII	INSPECTOR DE MANTENIMIENTO	27,652
VII	INSPECTOR DE SERVICIOS GENERALES	27,652
VIII	ADMINISTRADOR DE AUDITORÍA INTERNA	33,322
VIII	ADMINISTRADOR DE CLUB ITSON	33,322
VIII	ADMINISTRADOR DE CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD DE PERSONAL	33,322
VIII	ADMINISTRADOR DE IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL	33,322
VIII	ADMINISTRADOR DE INTEGRACIÓN Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	33,322

SD

VIII	ADMINISTRADOR DE LICITACIONES	33,322
VIII	ADMINISTRADOR DE NÓMINAS	33,322
VIII	ADMINISTRADOR DE PLANEACIÓN	33,322
VIII	ADMINISTRADOR PENSIONES Y PRESTACIONES	33,322
VIII	ADMINISTRADOR TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	33,322
VIII	COORDINADOR DE ÁREA ADMINISTRATIVA (UNIDAD NAVOJOA)	33,322
VIII	COORDINADOR DE BIBLIOTECA	33,322
VIII	COORDINADOR DE CENTROS DE SERVICIOS COMUNITARIOS	33,322
VIII	COORDINADOR DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	33,322
VIII	COORDINADOR DE EQUIPOS REPRESENTATIVOS	33,322
VIII	COORDINADOR DE ESTUDIOS INCORPORADOS	33,322
VIII	COORDINADOR DE EXTENSIÓN DE LA CULTURA	33,322
VIII	COORDINADOR DE GOBIERNO DE TI	33,322
VIII	COORDINADOR DE MERCADOTECNIA	33,322
VIII	COORDINADOR DE MOVILIDAD ACADÉMICA Y ASUNTOS INTERNACIONALES	33,322
VIII	COORDINADOR DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO	33,322
VIII	COORDINADOR DE SERVICIOS GENERALES	33,322
VIII	COORDINADOR DE SERVICIOS PARA DOCENTES	33,322
VIII	COORDINADOR DE SORTEOS	33,322
VIII	COORDINADOR DEL ÁREA DE EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL (UNIDAD NAVOJOA)	33,322
VIII	COORDINADOR TÉCNICO DEL DEPARTAMENTO DE DEPORTE Y SALUD	33,322
VIII	ADMINISTRADOR DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD UNIVERSITARIA	33,322
VIII	ADMINISTRADOR DE ARCHIVO	33,322
IX	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS DE PERSONAL	38,409
IX	COORDINADOR ACTIVOS FIJOS Y ALMACÉN	38,409
IX	COORDINADOR DE CONTABILIDAD	38,409
IX	COORDINADOR DE CONTROL PRESUPUESTAL Y ANÁLISIS FINANCIEROS	38,409
IX	COORDINADOR DE EDUCACIÓN CONTINUA	38,409
IX	COORDINADOR DE EGRESOS	38,409
IX	COORDINADOR DE GESTIÓN Y APOYO A CUERPOS ACADÉMICOS	38,409
IX	COORDINADOR DE GESTIÓN Y APOYO A PROGRAMAS EDUCATIVOS	38,409
IX	COORDINADOR DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	38,409
IX	COORDINADOR DE INGRESOS	38,409
IX	COORDINADOR DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES	38,409
IX	COORDINADOR DEL INSTITUTO PARA LA MEJORA DESEMPEÑO	38,409
IX	COORDINADOR OFICIAL DE SERGURIDAD INFORMÁTICA	38,409

  
 Dr. Jaime Garatuzza Payán  
 Vicerrector Académico en funciones  
 de Rector

  
 Mtro. Jesús Alberto Valdez Abril  
 Secretario general del SUTTITSON

## ANEXO NÚMERO TRES

### Coordinaciones 2024-2026

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 y Control Escolar
10. Coordinación de Operaciones
11. Coordinación de Obras
12. Coordinación de Programación y Presupuestación
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

Handwritten signature and initials in blue ink, located to the right of the list. The signature appears to be 'JL' and the initials below it are 'SD'.