

CCT 2013-2015	PROYECTO DE CCT 2015-2017	Respuesta institucional
CAPÍTULO VI	=	
DEL SALARIO Y PRESTACIONES ECONÓMICAS	=	
CLÁUSULA 121. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS	=	
1. Salario tabular:	=	
Para el Personal de Carrera: el salario tabular es aquél que le corresponde al trabajador académico por su ubicación en la categoría y/o nivel correspondiente del tabulador, de acuerdo al tipo de plaza en que se encuentre contratado.	=	
Para el Personal de Asignatura: Es el producto del monto económico del nivel tabular de la hora semana mes y el número de horas semana mes en que esté contratado el trabajador.	=	
En el salario tabular no se contempla ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.	=	

TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2014		TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2015 (con aumento de 9.08%, retroactivo al 01 de enero de 2015)	
Categoría	Sueldo Tabular	Categoría	Sueldo Tabular
Tiempo Completo		Tiempo Completo	
Asistente	\$11,277.80	Asistente	
Asociado "A"	\$12,650.17	Asociado "A"	
Asociado "B"	\$14,182.65	Asociado "B"	
Asociado "C"	\$15,893.83	Asociado "C"	
Asociado "D"	\$17,808.01	Asociado "D"	
Titular "A"	\$19,943.78	Titular "A"	
Titular "B"	\$22,331.14	Titular "B"	
Titular "C"	\$24,994.42	Titular "C"	
Medio Tiempo		Medio Tiempo	
Asistente	\$6,400.14	Asistente	
Asociado "A"	\$6,796.12	Asociado "A"	
Asociado "B"	\$7,124.92	Asociado "B"	
Asociado "C"	\$7,849.71	Asociado "C"	
Asociado "D"	\$8,903.29	Asociado "D"	
Titular "A"	\$9,971.89	Titular "A"	

Titular "B"	\$11,165.57	Titular "B"	
Titular "C"	\$12,498.62	Titular "C"	
Técnicos Académicos		Técnicos Académicos	
Básico	\$10,765.51	Básico	
General "A"	\$12,056.90	General "A"	
General "B"	\$13,505.04	General "B"	
General "C"	\$15,124.73	General "C"	
Especializado "A"	\$16,940.28	Especializado "A"	
Especializado "B"	\$18,973.25	Especializado "B"	
Horas Sueltas		Horas Sueltas	
Categoría "A"	\$316.25	Categoría "A"	
Categoría "B" Anterior	\$367.38	Categoría "B" Anterior	
Categoría "B"	\$397.34	Categoría "B"	
Categoría "C"	\$498.60	Categoría "C"	
Categoría "D"	\$624.85	Categoría "D"	
Categoría "P"	\$948.73	Categoría "P"	

2. Sobrecarga:	=	
Es la carga académica adicional a la que se señala en la Cláusula 87 y reglamentada en la Cláusula 88 del CCT.	=	
En el caso de la sobrecarga académica que imparten los trabajadores académicos se pagará de la siguiente forma:	=	
2.1. Si es de categoría de Asociado, la sobrecarga se pagará como Maestro de Asignatura Nivel A.	=	
2.2. Si es de categoría Titular, la sobrecarga se pagará como Maestro de Asignatura nivel B.	=	
Esta sobrecarga es producto del valor de la hsm del nivel de la categoría correspondiente y el número de horas adicionales a la carga normal del Personal de Carrera, en concordancia con lo establecido en las Cláusulas 87 y 88 del Contrato Colectivo de Trabajo.	=	
2. BIS. Nivelación Salarial:	=	
Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos del campus Santa Ana y las Unidades Regionales Centro y Sur, para efecto de homologar las percepciones salariales del personal académico. Dicha cuota equivale al 1.0% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.	Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos del campus Santa Ana y las Unidades Regionales Centro y Sur, para efecto de homologar las percepciones salariales del personal académico. Dicha cuota equivale al 2.5% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.	La propuesta de modificación no se acepta.

3. Reconocimiento para Personal de Asignatura por carga académica:	=	
Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 15 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$28.20 (VEINTIOCHO PESOS 20/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.	Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 10 hsm . Esta cantidad económica adicional será de \$30.80 (Treinta pesos 80/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.	Su definición dependerá de la disponibilidad presupuestal.
4. Complementos:	=	
Es la cantidad económica que devenga el trabajador académico por actividades administrativas o comisiones especiales.	=	
5. Rezonificación:	=	
Es la percepción asignada al personal académico de la Universidad cuyo objetivo es acercar las percepciones salariales de los mismos de la Zona II donde se hayan ubicados, a los de la Zona III, según los siguientes casos:	=	
5.1. Para los Profesores de Carrera e investigadores de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular de las Unidades Hermosillo, Navojoa y Santa Ana el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	5.1. Para el Personal de Carrera y de Asignatura de las Unidades Hermosillo, Navojoa, Cajeme y Santa Ana el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	La propuesta de modificación no se acepta.
5.2. Para el Personal de Carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los Profesores de Asignatura de las Unidades de Hermosillo, Navojoa y Santa Ana, será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	SE ELIMINA	
5.3. Para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de las Unidades de Caborca, Puerto Peñasco y Nogales será de 1.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.	=	

6. Zona cara:	=	
Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos de las unidades de Caborca, Puerto Peñasco y Nogales por estar ubicados en una zona de vida cara. Dicha cuota equivale al 13.4% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3, 4 y 5.	=	
Las cuotas extraordinarias y el estímulo mencionado en los puntos 5 y 6 de la presente cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros, y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la presente cláusula.	=	
7. Prima para material didáctico:	=	
Es la prestación devengada por el trabajador académico para material didáctico y será un monto equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6.	=	
8. Ayuda para gastos de transportación:	=	
Es la ayuda que otorga la Universidad de Sonora como apoyo para la transportación de los trabajadores académicos adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, así como a los trabajadores académicos que lo hacen en el campo experimental en Bahía de Kino.	=	
La ayuda para gastos de transportación se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulares del personal académico.	=	
Esta prestación sustituye a la que se viene proporcionando por concepto de pago por distancia a los trabajadores académicos que laboran en el Departamento de Agricultura y Ganadería.	=	
En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2013, la ayuda será de \$1,386.88 mensuales conforme a lo pactado en este punto.	En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2015 , la ayuda será de \$1,636.88 mensuales conforme a lo pactado en este punto.	Ya está estipulado en el contrato que dicha prestación se incrementará en el mismo porcentaje que aumenten los salarios tabulares del personal académico.
9. Complemento por antigüedad:	=	
Es la prestación devengada por los trabajadores académicos por concepto de antigüedad en la	=	

Institución de acuerdo a los porcentajes que aparecen en la siguiente tabla y que se calculará sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. La cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje, será el complemento por antigüedad.		
--	--	--

2013-2015						2015-2017					
AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%
		11	16.5	21	32.0			11		21	
2	3.0	12	18.0	22	34.0	2		12		22	
3	4.5	13	19.5	23	36.0	3		13		23	
4	6.0	14	21.0	24	38.0	4		14		24	
5	7.5	15	22.5	25	40.0	5		15		25	
6	9.0	16	24.0	26	42.0	6		16		26	
7	10.5	17	25.5	27	44.0	7		17		27	
8	12.0	18	27.0	28	46.0	8		18		28	
9	13.5	19	28.5	29	48.0	9		19		29	
10	15.0	20	30.0	30	50.0	10		20		30	

Este complemento por antigüedad se pagará a partir del segundo año de servicios y el incremento de esta prestación deberá ser automático en el mismo mes que se cumpla un año más de servicios.	=	
10. Despensa:	=	
Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de \$2,242.00 (Dos mil ciento veintidós pesos 00/100 M.N.) mensuales para el Personal Académico de Carrera. A los Profesores de Asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.	=	
El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.	=	
11. Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario:	=	
El trabajador académico percibirá unos u otros	=	

conceptos dependiendo de sus características específicas, establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.		
El resultado de la suma de los Conceptos definidos en la presente cláusula será el Salario Integrado Mensual.	=	
CLÁUSULA 122. SALARIO INTEGRAL	=	
El salario integrado deberá estar formado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, complementos (administrativos, académicos, por grado académico, por distancia, etc.), prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.	=	
El salario integral definido en la presente Cláusula será la base para calcular las percepciones a las que tiene derecho el trabajador académico cuando, por cualquier causa, se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que le consagra la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.	=	
CLÁUSULA 125. PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS	=	
El pago de los salarios se hará oportunamente de manera que los trabajadores académicos estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo y en horas hábiles para hacerlos efectivos, debiéndose llevar a cabo los días 14 y 29 de cada mes a más tardar a las 9:00 horas de tales días.	=	
En caso de que el día de pago sea inhábil, los salarios se pagarán el día hábil anterior a éste a más tardar a las 9:00 horas.	En caso de que el día de pago sea inhábil, los salarios se pagarán el día hábil anterior a éste a más tardar a las 9:00 horas. En el caso del salario correspondiente a las vacaciones de verano o de invierno, éste se pagará dos días hábiles antes del inicio del período vacacional correspondiente, a más tardar a las 9:00 horas.	La propuesta de modificación no se acepta. La Universidad está sujeta a las calendarizaciones de la ministraciones de recursos por parte de los gobiernos estatal y federal.

El pago de los salarios se hará en moneda de curso legal, en cheque nominativo o mediante tarjeta electrónica de nómina, debiéndose cubrir de manera quincenal en los términos antes señalados.	=	
Los casos particulares, en que no le sea posible a la Institución el pago mediante tarjeta de nómina, tendrán el mismo tratamiento que se tenía hasta antes de la Revisión Contractual de 2001.	=	
La Universidad deberá asegurar que el trabajador académico pueda hacer efectivo su salario y demás pagos que se le realicen, en bancos que tengan al menos una sucursal en la localidad donde se encuentra ubicada la Unidad Académica.	=	
El pago mediante tarjeta de nómina se sujetará a los términos pactados en los convenios suscritos por las partes sobre este particular.	=	
CLÁUSULA 129. PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO	=	
La Universidad otorgará a los miembros del personal académico un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25, 30, 35, 40 ó 45 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se les cubrirá el día 15 de mayo del año que corresponda, conforme a la siguiente tabla:	La Universidad otorgará a los miembros del personal académico un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25, 30, 35, 40 ó 45 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se les cubrirá con el pago de la primera quincena de mayo del año que corresponda, conforme a la siguiente tabla: El importe del estímulo de los días que correspondan, se obtendrá del promedio de la carga académica de los tres últimos semestres laborados o en su caso con la carga académica que en ese momento se encuentre impartiendo. Tomando como base la opción que más beneficie al personal académico	La propuesta de modificación no se acepta.

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO	AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO INTEGRADO
15	13	=	=
20	18	=	=
25	23	=	=

30	28	=	30
35	35	=	=
40	40	=	=
45	45	=	=

CLÁUSULA 132. AGUINALDO	=	
Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre y 20 días de salario a más tardar el primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno.	Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 55 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre y 25 días de salario a más tardar el primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno. Si el 30 de noviembre es inhábil, el pago de la primera parte del aguinaldo se realizará a más tardar el día hábil anterior. En todos los casos el pago se realizará a más tardar a las 9:00 horas del día señalado.	La propuesta de modificación no se acepta. La Universidad está sujeta a la calendarizaciones de la ministraciones de recursos por parte de los gobiernos estatal y federal. Además, no dispone de soporte presupuestal para aumentar el pago del aguinaldo (la SEP y SHCP solo aportan recursos para el pago del aguinaldo por el equivalente a 40 días de salario)
Para el cálculo de esta prestación se atenderá a los siguientes puntos:	=	
1. El Personal Académico de Carrera y Asignatura, contratado por tiempo indeterminado y que lograra una promoción de nivel y/o categoría antes del mes de noviembre, el cálculo del aguinaldo será a partir del salario del nuevo nivel y/o categoría.	=	
2. El Personal Académico de Carrera y Asignatura, que durante el año hubiera tenido un cambio en la carga académica o categoría, que no derive de una promoción o cuya antigüedad sea menor a un año, recibirá el aguinaldo a partir del cálculo del salario integrado mensual según la siguiente fórmula:	=	
$S = \frac{N1S1 + N2S2 + \dots + NnSn}{N1 + N2 + \dots + Nn}$	=	
$N1 + N2 + \dots + Nn$	=	
Ni = número de días laborados en el año en el puesto i	=	
Si = salario integrado mensual vigente en el puesto	=	

i		
i = 1,2,3,...,n	=	
CLÁUSULA 133. PRIMA VACACIONAL DE VERANO	=	
El personal académico disfrutará de sus vacaciones en la forma y término fijados en este Contrato, y tendrá derecho al pago de una prima vacacional equivalente al 50% del importe del salario integrado mensual en vigor en la fecha del disfrute de tal beneficio.	=	
Esta prestación será pagada precisamente antes del inicio de las vacaciones de verano, conjuntamente con el salario correspondiente a dicho período.	Esta prestación será pagada dos días hábiles antes del inicio de las vacaciones de verano, a más tardar a las 9:00 horas y conjuntamente con el salario correspondiente a dicho período.	La propuesta de modificación no se acepta. La Universidad está sujeta a la calendarizaciones de la ministraciones de recursos por parte de los gobiernos estatal y federal.
La prima vacacional es de carácter anual y se cubrirá únicamente respecto al período de vacaciones de verano. El personal académico que tenga menos de un año de antigüedad de servicio, recibirá vacaciones y prima vacacional en forma proporcional al tiempo que tenga trabajando.	=	
CLÁUSULA 136. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA	=	
1. Primer estímulo. Requisito mínimo impartir 12 hsm.	1. Primer estímulo. Requisito mínimo impartir 10 hsm.	
La Universidad otorgará un estímulo a los Profesores de Asignatura cuyo monto se determinará anualmente entre el Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la presente revisión la Universidad otorgará la cantidad de \$15,500.00 (Quince mil pesos 00/100 M.N.) al año a los Profesores de Asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 hsm. Este estímulo se pagará en dos partes el primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago:	La Universidad otorgará un estímulo a los Profesores de Asignatura cuyo monto se determinará anualmente entre el Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la presente revisión la Universidad otorgará la cantidad de \$16,275.00 (Dieciséis mil doscientos setenta y cinco pesos 00/100 M.N.) al año a los Profesores de Asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 hsm. Este estímulo se pagará en dos partes el primer pago se hará junto con la segunda quincena de junio y el segundo con la segunda quincena de noviembre . La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago:	Su definición dependerá de la disponibilidad presupuestal.

H-S-M	Estímulo Anual	Semestre Impar	Semestre Par	H-S-M	Estímulo Anual	Semestre Impar	Semestre Par
25	\$15,000.00	\$7,500.00	\$7,500.00	25			
24	\$14,400.00	\$7,200.00	\$7,200.00	24			
23	\$13,800.00	\$6,900.00	\$6,900.00	23			
22	\$13,200.00	\$6,600.00	\$6,600.00	22			
21	\$12,600.00	\$6,300.00	\$6,300.00	21			
20	\$12,000.00	\$6,000.00	\$6,000.00	20			
19	\$11,400.00	\$5,700.00	\$5,700.00	19			
18	\$10,800.00	\$5,400.00	\$5,400.00	18			
17	\$10,200.00	\$5,100.00	\$5,100.00	17			
16	\$9,600.00	\$4,800.00	\$4,800.00	16			
15	\$9,000.00	\$4,500.00	\$4,500.00	15			
14	\$8,400.00	\$4,200.00	\$4,200.00	14			
13	\$7,800.00	\$3,900.00	\$3,900.00	13			
12	\$7,200.00	\$3,600.00	\$3,600.00	12			

<p>2. Segundo estímulo. Requisito mínimo tener 5 años de antigüedad al servicio de la Universidad.</p>	<p>2. Segundo estímulo. Requisito mínimo tener 3 años de antigüedad al servicio de la Universidad.</p>	
<p>La Universidad otorgará un estímulo al año a los Profesores de Asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, equivalente a la cantidad de \$450.00 (Cuatrocientos treinta pesos 00/100 M.N.) por hsm de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor. Este estímulo se pagará en dos partes: el primero se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:</p>	<p>La Universidad otorgará un estímulo al año a los Profesores de Asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, equivalente a la cantidad de \$475.00 (Cuatrocientos setenta y cinco pesos 00/100 M.N.) por hsm de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor. Este estímulo se pagará en dos partes: el primero se hará junto con la segunda quincena de junio y el segundo con la segunda quincena de noviembre. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:</p>	<p>Su definición dependerá de la disponibilidad presupuestal.</p>

H-S-M	Estímulo Semestral	H-S-M	Estímulo Semestral	H-S-M	Estímulo Semestral	H-S-M	Estímulo Semestral
1	\$215.00	14	\$3,010.00	1		14	
2	\$430.00	15	\$3,225.00	2		15	
3	\$645.00	16	\$3,440.00	3		16	
4	\$860.00	17	\$3,655.00	4		17	
5	\$1,075.00	18	\$3,870.00	5		18	
6	\$1,290.00	19	\$4,085.00	6		19	
7	\$1,505.00	20	\$4,300.00	7		20	

8	\$1,720.00	21	\$4,515.00	8		21	
9	\$1,935.00	22	\$4,730.00	9		22	
10	\$2,150.00	23	\$4,945.00	10		23	
11	\$2,365.00	24	\$5,160.00	11		24	
12	\$2,580.00	25 o más	\$5,375.00	12		25 o más	
13	\$2,795.00			13			

El monto de los estímulos que contempla esta cláusula se determinará anualmente por la Universidad de acuerdo a sus posibilidades presupuestales.	=	
	CLÁUSULA 136 BIS. ESTÍMULO LABORAL	
	La Universidad aportará anualmente un monto de \$3'900,000.00 (tres millones novecientos mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de estímulo relativo a la Asistencia, Exclusividad y Permanencia, para el personal de carrera que labore de tiempo completo para la Institución y no dedique más de un total de 8 hsm a otra actividad remunerada, para ser distribuido conforme a los criterios definidos por la Institución y el Sindicato. La Universidad y el STAUS, por medio de una comisión mixta de 3 miembros por cada parte, revisarán los lineamientos generales para el otorgamiento del estímulo.	No se acepta su inclusión en el contrato. La definición del monto queda sujeta a disponibilidad presupuestal.
TÍTULO IV	=	
DE LOS ASPECTOS SOCIALES Y DE LA SUPERACIÓN	=	
CAPÍTULO VII	=	
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y DE LA CULTURA	=	
	=	
CLÁUSULA 142. MÓDULO DEL ISSSTESON EN LA UNIDAD REGIONAL CENTRO	=	
La Universidad se compromete a mantener el módulo de atención médica en la Unidad Regional Centro, con	=	

<p>las siguientes instalaciones y servicios: dos consultorios médicos, un consultorio dental, un área de urgencias médicas, una farmacia, servicios de toma de muestras para análisis de laboratorio y servicios de medicina preventiva. Así como el siguiente personal: en el turno matutino dos médicos generales, un dentista, una enfermera, un empleado para la atención de la farmacia y equivalentemente el mismo personal en el turno vespertino.</p>		
<p>En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Unidad Regional Centro contará con una sala equipada para primeros auxilios y atención de urgencias, que será atendida por una enfermera.</p>	<p>La Universidad contará con un módulo equipado para la atención de urgencias y primeros auxilios a cargo de un paramédico y una enfermera en las instalaciones del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Unidad Regional Centro y en los campus Caborca, Nogales, Santa Ana, Cajeme y Navojoa.</p>	<p>No se dispone de recursos.</p>
<p>CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS</p>	<p>=</p>	
<p>La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico y jubilados. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$450,000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil pesos).</p>	<p>La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$600,000.00 (Seiscientos mil pesos).</p>	<p>Sólo se acepta la primera parte de la propuesta de modificación: La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$450,000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil pesos).</p>
<p>La CMGPSPA será la responsable de la planeación e instrumentación de dichos programas, incluyendo lo correspondiente a requerimientos económicos, equipo y materiales, en el entendido de que las necesidades se atiendan con base en los recursos económicos asignados.</p>	<p>=</p>	
<p>La Universidad aportará para los programas de salud preventiva, los reactivos y material necesario para</p>	<p>=</p>	

realizar los siguientes análisis:		
1. Biometría hemática	=	
2. Química sanguínea	=	
3. Copro y orina	=	
4. Toma de signos vitales	=	
5. Análisis de próstata	=	
6. Densitometría ósea	=	
7. Score de calcio	=	
8. Colposcopia	=	
9. Electrocardiogramas	=	
La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGPSPA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS), y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán anualmente los resultados de estos programas, los cuales servirán de base para su constante mejoramiento. La CMGPSPA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras a los programas de Salud Preventiva que considere pertinentes. Las partes podrán proponer los programas que consideren necesarios.	=	
La CMGPSPA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para estos Programas, el personal de carrera podrá participar, como parte de su carga complementaria, en proyectos de los programas de salud preventiva que se aprueben.	=	
La CMGPSPA en coordinación con el responsable del LACIUS y el responsable del Departamento de Enfermería, determinarán el curso que se le dará a los resultados anuales que se obtengan de los análisis realizados.	=	
	Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los programas de salud preventiva.	La propuesta de modificación no se acepta
CLÁUSULA 144. PAGO DE HOSPITALIZACIÓN	=	
En caso de que el trabajador académico, su cónyuge,	=	

<p>hijos o padres sean hospitalizados, la Universidad pagará el diferencial de las cuotas establecidas en los hospitales adscritos al ISSSTESON.</p>		
<p>El trabajador académico hará inicialmente el pago de dicho diferencial y la Universidad se lo reembolsará contra la presentación del recibo firmado por el interesado, en un plazo no mayor de 5 días hábiles.</p>	=	
<p>Asimismo, la Universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione a los derechohabientes que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivados por cualquier causa, en un término de cinco días hábiles posteriores a la fecha de la acreditación de la emergencia; asimismo en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido. La situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.</p>	<p>Asimismo, la Universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione al trabajador académico, su cónyuge, hijos o padres que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivados por cualquier causa, en un término de cinco días hábiles posteriores a la fecha de la acreditación de la emergencia; asimismo en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido. La situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.</p>	<p>La propuesta de modificación no se acepta. Esta cláusula se pactó para casos especiales que no fueran atendidos por el ISSSTESON y por tanto solo aplica a derechohabientes.</p>
<p>La Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos al personal académico que goce de alguna de las becas establecidas en este contrato o alguna otra de las que ofrece la Universidad, gozando de año sabático y en general cualquier otro trabajador académico autorizado por las instancias académicas correspondientes (de acuerdo con las reglamentaciones vigentes) si éste lleva a efecto su encomienda en el extranjero.</p>	=	
<p>CLÁUSULA 145. TRASLADO DE PACIENTES</p>	=	
<p>Cuando los especialistas del ISSSTESON prescriban como indispensable el traslado, dentro del país, del trabajador académico, esposa e hijos, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar esta prestación para las trabajadoras académicas cuando por razones de salud, el esposo</p>	<p>Cuando médicos especialistas prescriban como indispensable el traslado, dentro del país, del trabajador académico, cónyuge o concubino(a) e hijos, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se</p>	<p>La propuesta de modificación no se acepta.</p>

dependa de ellas, siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra Institución.	compromete a otorgar esta prestación para las trabajadoras académicas cuando por razones de salud, el esposo dependa de ellas, siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra Institución.	
CLÁUSULA 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES	=	
El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores se constituye para apoyar al personal académico a cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de esta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas Cláusulas de este Contrato Colectivo.		
El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS). Dicha Comisión trabajará con base en el Reglamento aprobado para el funcionamiento de dicho Fondo.	=	
La CMGPS analizará y resolverá respecto a cada caso, comunicando sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente a la CMGPS sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.	=	
En el Reglamento que expida la CMGPS deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por la propia Comisión.	=	
El Fondo se constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994 del seguro de vida previsto por la Cláusula 147 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.	=	
El STAUS aporta al Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores, en la revisión de 2005, la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos) con el fin de incrementar hasta \$140,000.00 (ciento cuarenta mil pesos) anuales este Fondo, mismos que han sido obtenidos de la	El STAUS aporta al Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores, en la revisión de 2005, la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos) con el fin de incrementar hasta \$140,000.00 (ciento cuarenta mil pesos)	Se acepta dado que se trata de una prestación obtenida del monto destinado para cláusulas de monto fijo.

partida de cláusulas de monto fijo.	anuales este Fondo, mismos que han sido obtenidos de la partida de cláusulas de monto fijo. Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.	
CLÁUSULA 147. SEGURO DE VIDA	=	
La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma asegurada de \$900,000.00 (Novecientos mil pesos 00/100 M.N.), con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:	La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma asegurada de \$1'050,000.00 (Un millón cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) , con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:	Su definición dependerá de la disponibilidad presupuestal.
1. Básico	=	
2. Indemnización por muerte accidental	=	
3. Indemnización por pérdida de órganos de forma accidental	=	
4. Indemnización por accidente colectivo	=	
5. Seguro saldado por invalidez	=	
	6. Seguro por invalidez total y permanente	La propuesta de modificación no se acepta
El STAUS podrá contratar un seguro con diferente suma o beneficios siempre que el costo del mismo sea equivalente al que costaría con la suma y beneficios antes descritos, en el entendido que la Institución y los trabajadores actualizarán el pago de diferencia de póliza para cubrir la parte que se pacte en la revisión correspondiente. En este sentido:	=	
El 70% del costo total del seguro de vida será aportado por la Universidad de Sonora y el 30% restante a cargo de los trabajadores académicos, por cada actualización de póliza.	=	
El pago del costo total del seguro de vida será hecho por la Universidad y la fracción que corresponde a los trabajadores académicos les será descontado de forma equitativa y quincenal en cantidades iguales. Para el goce de esta prestación deberá existir consentimiento	El pago del costo total del seguro de vida será hecho por la Universidad y la fracción que corresponde a los trabajadores académicos les será descontada de forma equitativa y quincenal en cantidades iguales. Para el goce	Se acepta.

expreso del interesado. La vigencia del seguro de vida será anual, iniciando el 17 de diciembre de cada año.	de esta prestación deberá existir consentimiento expreso del interesado. La vigencia del seguro de vida será anual, iniciando el 17 de diciembre de cada año.	
Los trabajadores académicos que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Vida en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.	Los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Vida en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.	La propuesta de modificación no se acepta porque representa un costo adicional para la Universidad.
Los dividendos generados por este seguro, si los hubiere, el STAUS decidirá a qué prestación los destina.	=	
CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS	=	
La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la contratación de un Seguro de Gastos Médicos para el Personal Académico que labora en la Institución, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de diciembre de cada año.	La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la contratación de un Seguro de Gastos Médicos para el Personal Académico que labora en la Institución, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año.	Se acepta.
Una comisión Mixta Especial, de dos miembros por cada parte, tendrá a su cargo:	=	
1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.	=	
2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.	=	
3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación.	3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación. Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm y una antigüedad laboral de al menos dos años.	Se acepta con la siguiente modificación: Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación. Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica promedio de al menos 12 hsm y una antigüedad laboral de al menos cinco años.
4. Determinar la cantidad que deberán aportar los trabajadores académicos participantes de la prestación, en caso de que el seguro médico supere la suma de los montos destinados por la Universidad y el Sindicato para tal fin.	=	
Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos el	Para la contratación del Seguro de Gastos	Su definición dependerá de la

<p>STAUS destinará la cantidad anual de \$5´420,322.26 (Cinco millones cuatrocientos veinte mil trescientos veintidós pesos 26/100 M.N.). Este monto se compone de seis partes: \$1´000,000.00 que fue definido en la revisión del año 2002, \$287,932.00 en la revisión del año 2006, \$488,232.20 en la revisión del año 2008, \$600,000.00 en la revisión del año 2011, \$950,000.00 en la revisión 2012 y \$2´094,158.26 en la revisión 2013, con cargo a las cláusulas de monto fijo. La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$3´000,000.00 (Tres millones de pesos 00/100 M.N.), además para esta revisión del 2013 proporcionará un monto de \$4´150,000.00 (Cuatro millones ciento cincuenta mil pesos 00/M.N.) mismos que se emplearán en la contratación del Seguro de Gastos Médicos que inicia a partir del 21 de noviembre de este año.</p>	<p>Médicos el STAUS destinará la cantidad anual de \$6´288,324.66 (Seis millones doscientos ochenta y ocho mil trescientos veinticuatro pesos 66/100 M.N.). Este monto se compone de seis partes: \$1´000,000.00 que fue definido en la revisión del año 2002, \$287,932.00 en la revisión del año 2006, \$488,232.20 en la revisión del año 2008, \$600,000.00 en la revisión del año 2011, \$950,000.00 en la revisión 2012, \$2´094,158.26 y en la revisión 2014 \$868,002.40 en la revisión 2013, con cargo a las cláusulas de monto fijo. La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$8´500,000.00 (Ocho millones quinientos mil pesos 00/100 M.N.).</p>	<p>disponibilidad presupuestal.</p>
<p>El Seguro de Gastos Médicos será voluntario para los trabajadores académicos.</p>	<p>=</p>	
<p>Los trabajadores académicos que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.</p>	<p>Los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.</p>	<p>Se acepta.</p>
<p>Cada dos años la Comisión Mixta Especial realizará un estudio histórico y prospectivo del seguro de gastos médicos y con base en él revisará propuestas que le den viabilidad a esta prestación. El primer estudio se realizará en el transcurso del semestre 2007-1.</p>	<p>=</p>	
	<p>La Universidad se compromete a contratar un seguro de gastos médicos de cobertura básica para los trabajadores académicos que por no cumplir los requisitos no se encuentran incorporados a la póliza del seguro de gastos médicos mayores.</p>	<p>La propuesta de modificación no se acepta</p>
<p>CLÁUSULA 153. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL</p>	<p>=</p>	
<p>La CMGPS será la instancia encargada de revisar los casos particulares que se presentan de dificultades o problemas de aprendizaje que requieran de atención y de aquellos casos de educación especial. Para llevar a cabo su tarea solicitará las evaluaciones, valoraciones y</p>	<p>=</p>	

dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean éstos de instituciones públicas, y en los casos que así lo ameriten por instituciones privadas; así como la conveniencia de un dictamen médico, si así lo considera necesario.		
Una vez realizado el dictamen y si éste indica que requiere de algún tipo de atención, la CMGPS decidirá el nivel de los apoyos requeridos en estos casos, basada en los diferentes tipos de casos e instituciones que prestan los servicios señalados, para que la Universidad otorgue los montos económicos correspondientes, el nivel de apoyos mínimos en los que se puede apoyar cada solicitud serán:	=	
1. La Universidad de Sonora se obliga a cubrir el 60% de los gastos derivados en los casos donde los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropsiquiátrico o psicológico se hayan realizado con profesionales particulares, especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de la infraestructura física y/o humana para realizarlos.	=	
2. Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo adicional mensual equivalente a \$1,900.00 (MIL NOVECIENTOS PESOS 00/100 M.N.).	3. Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo adicional mensual equivalente a \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) .	La propuesta de modificación no se acepta
Todos los casos y aspectos no previstos serán resueltos por la CMGPS.	=	
CLÁUSULA 156. FONDO PARA PRÉSTAMOS ESPECIALES	=	
La Universidad se compromete a crear un fondo revolvente equivalente a 80 salarios tabulares mensuales de un Profesor Titular A para otorgar préstamos sin intereses a todo aquel trabajador académico que lo solicite, por un monto que no exceda del salario tabular mensual de un Titular A. Estos préstamos podrán proceder siempre y cuando se presente la justificación mediante la documentación apropiada que acredite la necesidad urgente de la cantidad que se solicita. Dicha solicitud será evaluada por una Comisión Mixta de cuatro miembros, dos por cada una de las partes. Dicha Comisión evaluará:	La Universidad se compromete a crear un fondo revolvente equivalente a 80 salarios tabulares mensuales de un Profesor Titular C para otorgar préstamos sin intereses a todo aquel trabajador académico que lo solicite, por un monto que no exceda del salario tabular mensual de un Titular C . Estos préstamos podrán proceder siempre y cuando se presente la justificación mediante la documentación apropiada que acredite la necesidad urgente de la cantidad que se solicita. Dicha solicitud será evaluada por una Comisión Mixta de cuatro miembros, dos por	La propuesta de modificación no se acepta

	cada una de las partes. Dicha Comisión evaluará:	
1. La solicitud presentada por escrito por el interesado, en la cual se especificará el monto solicitado y el destino del mismo.	=	
2. La documentación que compruebe la necesidad urgente del préstamo.	=	
La Comisión tendrá un plazo de 72 horas para contestar por escrito su resolución. Los acuerdos serán por mayoría. En el caso de que la solicitud sea negada, se argumentará en la resolución tal decisión. En el caso de que sea aprobada, el préstamo solicitado por el trabajador le será entregado a más tardar dos días hábiles después de que se resolvió al respecto. El plazo máximo que se otorgará para la reintegración de los préstamos será de seis meses y le será descontado al trabajador por nómina.	=	
CLÁUSULA 157. VIVIENDA	=	
En relación al programa de vivienda, las partes acuerdan lo siguiente:	La Universidad de Sonora, en cumplimiento de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y demás normatividad en materia relativa al derecho a vivienda digna de los trabajadores académicos, se compromete como patrón a afiliar a los trabajadores académicos al INFONAVIT y aportar el 5% del salario integrado de forma quincenal por cada trabajador académico.	La propuesta de modificación no se acepta
1. La Universidad aportará en la revisión contractual 2009, la cantidad de \$400,000.00 (CUATROCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para incrementar el fondo revolvente que sustenta el programa de vivienda, de tal forma que pueda ser utilizado por los trabajadores académicos en ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados.	Adicionalmente a lo establecido en el párrafo anterior, la Universidad cuenta con un fondo revolvente por la cantidad de \$3'750,000.00 (Tres millones setecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados. El monto máximo de los préstamos será equivalente a seis veces el salario tabular	Se acepta con la siguiente redacción: Se cuenta con un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda por la cantidad de \$3'750,000.00 (Tres millones setecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan

	mensual de profesor de tiempo completo titular C, con un plazo máximo para pagar de 104 quincenas y el interés anual será del 3%.	todos los conceptos antes señalados, así como los montos máximos de préstamos, los plazos y las tasas de interés.
2. La Universidad se compromete a gestionar ante el Ayuntamiento de Hermosillo la urbanización del Fraccionamiento Villa Universitaria, para ello buscará acordar la condonación del adeudo por la falta de donación del área de equipamiento urbano, la continuación de la calle Psicólogos hasta la avenida de los Ángeles, y entregar las cartas de asignación de lotes, 15 días después de recibir la información por parte del sindicato. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.	=	
3. En la presente revisión 2011, la Universidad pondrá a disposición del Sindicato la suma de \$600,000.00 para la construcción del nuevo local sindical en Hermosillo.	SE ELIMINA	Se acepta eliminación
4. Las partes acuerdan que la Comisión Mixta de Vivienda analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte, Centro y Sur, con el fin de que se elabore un proyecto de vivienda en cada caso.	=	
5. La Universidad gestionará y conseguirá para donación al Sindicato un terreno de al menos una hectárea para la construcción de un local de eventos sindicales para los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, en un plazo que no exceda seis meses a partir del acuerdo de revisión contractual.	=	
6. La Universidad y el STAUS se comprometen a la creación de programas de vivienda para los trabajadores académicos de las unidades de Santa Ana y Nogales. Para ello la Universidad iniciará gestiones ante los ayuntamientos respectivos en un plazo que no exceda un mes de firmado el convenio de la revisión contractual 2011.	=	
7. La universidad se compromete a gestionar ante el ayuntamiento de Caborca, la Comisión Federal de Electricidad y el Organismo operador del agua, la	=	

introducción de los servicios básicos en los terrenos asignados en el predio el Chicuroso de Caborca. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.		
Con la aportación que se indica en el punto 1 de la presente Cláusula, el Fondo Revolvente cuenta con la cantidad de \$3'750,000.00 (TRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)	SE ELIMINA	Se acepta eliminación
CLÁUSULA 160. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES	=	
La Universidad de Sonora y el STAUS han creado el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones (PCPJ), con el objetivo de complementar el beneficio económico que brinda el ISSSTESON a los trabajadores académicos que se jubilan o pensionan a través de dicho Instituto de Seguridad Social.	=	
Tanto los beneficios que brinda el PCPJ, así como los requisitos para tener derecho a ellos y la forma de su administración, son los que se establecen en el Reglamento del Programa que han acordado las partes a través del Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones (CTMPJ). En particular el fondo económico del Programa deberá ser administrado por el Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones, mediante la figura de fideicomiso.	=	
Con la finalidad de apoyar y fortalecer el PCPJ, las partes acuerdan que:	=	
1. La Universidad aportará los recursos económicos necesarios para la elaboración de los estudios actuariales que el CTMPJ acuerde y cuya finalidad será conocer el estado que guarda el fondo económico del Programa Complementario y determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo.	1. La Universidad aportará los recursos económicos necesarios para la elaboración de un estudio actuarial cada año, cuyas finalidades serán conocer el estado que guarda el fondo económico del Programa Complementario, determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo, y definir las medidas a tomar para mejorarlo.	La propuesta de modificación no se acepta.
2. La Universidad otorgará la despensa vigente completa que se señala en la Cláusula 121, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores académicos que se encuentren jubilados o pensionados.	=	

<p>3. En el caso de los trabajadores académicos fallecidos, los beneficiarios del mismo que reciban una pensión del ISSSTESON, derivada de dicho trabajador, la prestación señalada en el punto 2 de esta cláusula se les otorgará en los mismos términos. El o los beneficiarios del trabajador académico fallecido serán los que establezca la Ley del ISSSTESON.</p>	<p>=</p>	
<p>4. Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa</p>	<p>4. Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa. Los trabajadores académicos que se encuentren ocupando puestos de confianza aportarán al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al 2.5% de su salario integrado vigente.</p>	<p>Se acepta con la siguiente redacción: Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa. Los trabajadores académicos que pasen a ocupar puestos de confianza continuarán aportando al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al 2.5% de su salario integrado que le corresponde de acuerdo a su categoría y nivel en el tabulador de académicos.</p>
<p>5. La Universidad aportará anualmente \$2'000,000.00 (Dos millones de pesos 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.</p>	<p>5. La Universidad aportará anualmente \$5'000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 20 de marzo de cada año.</p>	<p>La propuesta de modificación no se acepta.</p>
<p>El fondo no podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por el propio Comité Técnico Mixto.</p>	<p>=</p>	
<p>El STAUS tendrá, en todo momento, la posibilidad de realizar cambios al Programa de Jubilación basado en los estudios actuariales que determinen los recursos necesarios y arrojen resultados sobre la evolución que presenta el Fondo de Pensiones y Jubilaciones.</p>	<p>=</p>	
<p>La Universidad no adquiere el compromiso de pagar diferencias salariales que resulten entre la pensión o jubilación que otorgue el ISSSTESON y el salario y prestaciones del trabajador académico que se</p>	<p>=</p>	

mencionan en esta cláusula.		
CLÁUSULA 160 BIS. FONDO PARA APOYO A TRABAJADORES ACADEMICOS PENSIONADOS Y JUBILADOS	=	
Se creará un fondo para apoyar a trabajadores académicos pensionados o jubilados que requieran servicios médicos que no estén contemplados en los servicios que proporciona el ISSSTESON. La Universidad aportará anualmente los recursos necesarios para que el Fondo de Apoyo a Pensionados y Jubilados tenga la cantidad de \$200,000.00 al inicio de cada ejercicio, es decir que la Universidad se compromete a restituir los recursos ejercidos en el periodo anterior teniendo como límite máximo dicha cantidad. El fondo será administrado por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.	La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$250,000.00 (doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para el Fondo de Apoyo a Pensionados y Jubilados. El fondo será administrado por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, y servirá para apoyar a trabajadores académicos pensionados o jubilados que requieran servicios médicos que no estén contemplados en los servicios que proporciona el ISSSTESON. El remanente anual de este fondo será entregado al STAUS a más tardar el 15 de enero de cada año, para su uso en el programa de seguimiento de salud de la Casa Club del Jubilado y Pensionado del STAUS.	La propuesta de modificación no se acepta
CLÁUSULA 162. DERECHOS DEL TRABAJADOR ACADÉMICO AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE	=	
La Universidad de Sonora pagará a los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen:	=	
1. Una gratificación de ocho meses de salario integrado vigente, en atención a su antigüedad cuando se jubile, en tanto que para el personal que se pensione, dicha gratificación será proporcional al tiempo que haya laborado en la institución en relación a los requisitos correspondientes de jubilación.	=	
2. El importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, por concepto de prima de antigüedad.	=	
3. La parte proporcional del último año laborado, de las siguientes prestaciones:	=	
1.1. Aguinaldo.	=	
1.2. Prima vacacional.	=	
1.3. Cinco días de ajuste de calendario laboral.	=	

4. Lo que hasta el momento de jubilarse o pensionarse tenga acumulado en los fondos de ahorro, colectivo e individual.	=	
Todas las prestaciones se pagarán en el momento en que el trabajador académico se jubile o pensione y serán independientes de cualquier otra prestación a la que tengan derecho.	=	
La Universidad realizará una ceremonia semestral con entrega de reconocimiento por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.	La Universidad y el STAUS realizarán una ceremonia semestral con entrega de reconocimiento por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.	Se acepta con la siguiente modificación: El STAUS realizará, con el apoyo de la Universidad, una ceremonia anual (en el mes de diciembre) con entrega de reconocimiento por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen.
Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios de los Seguros de Vida y de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.	Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios de los Seguros de Vida y de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.	Se acepta con la siguiente redacción: Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.
	CLÁUSULA 162 BIS. ESTÍMULO A LA JUBILACIÓN	
	La Universidad de Sonora aportará anualmente la cantidad de \$3'000,000.00 (tres millones de pesos 00/M.N.) para un fondo destinado exclusivamente a promover la jubilación de los trabajadores académicos. Para el establecimiento de las reglas de funcionamiento y operación se constituirá una comisión mixta de seis miembros, tres por cada una de las partes. En el caso en que se presente un número mayor de solicitantes que cumplan con los criterios que se establezcan para acceder a este estímulo, la Universidad realizará las gestiones necesarias para aumentar el monto destinado a este programa.	Se acepta su incorporación al contrato en los términos en que ya está firmado en los convenios: La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$1,800,000.00 (un millón ochocientos mil pesos 00/100 m.n.) para un fondo destinado exclusivamente a promover la jubilación o pensión de los trabajadores académicos de carrera y de asignatura que además de cumplir los requisitos legales para la jubilación o pensión, no estén en condición de cumplir íntegramente sus funciones. Para ello se emitirá una convocatoria en los mismos términos que la de años anteriores, misma que será emitida y operada por una Comisión Mixta de 6 miembros, tres por cada una de las partes. Los incrementos en este fondo dependerán de la bolsa para cláusulas de monto fijo.

CLÁUSULA 164. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS	=	
La Universidad de Sonora pondrá a disposición del STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las cláusulas de monto fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos que sean alumnos regulares y se encuentren estudiando en los niveles de secundaria, preparatoria (o nivel técnico), profesional o posgrado, sujetándose las partes a los siguientes lineamientos generales:	La Universidad de Sonora entregará al STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las cláusulas de monto fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos que sean alumnos regulares y se encuentren estudiando en los niveles de secundaria, preparatoria (o nivel técnico), profesional o posgrado, según lo establezca el reglamento de becas para hijos de académicos del STAUS.	Se acepta la propuesta de modificación.
1. Las becas serán efectivas por once meses, de abril a marzo, exceptuando el mes de agosto de cada año.	SE ELIMINA	Se acepta la propuesta de eliminación
2. Los incrementos en los montos de las becas que se acuerden en las revisiones salariales y contractuales surtirán efecto a partir del mes de abril de cada año.	SE ELIMINA	Se acepta la propuesta de eliminación
3. Las becas se pagarán a los hijos de los trabajadores académicos el día 15 de cada mes o, en su caso, el día hábil anterior, en las oficinas de Trabajo Social de la Universidad de Sonora.	SE ELIMINA	Se acepta la propuesta de eliminación
4. Tanto el número de becas que se otorguen como los montos de las mismas en cada uno de los niveles educativos señalados, estarán sujetas a lo que establezca el Reglamento correspondiente y al monto total que se determine para esta prestación.	SE ELIMINA	Se acepta la propuesta de eliminación
5. El STAUS, a través de la comisión que designe, será el encargado de otorgar las becas a los hijos de los trabajadores académicos de acuerdo al Reglamento respectivo aprobado por la organización sindical.	SE ELIMINA	Se acepta la propuesta de eliminación
6. En caso de que un trabajador académico con carácter indeterminado, con diez o más años de antigüedad, fallezca, sus hijos podrán gozar de alguna de las becas previstas en esta cláusula, siempre cuando cumplan con los requisitos que se establecen en el Reglamento respectivo, sujetándose a la convocatoria que el STAUS emite anualmente para tal fin.	SE ELIMINA	Se acepta la propuesta de eliminación

<p>7. Las becas otorgadas a los estudiantes de posgrado tendrán un monto único. El reglamento de becas para los hijos de trabajadores académicos será revisado para incluir en él los requisitos para las becas de posgrado.</p>	<p>SE ELIMINA</p>	<p>Se acepta la propuesta de eliminación</p>
<p>La cantidad total asignada a esta prestación será revisada anualmente y sujeta a la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. Para el ejercicio 2013-2015, el monto total destinado a esta prestación será de \$3'309,464.00 (Tres millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro 00/100).</p>	<p>El monto total destinado a esta prestación es de \$3'309,464.00 (Tres millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro 00/100), y se entregará al STAUS a más tardar el 20 de marzo de cada año. Los incrementos al monto destinado a esta prestación dependerán de la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. El incremento pactado cada año se entregará al STAUS diez días después de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.</p>	<p>Se acepta con la siguiente redacción: El monto total destinado a esta prestación es de \$3'309,464.00 (Tres millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro 00/100). El 50% de ese monto se entregará al STAUS a más tardar el 15 de marzo de cada año. Los incrementos al monto destinado a esta prestación dependerán de la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. El restante 50%, y en su caso el incremento pactado cada año se entregará al STAUS a más tardar el 15 de noviembre de cada.</p>
<p>CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS</p>	<p>=</p>	
<p>Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias y periodoncias, a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos, que será reembolsado al trabajador con la presentación de la factura que ampara su compra y/o prestación del servicio ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada. El apoyo para el servicio de ortodoncia se otorgará, siempre y cuando, en el diagnóstico se especifique que se trata de una necesidad funcional y no de un trabajo estético.</p>	<p>Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias y periodoncias o algún otro aditamento especial para preservar o mejorar las condiciones de salud, a los trabajadores académicos activos, pensionados o jubilados, hijos o cónyuge, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos, que será reembolsado al trabajador con la presentación de la factura que ampara su compra y la prestación del servicio para su adaptación, cuando el caso lo requiera, ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada. El apoyo para el</p>	<p>La propuesta de modificación no se acepta.</p>

	servicio de ortodoncia se otorgará, siempre y cuando, en el diagnóstico se especifique que se trata de una necesidad funcional y no de un trabajo estético.	
Para los académicos activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 60,000.00, la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.	=	
En caso de que el trabajador académico padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente.	=	
Una vez que el trabajador académico -que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON- esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante, sólo deberá presentar la factura de la óptica.	=	
Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula, la UNISON realizará convenios con al menos tres ópticas en Hermosillo y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad.	=	
La Institución conformará una red de especialistas en odontología, que pudieran prestar los servicios.	=	