

CONVENIO DE REVISIÓN DEL 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 LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS MODIFICADAS Y ADHERIDAS QUE FORMARÁN PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERIODO 2024 – 2026.

LAS CLÁUSULAS MODIFICADAS Y/O ADHERIDAS EN LA REVISIÓN CONTRACTUAL SON LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULA 14.- DEFINICIONES GENERALES

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

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.

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.

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. X

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. JD

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 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 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 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 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 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 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.

CLAUSULA 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 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 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 periodo 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

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.

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.

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.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS


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


Dr. Jaime Garatuza Payán
Vicerrector Académico en funciones de
Rector

Por EL SINDICATO


Mtro. Jesús Alberto Valdez Abril
Secretario General del SUTTITSON