



**JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
SECCION: COLECTIVOS
CONTRATO: 383/2022
CONTRATO DE ORIGEN: 179/1976**

SE ORDENA SANCION DE REVISION DE CONTRATO COLECTIVO

--- EN DÍA VEINTE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDOS, se da cuenta con escrito, recibido en esta Junta en este mismo día, solicitando la Sanción de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por una parte, por la **C. ROSA ELVIRA SILVA MANZO** en su carácter de secretaria general del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA S.T.E.U.S.** y por otra parte el **C. DRA. MARIA RITA PLANCARTE MARTINEZ** en su carácter de rectora de la **UNIVERSIDAD DE SONORA.**- Recibido en esta Junta en este mismo día. CONSTE.-

--- HERMOSILLO, SONORA, A DÍA VEINTE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDOS.- - - - -

--- VISTO el escrito de cuenta, mediante el cual solicita la Sanción de REVISION GENERAL DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que anexa la **C. ROSA ELVIRA SILVA MANZO** en su carácter de secretaria general del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA S.T.E.U.S.** y por otra parte el **C. DRA. MARIA RITA PLANCARTE MARTINEZ** en su carácter de rectora de la **UNIVERSIDAD DE SONORA**, mismo contrato que es ratificado por las partes Consecuentemente, se ordena hacer el depósito y sanción correspondiente quedando registrado bajo el No. **383/2022**, agréguese al contrato de origen **179/1976** para que forme parte del mismo, de conformidad con lo previsto por el Artículo 390 y 399 Bis de La Ley Federal de Trabajo Debiendo entregar copia debidamente sancionada de la documentación mencionada a las partes, para todos los efectos legales correspondientes.- NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- ASI LO ACORDO Y FIRMO LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO ANTE EL C. SECRETARIO QUE AUTORIZA Y DA FE.- DOY FE.-

--- En la misma fecha (20 de Mayo de 2022) se publicó en lista el acuerdo anterior.- CONSTE.-



Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora

SONORA
TIERRA DE OPORTUNIDADES



Expediente No. 018/2020
Sección de Asuntos Colectivos.
Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad
de Sonora (S.T.E.U.S.)
Vs.
Universidad de Sonora

Asunto: Se deposita convenio

**H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE EN EL ESTADO**
Presente

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ y **ROSA ELVIRA SILVA MANZO**, con el carácter de Rectora de la Universidad de Sonora y Secretaria General del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora respectivamente, ante usted con todo respeto comparecemos a exponer:

Que mediante el presente escrito, venimos a poner en conocimiento de esa H. Autoridad del trabajo, que hemos convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes, y que sujetamos al tenor del convenio de fecha 19 de mayo del presente año, que en quintuplicado se exhibe, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que van en contra de la moral y las buenas costumbres.

Por su parte, el Sindicato compareciente, por conducto de su Secretaria General, manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, se desiste del juicio colectivo No. 018/2022, solicitando su archivo definitivo y debiéndose agregar un tanto de este convenio y anexo al expediente 179/76 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto,

A ESE H. TRIBUNAL ATENTAMENTE PEDIMOS:

ÚNICO. Acordar de conformidad lo solicitado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

Hermosillo, Sonora, a 20 de mayo de 2022

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ
Rectora de la Universidad de Sonora

POR EL SINDICATO

C. ROSA ELVIRA SILVA MANZO
Secretaria General del S.T.E.U.S.

CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STEUS-UNISON 2022

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 14:00 horas del día 19 de mayo de 2022, en las oficinas administrativas que ocupa la Sala de Juntas de la Rectoría de la Universidad de Sonora, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad de Sonora, por conducto de su Rectora, **DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ**, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (STEUS), representado por su Secretaria General, **C. ROSA ELVIRA SILVA MANZO** y el Secretario de Trabajo y Conflictos, **C. ISMAEL ARREDONDO CASILLAS**. Las partes aquí presentes manifiestan haber llegado a un acuerdo para tener por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo que existe celebrado entre las mismas, por lo tanto, con el fin de dejar constancia de ello, han decidido celebrar un convenio que se sujeta a las siguientes:

CLÁUSULAS:

PRIMERA. Las partes se reconocen recíprocamente el carácter y la personalidad con que comparecen a la celebración de este convenio, para todos los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA. La Universidad de Sonora incrementará, como ajuste al tabulador, el 2.08% a los salarios tabulares de los niveles 1, 2, 3 y 4 del Tabulador del Personal Administrativo y de Servicios, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

TERCERA. La Universidad de Sonora y el STEUS convienen en que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el Tabulador del Personal Administrativo y de Servicios, sean incrementados en un 3.5%. Considerando los dos incrementos señalados. En el **Anexo 1** se presenta el tabulador de sueldos vigente a partir del 20 de marzo de 2022.

Los incrementos mencionados se otorgan en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, y se harán efectivos en la nómina correspondiente a la segunda quincena del mes de mayo del presente año pagándose el salario considerando dichos incrementos y el retroactivo correspondiente.

CUARTA. La Universidad de Sonora otorgará el 1.8% de la nómina tabular de los trabajadores administrativos y de servicios en prestaciones no ligadas al salario que, de acuerdo con la dirigencia sindical del STEUS, será distribuido de la siguiente manera:

- a. Incremento de \$2,258,826.57 (Dos millones doscientos cincuenta y ocho mil ochocientos veintiséis pesos 57/100 M.N.) al Fondo de Ahorro, establecido en la Cláusula 80 del Contrato Colectivo de Trabajo, para pasar de \$5,894,426.76 (Cinco millones ochocientos noventa y cuatro mil cuatrocientos veintiséis pesos 76/100 M.N.) a \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100 M.N.).
- b. Incremento de \$608,145.61 (Seiscientos ocho mil ciento cuarenta y cinco pesos 61/100 M.N.) a la cantidad destinada al Bono anual al personal administrativo y de servicios contemplado en la Cláusula 86 del Contrato Colectivo de Trabajo; con ello, el bono se incrementará de \$2,200.00 (Dos mil doscientos pesos 00/100 M.N.) a \$2,513.00 (Dos mil quinientos trece pesos 00/100 M.N.) para cada trabajador, en los términos establecidos en la propia cláusula.
- c. Asignación de \$173,855.89 (Ciento setenta y tres mil ochocientos cincuenta y cinco pesos 89/100 M.N.) para becas a los hijos de los trabajadores que estudien el nivel primaria, a partir del ciclo

escolar que inicia en septiembre de 2022. Los requisitos administrativos para el otorgamiento de estas becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud de acuerdo con la convocatoria que para el efecto se emita, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación del ciclo anterior. El importe máximo de la beca será de \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) para quienes tienen promedio de 7.0 a 8.0; de \$130.00 (Ciento treinta pesos 00/100 M.N.) para quienes tienen promedio de 8.1 a 9.0, y de \$150.00 (Ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.) para quienes tienen promedio de 9.1 a 10.0. En caso de que esta cantidad resultara insuficiente para atender la totalidad de las solicitudes, el STEUS podrá disminuir proporcionalmente el importe de las becas, o bien seleccionar a los solicitantes de mayor promedio. Esta cantidad no formará parte de los recursos destinados por la Universidad de Sonora para las becas establecidas en la Cláusula 49 del Contrato Colectivo de Trabajo.

- d. Incremento de \$86,877.94 (Ochenta y seis mil ochocientos setenta y siete pesos 94/100 M.N.) al Fondo para ayuda del trabajador en gastos funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge, establecido en la Cláusula 66 del Contrato Colectivo de Trabajo, para pasar de \$589,442.68 (Quinientos ochenta y nueve mil cuatrocientos cuarenta y dos pesos 68/100 M.N.) a \$676,320.62 (Seiscientos setenta y seis mil trescientos veinte pesos 62/100 M.N.). Lo anterior, cubre el apoyo para gastos funerarios a 48 trabajadores por un monto de \$14,090.00 (Catorce mil noventa pesos 00/100 M.N.) cada uno.

QUINTA. La Universidad de Sonora incrementará la prestación denominada Rezonificación del 1.85% al 2.85% del salario tabular de los trabajadores de los campus Navojoa, Cajeme, Hermosillo y Santa Ana.

SEXTA. La Universidad de Sonora otorgará un incremento de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales a la Cláusula 109 del Contrato Colectivo de Trabajo, correspondiente a festejos del STEUS. Con ello, el importe destinado a esta cláusula será de \$525,000.00 (Quinientos veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales. La distribución para cada festejo, definida por la dirigencia sindical, se exhibe en el **Anexo 2** del presente convenio, que contiene las modificaciones al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.

SÉPTIMA. La Universidad de Sonora otorga al STEUS, por única ocasión, la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para incrementar el fondo revolvente para préstamos especiales contemplado en la Cláusula 87 del Contrato Colectivo de Trabajo.

OCTAVA. La Universidad de Sonora incrementará de \$1,900.00 (Mil novecientos pesos 00/100 M.N.) a \$2,100.00 (Dos mil cien pesos 00/100 M.N.) el monto máximo de beca que se otorga como apoyo económico a los hijos de los trabajadores que requieran ayuda por presentar condiciones de autismo, síndrome de Down o una discapacidad permanente que así lo requiera, atendiendo los requisitos establecidos en el Convenio de Revisión Contractual 2020 y los descritos en la Cláusula 76 modificada en la presente Revisión. La cláusula modificada se exhibe en el **Anexo 2** del presente convenio.

NOVENA. Con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, la Universidad de Sonora acepta la retabulación de 53 trabajadores de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones que ocupan el puesto de Auxiliar de Mantenimiento, del nivel 3 al nivel 4 del tabulador. Asimismo, acepta la retabulación cinco trabajadores del campus Caborca que prestan sus servicios como Oficiales de Mantenimiento, al puesto de Oficial de Mantenimiento y Reparación. Estas retabulaciones se aplicarán a partir del 1 de mayo del presente año. Con respecto a otros casos de retabulaciones presentadas en

el Pliego Petitorio, la Administración Institucional ofrece que, aquellas que sean aprobadas por la Comisión Mixta del Tabulador, se apliquen de manera retroactiva al 1 de mayo de 2022.

DÉCIMA. La Universidad de Sonora y el STEUS acuerdan incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo una cláusula con el compromiso de la Institución de pagar el costo de la renovación periódica de la licencia federal para conducir de los choferes, a partir de cumplir un año de antigüedad en el puesto; esta obligación quedará plasmada como Cláusula 88 bis, y se exhibe en el **Anexo 2** del presente convenio.

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad de Sonora y el STEUS acuerdan conformar una Comisión Mixta UNISON-STEUS para hacer una revisión de aquellas plazas contratadas de manera temporal que, en atención a las necesidades de la Universidad de Sonora, puedan ser basificadas, antes de que concluya el semestre 2022-1.

DÉCIMA SEGUNDA. La Universidad de Sonora establece el compromiso de sustituir las plazas vacantes por jubilación que no han sido sustituidas.

DÉCIMA TERCERA. La Universidad de Sonora y el STEUS acuerdan, en atención a la Cláusula Cuarta del Convenio de Revisión Contractual 2016, que sea la Comisión Mixta la que defina el monto de apoyo mensual adicional que recibirán los beneficiarios del Programa de Incentivo a la Jubilación, considerando las restricciones que imponen los recursos disponibles en el fondo.

DÉCIMA CUARTA. Con relación a los temas relacionados con vivienda, se informa que la Administración Institucional consiguió la aprobación de un programa especial de créditos hipotecarios en condiciones preferenciales para personal universitario, con HSBC y BBVA. Asimismo, la Universidad de Sonora y el STEUS acuerdan que la Comisión Mixta de Vivienda contribuya al análisis y generación de propuestas de atención y seguimiento de todos los temas relacionados con vivienda.

DÉCIMA QUINTA. Con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, y sin detrimento de las modificaciones al clausulado presentadas por la parte institucional en la Mesa de Negociaciones, la Universidad de Sonora y el STEUS acuerdan agregar al Contrato Colectivo de Trabajo, todas aquellas prestaciones relativas a uniformes y ropa de trabajo para el personal, que se han otorgado en revisiones salariales y contractuales anteriores, así como las referentes a las condiciones de trabajo de los choferes. Las modificaciones al clausulado que esto implica se presentan en el **Anexo 2** de este convenio.

DÉCIMA SEXTA. La Administración Institucional y el STEUS nombraron a una Comisión Mixta que trabajó en la actualización y/o modificaciones a textos de algunas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que no habían sido ajustadas con respecto a convenios o acuerdos firmados con anterioridad o con los pactado en este Convenio, mismas que se presentan en el **Anexo 2** del presente, para que formen parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2024, en el entendido de que el clausulado que no ha sido modificado en la presente Revisión conserva su vigencia en términos de su redacción.

DÉCIMA SÉPTIMA. Las partes convienen que, en un plazo de 30 días a partir de la firma del presente Convenio, se conformará una Comisión Mixta de estilo para que revise el ordenamiento de las cláusulas que integran el Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el período 2022-2024.

DÉCIMA OCTAVA. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan ante la Junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato compareciente, por conducto de su Secretaria General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del procedimiento colectivo 018/2022. Así mismo solicita, que se agregue un tanto de este convenio al expediente 179/76 relativo al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por la Universidad de Sonora

Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

**Por el Sindicato de Trabajadores y Empleados
de la Universidad de Sonora**

C. Rosa Elvira Silva Manzo
Secretaria General

C. Ismael Arredondo Casillas
Secretario de Trabajo y Conflictos

EL C. Ruben Maximiliano Una Uner
SECRETARIO GENERAL
DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
ESTADO DE SONORA, CERTIFICA: -Que a las 11:00 horas del
dia 20 de Mayo de 2022 fue
depositado el presente Contrato Colectivo de Trabajo, de conformidad
con lo previsto por el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, e
inscrito bajo el No. 393/22 del libro de depósitos
correspondientes.- DOY FE.-

EL SECRETARIO GENERAL



Anexo 1

Universidad de Sonora
Rectoría
Tesorería General

Tabulador del Personal Administrativo y de Servicios
vigente a partir del 20 de marzo de 2022
(cantidades expresadas en moneda nacional)

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

RECIBIDO
HERNÁNDEZ, SONORA, MEX.

Nivel tabular	Sueldo tabular
1	\$6,522.39
2	\$6,694.89
3	\$6,902.44
4	\$7,454.95
5	\$7,524.82
6	\$8,293.14
7	\$8,627.13
8	\$9,382.28
9	\$10,517.90
7A	\$9,058.51
7B	\$9,602.02
7C	\$10,178.13
8A	\$9,851.39
8B	\$10,442.48
8C	\$11,069.01
9A	\$11,043.81
9B	\$11,706.43
9C	\$12,408.83

Anexo 2
Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS UNISON
modificadas y/o actualizadas y nuevas

Cláusula 6. Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta sindical de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente:

- a) En un término de quince días, a la firma del convenio, la Dirección de Recursos Humanos, en atención a la Cláusula 5 del CCT, generará en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) un registro para que las propuestas originadas por una sustitución cubran todo el tiempo que dure la vacante que la origina.
- b) Para efecto de resarcir los posibles daños que se hayan causado a las personas propuestas y que se hayan rechazados por el sistema, tanto por ser propuesta mayor de 30 días, como las que excluían descansos y vacaciones; el Sindicato presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.
- c) El Sindicato se obliga a proponer para las vacantes que se presenten al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador, para lo cual deberá de acompañar con la propuesta la documentación que acredite los mismos, tanto para las personas de base como eventuales; con excepción de las personas que con anterioridad ya hayan desempeñado el puesto en cuestión, sean eventuales o de base.
- d) El Sindicato titular propondrá para las vacantes a las personas que las ocuparán por todo el tiempo que dure la causa que origine la vacante.
- e) La Universidad sólo por conducto de Recursos Humanos aceptará o rechazará las propuestas de personal que le haga el Sindicato titular, cuando estas se ajusten a lo pactado, sin injerencias de otros funcionarios y sin tomar en cuenta cuestiones de tipo personal.

Cláusula 8 Bis. Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, e integrados por un número igual de representantes que la Universidad y el STEUS designen respectivamente. Cada una de las partes podrá nombrar a tres integrantes para conformar cada una de las Comisiones Mixtas, quienes durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.

Se integrarán las siguientes comisiones mixtas permanentes:

- a) Comisión Mixta del Tabulador
- b) Comisión Mixta de Escalafón
- c) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad
- d) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
- e) Comisión Mixta de Conciliación
- f) Comisión Mixta de Préstamos Especiales
- g) Comisión Mixta de Vivienda
- h) Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones

Adicionalmente podrán establecerse las comisiones mixtas especiales que las partes acuerden.

Cláusula 28. La Comisión Mixta del Tabulador se abocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores, a efecto de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente Contrato. Las solicitudes de retabulación aplicarán a partir de la fecha en que éstas se dictaminen procedentes por la Comisión Mixta del Tabulador.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Cláusula 34. La Universidad entregará en forma adicional a su salario la cantidad de \$2.00 (Dos pesos 00/100 M.N.) por paca de alfalfa o de pastura a los trabajadores que participen en la carga y descarga de dicho producto en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería, dividiéndose entre ellos la cantidad resultante de cada labor en la que hayan participado en forma directa. Así mismo la Universidad pagará a los trabajadores del Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería la cantidad de \$20.00 (Veinte pesos 00/100 M.N.) cuando deba ayudar, fuera de sus horas normales de trabajo en algún parto difícil de algún semoviente.

Cláusula 35. La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco, Caborca y Nogales un 13.4% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.

La Universidad y Sindicato aceptan en realizar gestiones conjuntas ante las instancias competentes para que Hermosillo, Navojoa y Santa Ana sean considerados como zona cara.

Cláusula 35 Bis. La Universidad pagará el concepto Rezonificación con el objeto de acercar las prestaciones salariales de los trabajadores administrativos y de servicio de los campus Navojoa, Hermosillo, Cajeme y Santa Ana a las de los campus Caborca y Nogales, que son considerados de zona cara; concepto que formará parte del sueldo integrado del trabajador y es equivalente al 2.85% de los salarios tabulares de los trabajadores.

Cláusula 38 Bis. Los choferes tendrán una jornada de trabajo diario de ocho horas de acuerdo con el convenio de retabulación específico STEUS-UNISON 2017, en el cual se eliminó el pago de una hora extra diaria y se retabuló a todos los choferes del nivel 5 al 8 del tabulador, manteniendo las siguientes consideraciones relativas a la jornada de trabajo y forma de pago de las horas extras generadas durante su labor:

- a) Se pagará compensación equivalente de 3.5 horas extras diarios en viajes cuya distancia sea de más de 100 kilómetros, aun cuando dicho viaje se realice dentro de la jornada normal del chofer.
- b) En viajes de más de 500 kilómetros de distancia, mismos que son realizados por dos operadores, la compensación de 3.5 horas extras, se distribuirá en partes iguales entre los dos choferes.
- c) Se otorgará el día siguiente libre con goce de salario, cuando la llegada de los viajes sea después de a las 24 horas o después.
- d) Se pagarán horas extras posterior a la jornada de trabajo contabilizadas hasta las 20 horas cuando se encuentren fuera de la ciudad, independientemente si son laboradas o no.
- e) Cuando los choferes continúen en labores después de las 20 horas descritas en el punto anterior, se les pagarán las horas extras efectivamente laboradas.
- f) Los días de descanso a que tengan derecho de acuerdo con su forma única, así como los días festivos que se generen cuando se encuentren de viaje, se pagarán de manera individual a cada chofer.

Cláusula 39. Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los siguientes:

- a. Los que señala la Ley Federal del Trabajo.
- b. Los que marquen el Calendario Escolar, del cual la Universidad se obliga a entregar copia al STEUS del mismo al iniciarse el ciclo escolar, y de no hacerlo, se registrá en el último que haya elaborado.
- c. El día del Trabajador Universitario (11 de marzo de cada año).
- d. El cumpleaños u onomástico del trabajador, a su elección.
- e. El 6 de abril para los trabajadores que laboran en el campus Caborca.

- f. El 10 de mayo para las madres trabajadoras, esta vacante no se suplirá.
- g. El 2 de noviembre.
- h. Los casos que se den por usos y costumbres.

Cláusula 41. Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario, hasta por doce días hábiles continuos o discontinuos.

Para disfrutar de estos permisos, el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo por escrito con 48 horas de anticipación, salvo en los casos urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato, no pudiendo exceder de cinco días consecutivos, exceptuándose también las situaciones urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente.

Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditarla urgencia a más tardar dentro de los cinco días hábiles a partir de la reincorporación, en el entendido de que si no acredita la urgencia se le descontarán los días económicos solicitados comprendidos dentro de las 48 horas.

Las vacantes que se originen por este concepto serán ocupadas sólo cuando la Universidad lo requiera, con excepción de las que se generen en las plazas de locutores, ordeñadores, vigilantes en turnos nocturnos, educadoras, asistentes educativas, bibliotecarios adscritos a la Biblioteca Central, excluyéndose los períodos intersemestrales contemplados en el calendario escolar, y en aquellas bibliotecas departamentales que sólo cuenten con un bibliotecario, todas ellas se sustituirán de manera automática. En caso de sustitución, se efectuará el trámite correspondiente única y exclusivamente ante la Dirección de Recursos Humanos, ya que, sin autorización de esta Dirección, no se cubrirá sueldo alguno, atendiendo a que de trabajarse lo fue sin consentimiento del patrón, es decir, no procederá pago sin consentimiento previo del patrón.

Cuando por enfermedad grave de su cónyuge, hijos o padres del trabajador debidamente comprobado y documentado por el organismo de servicio médico ISSSTESON (en el caso de los padres del trabajador, deberá ser documentado por la institución de Salud en los que se atiendan), así como los casos por deficiencia o discapacidad en los que se requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de su atención, se le otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no se concluya este Reglamento el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos acordarán los casos en lo particular, tomando en cuenta para su aprobación los precedentes positivos que existan sobre tal particular, pudiendo otorgar un máximo de ocho días hábiles con goce de salario, posteriores a haber agotado los permisos económicos y urgentes a que tiene derecho.

La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado y a quien lo solicite, pagar cada cuatro meses, cuatro días de salario tabular al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos antes descritos. Los pagos se efectuarán en las siguientes fechas: en la primera quincena de pago regresando de las vacaciones de verano; en la primera quincena de diciembre y en la primera quincena de abril.

Este estímulo no se hará efectivo al personal que use al menos un día de permiso económico y cada pago se calculará con el último salario tabular que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Días disfrutados	Días pagados
0	12
1	11
2	10
3	9
4	8
5	7
6	6
7	5
8	4
9	3
10	2
11	1
12	0

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
 Y ARBITRAJE DEL ESTADO
 20 MAYO 2022
RECIBIDO
 HERMOSILLO, SONORA, MEX.

El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:

- El pago de los días económicos se cubrirá al cumplir el año efectivamente laborado.
- Tendrán derecho al goce de días económicos, el trabajador con propuesta de 30 días o más, en proporción de un día de goce por cada treinta días de propuesta.
- En propuestas menores de 30 días no existe derecho al goce de días económicos, pero sí derecho al pago de acuerdo al inciso a).

Cláusula 49. La Universidad convocará para el otorgamiento de becas a los trabajadores y empleados, hijos y cónyuges, a partir del ciclo escolar que se inicia en septiembre del 2001, quienes tendrán derecho de preferencia para disfrutar de las diversas clases o categorías de becas a que se refiere esta cláusula, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados para el otorgamiento de las mismas.

Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación. La Universidad se obliga a otorgar becas a los hijos de trabajadores del STEUS que cursen estudios de licenciatura en los mismos términos, montos y condiciones que para el fin se señalen en el programa general de becas que la Institución establecerá en fecha próxima. El importe mensual de las becas se aplicará de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0
Secundaria	\$170.00	\$190.00	\$210.00
Preparatoria	\$270.00	\$290.00	\$310.00
Licenciatura	\$370.00	\$390.00	\$410.00
Posgrado	--	--	\$410.00

Adicionalmente, a partir del ciclo escolar que inicia en septiembre de 2022, la Universidad de Sonora asignará anualmente la cantidad de \$173,855.89 (Ciento setenta y tres mil ochocientos cincuenta y cinco pesos 89/100 M.N.) para becas a los hijos de los trabajadores que estudien el nivel primaria, a partir del ciclo escolar que inicia en septiembre de 2022. Los requisitos administrativos para

el otorgamiento de estas becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud de acuerdo con la convocatoria que para el efecto se emita, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación del ciclo anterior. El importe mensual de la beca estará en función del promedio del ciclo inmediato anterior, y no podrá exceder las cantidades que de detallan en la siguiente tabla:

Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0
Primaria	\$100.00	\$130.00	\$150.00

ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, ME

En caso de que la aportación de la Universidad de Sonora resultara insuficiente para atender la totalidad de las solicitudes, el STEUS podrá disminuir proporcionalmente el importe de las becas, o bien seleccionar a los solicitantes de mayor promedio.

Esta cantidad no formará parte de los recursos destinados por la Universidad de Sonora para las becas a estudiantes de nivel secundaria a posgrado.

Cláusula 50. Los trabajadores que decidan e inicien el trámite de jubilación y pensión, y en ese momento tengan a su cónyuge o hijos en secundaria, preparatoria o profesional, la Universidad se compromete a mantenerle los apoyos a que se refieren las cláusulas 47 y 49 hasta el término de sus estudios; previa solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos, siempre y cuando estén inscritos, sean alumnos regulares y exista continuidad en los estudios.

Cláusula 56. Las mujeres trabajadoras disfrutarán 98 días de descanso, a partir de cumplir 36 semanas de gestación, percibirán el salario íntegro que corresponde a su periodo de incapacidad médica un día antes de que este inicie.

Este periodo de descanso se ampliará al tiempo necesario, en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. En estos casos especiales, con la opinión favorable del Ginecólogo, a petición de la propia trabajadora, la Universidad y el STEUS de común acuerdo podrán autorizarla para que el periodo prenatal se disminuya en los días que estimen apropiados y sean agregados al periodo postnatal.

En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de 45 minutos cada uno dentro de la jornada de trabajo para amamantar a sus hijos, que serán computados como tiempo efectivamente laborado, cuando los periodos de vacaciones a que la trabajadora tenga derecho coincidan con los periodos de pre y posparto, los disfrutará inmediatamente después de que concluya el periodo de postparto.

En caso de que el parto se adelante, la trabajadora tendrá derecho a que se le sumen al periodo postnatal el tiempo faltante para concluir el periodo prenatal.

Cláusula 56 bis. La Universidad de Sonora otorgará permiso de paternidad de cinco días hábiles con goce de sueldo, a los hombres trabajadores administrativos y de servicio, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante en los términos establecidos en la fracción XXVII bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 57. Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además, la Universidad les pagará seis meses de salario integrado vigente independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho.

Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal

o contractual una cantidad equivalente a tres meses de salario integrado cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y seis meses de salario integrado cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagará la proporción que resulte entre los tres y seis meses de salario integrado en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagará en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinará en qué grado es suficiente en la aplicación de incrementos a los montos de jubilación, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.

Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad de \$15,000.00 (Quince mil pesos 00/100 M.N.) para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Así mismo la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo

Cláusula 57 Bis. La Universidad y el STEUS acuerdan la creación de un Programa de Incentivo a la Jubilación. Para soportar financieramente tal programa se creará un Fondo en el que la Universidad aportará quincenalmente el equivalente al 1.25% de salario integrado de los empleados y trabajadores del STEUS y los propios trabajadores y empleados aportarán quincenalmente el 0.5% de su salario integrado. Con los recursos de tal Fondo, anualmente a un conjunto determinado de trabajadores que se jubilen o pensionen se le otorgará un apoyo mensual adicional por un número limitado de años.

Para operar el Programa se nombrará un Comisión Mixta, la cual cada año emitirá la convocatoria respectiva, en la cual se especificará el número de beneficiarios al año, el monto del apoyo mensual adicional y el número máximo de años en que los trabajadores y empleados, que resulten beneficiarios de dicho programa, recibirán esos recursos adicionales. En caso de existir más solicitudes que las disponibles la Comisión Mixta priorizará con los criterios de estado de salud, años de edad y antigüedad en la Institución. En caso de existir menos solicitudes, la diferencia se agregará a los espacios disponibles para el siguiente año.

A manera de ejemplo, según las estimaciones de la Universidad, que parten de algunas premisas específicas, con esos recursos se podría lograr que cada año 41 empleados y trabajadores que obtengan su pensión jubilatoria por parte del ISSSTESON obtengan ese apoyo mensual adicional equivalente al 15% del salario básico promedio (definido como salario tabular más la prima por zona cara) durante 10 años. O alternativamente pudieran ser 62 beneficiarios que obtuvieran ese apoyo mensual adicional por el equivalente al 10% del salario básico promedio durante 10 años. Sin embargo, será la Comisión Mixta la que, a partir de una valoración técnica-financiera de los recursos disponibles, decidirá en cada convocatoria anual el número de beneficiarios, el monto del apoyo mensual adicional y el número de años de duración de dichos beneficios.

Los recursos que ingresen al fondo de este programa deberán depositarse en una cuenta bancaria exclusiva y serán administrados por un Comité Técnico Mixto, en base a un Reglamento acordado

COMISIÓN MIXTA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO SONORA MEX

entre ambas, mismo que contendrá disposiciones similares a las que actualmente tiene el Reglamento del Programa de Incentivo a la Jubilación STAUS-UNISON.

Cláusula 59. La Universidad se compromete a proporcionar a los trabajadores eventuales el servicio médico, en los siguientes términos:

- a. A los que tengan antigüedad menor de 6 meses (equivalente a 180 días laborados), se les proporcionará servicio médico especial en el Hospital General del Estado, u otra institución donde la Universidad tengan convenio, mediante tarjeta o pases que la Universidad expedirá a nombre del trabajador, cónyuge e hijos, siempre y cuando cuente con propuesta vigente.
- b. A los que tengan una antigüedad mayor de 6 meses (equivalente a 180 días laborados), se les tramitará la inscripción ante ISSSTESON, para que estos trabajadores reciban el servicio médico equiparable a los de base. Para tal efecto, el trabajador deberá contar con propuesta de trabajo activa con temporalidad superior de 15 días de vigencia.
- c. Para que el trabajador contratado por tiempo u obra determinada reciba el servicio médico, deberá tener vigente su contrato de trabajo.

En el caso de los incisos b) y c), se otorgará al vencimiento de su contratación o propuesta de trabajo, un periodo de gracia para el goce del servicio médico ISSSTESON, el cual será determinado por la Dirección de Recursos Humanos.

Cláusula 60. La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijan las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad de la Universidad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo, con las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la Subcomisión respectiva en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.

Anualmente la Universidad de Sonora aportará la suma de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100) que será ejercida para la adquisición de equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en el entendido de que esta cantidad solo podrá utilizarse para estos fines.

Lo anterior, sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de las obligaciones de higiene y seguridad.

Cláusula 61. Cuando un trabajador sufra un accidente de tránsito, las partes se sujetarán a los siguientes acuerdos:

1. Cuando el trabajador conduciendo un vehículo propiedad de la Institución, realizando un servicio para la Universidad, autorizado por el titular de su dependencia, sufra un accidente, la Institución lo defenderá sin costo alguno para el trabajador, pagará su fianza, los daños propios y a terceros.
 2. Cuando un trabajador sufra un accidente, en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, la Institución lo apoyará de conformidad con los casos que se detallan más adelante, siempre y cuando se cumpla con algunos de los requisitos siguientes:
 - a) Que el trabajador conduzca un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubino(a), o
 - b) Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubino(a) conduzca un vehículo de su propiedad, con el trabajador de acompañante.
- 2.1. Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para que el trabajador pueda lograr la reparación del daño de su vehículo. En caso de

que el responsable del accidente se desconozca o no pueda asumir su responsabilidad se resolverá conforme a lo dispuesto en el numeral 2.3 de esta cláusula.

- 2.2. Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

- 2.3. Cuando la responsabilidad del accidente sea imputable al trabajador, la Universidad se compromete a cubrir la mitad de los daños totales y a otorgarle financiamiento por el resto.

- 2.4. En el caso que exista concurrencia de culpa, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde pagar al trabajador y otorgará financiamiento por la otra mitad.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el 50% del costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

Cuando estando en el interior del campus universitario, el vehículo del trabajador sufra algún daño, el reporte emitido por el Coordinador de Seguridad Universitaria será considerado como equivalente al parte de tránsito, para obtener el apoyo que corresponda.

3. La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador de todo tipo de accidentes automovilísticos, sea o no imputable al trabajador.

Los apoyos a que se refieren los puntos 1, 2 y 3, no se otorgarán cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes en el momento de ocurrir el accidente, salvo que exista prescripción médica.

4. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento de esta Cláusula es el siguiente:

- 4.1. Cuando un trabajador sufra un accidente, éste deberá notificarse de inmediato a la Universidad, a fin de que un representante se presente en el lugar del accidente.

- 4.2. El trabajador se compromete a no celebrar convenios en ausencia de la representación legal de la Universidad, a menos que ésta no concurra al lugar del accidente.

- 4.3. La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos 662 259-21-17, 662 259-21-16, 662 259-21-42 y 662 259-21-27 correspondiendo los dos primeros números telefónicos a la Dirección de Recursos Humanos, el tercero a la Tesorería de la Universidad y el cuarto a la Oficina del Abogado General. Para las unidades regionales Norte y Sur, la notificación deberá hacerse al Jefe de Departamento correspondiente.

- 4.4. En caso de que la Universidad de Sonora no concurra al lugar del accidente o el trabajador se vea imposibilitado para dar aviso, se considerará para todos sus efectos el parte de tránsito, el cual deberá ser entregado a la Dirección de Recursos Humanos por el trabajador o un representante acreditado, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

- 4.5. Dentro del plazo a que se refiere la fracción 4.4 de esta Cláusula, el trabajador o su representante acreditado, al solicitar el pago de esta prestación, deberá exhibir ante la Dirección de Recursos Humanos los siguientes documentos:

- 4.5.1. Factura y Tarjeta de Circulación. En caso de ser vehículo importado, el pedimento aduanal se anexará a la factura original del vehículo.

- 4.5.2. Parte de Tránsito o reporte de siniestro de la compañía aseguradora

- 4.5.3. En su caso, el convenio celebrado.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

4.5.4. Tres presupuestos de distintos talleres, solo en el caso de no contar con seguro vehicular.

4.5.5. En su caso, póliza de seguro del vehículo.

4.5.6. Si la situación lo amerita, acta de matrimonio o acreditación de concubinato.

Una vez realizado el pago al trabajador, éste deberá acreditarlo ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de la factura correspondiente.

Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán en el Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

Cláusula 63. La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$1'700,000.00 (Un millón setecientos mil pesos 00/100 M.N.), para la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el personal administrativo y de servicios, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año. Las características de este seguro serán analizadas a través de una Comisión Mixta nombrada por ambas partes, en el entendido de que esta cantidad es exclusivamente para la adquisición de este seguro y que la organización sindical y los trabajadores que decidan incorporarse aportarán la diferencia entre el costo de la prima y la aportación de la Universidad.

Cláusula 64. La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de \$400,000.00 (Son cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.), con las siguientes coberturas: Básica, indemnización por muerte accidental, Indemnización por pérdidas orgánicas, Indemnización por muerte accidental colectiva e invalidez total y permanente.

La totalidad de la prima anual de dicho seguro, será cubierta por la Universidad a la Compañía de Seguros y la parte correspondiente a cada uno de los asegurados será descontado quincenal o semanalmente según sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del periodo de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hará en 24 pagos. La Universidad absorberá el 90% del importe total de la prima que se pagará a partir del 20 de marzo de cada año.

La Universidad acepta que el trabajador que se jubile y que así lo decida, pague el 100% del costo de la prima de seguro de vida, siempre que firme un convenio individual donde autorice que el descuento de la prima se realice de la percepción de la despensa que recibe, en el entendido de que si no tiene alcance para cubrir dicha prima se cancelará automáticamente el seguro de vida.

Cláusula 66. La Universidad constituye un fondo de \$676,320.62 (Seiscientos setenta y seis mil trescientos veinte pesos 62/100 M.N.) anuales para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge; en caso de que al finalizar el período de vigencia de la presente revisión quedare algún saldo en dicho fondo, el mismo no se devolverá al Sindicato. Lo anterior, cubre el apoyo para gastos funerarios a 48 trabajadores por un monto de \$14,090.00 (Catorce mil noventa pesos 00/100 M.N.) cada uno.

Cláusula 70. La Universidad otorgará la prestación de uniforme a todos los trabajadores de base, de la siguiente manera:

- a) La cantidad equivalente a quince días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado.
- b) La cantidad equivalente al valor de un par de zapatos de trabajo, que para estos efectos se tasa en la cantidad de \$686.63 (Seiscientos ochenta y seis pesos 63/100 M.N.) para el ejercicio 2022, en el

entendido que en el caso de que el valor del zapato adquirido exceda al dinero recibido, el trabajador cubrirá la diferencia. El valor anterior se incrementará en la misma proporción del aumento que tenga el salario del trabajador, y se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado

- c) La Universidad proporcionará anualmente zapatos de seguridad que requiera el personal de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, según dictamen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- d) La Universidad se compromete a dotar de dos uniformes al personal de vigilancia, para que lo distinga como tal en el desempeño de sus labores en la institución, comprometiéndose el personal de vigilancia a portarlo durante la jornada de trabajo que le corresponda; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerará como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Dicho uniforme constará de dos pantalones, dos camisolas, un chaleco y una gorra. Para el grupo de atención a emergencias, el uniforme se integra por dos pantalones tipo comando, dos camisas polo, un chaleco y una gorra y además, cada dos años, de un par de botas tipo militar.
- e) Adicionalmente, para los vigilantes y trabajadores del campo experimental que así lo requieran, un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la segunda quincena del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará dos años continuos en efectivo y uno en especie, en el entendido que el monto destinado se incrementará en el mismo porcentaje que se otorgue como incremento salarial. Para estos efectos se tasa en la cantidad de \$1,611.82 (Mil seiscientos once pesos 82/100 M.N) para el ejercicio 2022.
- f) Anualmente se proporcionará una filipina al personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.
- g) El personal que labora como chofer, para distinguirse en el desempeño diario de su jornada laboral, recibirá en el mes de noviembre de cada año, dos uniformes completos consistentes en pantalón y camisa de manga larga, así como dos camisetas tipo polo en el mes de marzo. Además, en el mes de octubre de los años pares se entregará una chamarra tipo universitaria. El personal beneficiario se compromete a portar el uniforme durante la jornada de trabajo, en servicio local o foráneo; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerara como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Asimismo, a los trabajadores que forman parte de la misma delegación de choferes y que laboran en los talleres y en el servicio de fletes y traslados, se les dotará de dos pantalones, dos camisas y dos playeras tipo polo, en las fechas indicadas.
- h) La Universidad proporcionará a los jardineros, anualmente, una camisola de manga larga con el objeto de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además de un par de zapatos de trabajo cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

Toda la indumentaria que proporcione la Universidad a sus trabajadores deberá ser de buena calidad.

Respecto al personal eventual la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:

- a) El uniforme y el calzado se cubrirá íntegramente al que haya laborado el 50% o más del año efectivo laborado a la fecha de pago o suministro de la prestación.
- b) Al que tenga menos de dicho porcentaje se le cubrirá la parte proporcional al laborado.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MAYO 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Cláusula 71. La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

- a) Al personal que se encuentra laborando a la fecha de pago de esta prestación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente un año, un mes de salario integrado sin descuento alguno, de acuerdo con la Ley. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.
- b) Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el primero de diciembre de cada año. El segundo pago por el mismo concepto será por el importe de 20 días de salario integrado el cual se pagará a cada trabajador dentro de los primeros cinco días en que se empiece a laborar en el mes de enero de cada año.
- c) El aguinaldo se pagará proporcionalmente cuando se dé por terminada la relación de trabajo con anterioridad a las fechas mencionadas en el inciso anterior.

Cláusula 72. La Universidad otorgará un estímulo económico a los Trabajadores que cumplan 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio, a partir del 20 de marzo de cada año con base en el salario integrado vigente, estímulo que se cubrirá a cada trabajador a más tardar 15 días después de la fecha en que se cumplan los años de servicio mencionado de acuerdo a la siguiente tabla:

Años	Días de salario integrado vigente
15	15
20	20
25	25
30	30
35, 40 y 45	35

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

20 MARZO 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Cláusula 73. La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a 12 días de salario tabular por Asistencia Completa. Este bono se hará efectivo de manera cuatrimestral, en que se cubrirán en los siguientes períodos; del 20 de marzo al 19 de julio se cubrirán 4 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de agosto; del 20 de julio al 19 de noviembre se cubrirán 4 días, los cuales se harán efectivos en la primera quincena de diciembre; del 20 de noviembre al 19 de marzo se cubrirán 4 días de salario, que se cubrirán en la primera quincena de abril.

Este pago se hará efectivo al personal que durante el cuatrimestre que corresponda, no tenga inasistencias justificadas o injustificadas, licencias con goce o sin goce de salario, permisos urgentes, días económicos e incapacidades, con excepción de incapacidades por embarazo e incapacidades médicas por motivo de intervención quirúrgica, por enfermedad y/o patología que ponga en riesgo a los compañeros de trabajo, así como aquellas incapacidades médicas emitidas por un médico especialista la cual deberá acreditarse oportunamente mediante constancia medica debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.

Cláusula 76. La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la SEP, para tramitar Becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores, con necesidades de Educación especial. La Universidad de Sonora se compromete además a proporcionar los siguientes apoyos:

- a) La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de la Mujer del Sindicato serán las instancias encargadas de revisar los asuntos particulares para aquellos casos de deficiencia o discapacidad que

requieran educación especial, para lo cual solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares. Una vez analizado el dictamen y si este indica que requiere atención especial, la instancia decidirá el nivel del apoyo económico requerido, presentando el trabajador la factura correspondiente que ampare el pago de esta prestación, en el entendido de que este apoyo económico en ningún caso excederá la cantidad de \$ 1,900.00 (mil novecientos pesos 00/100 M.N.).

- b) La Universidad otorgará becas a los hijos de los trabajadores que requieran de educación especial por presentar enfermedades de autismo, síndrome de Down o una discapacidad permanente que lo requiera. Para ello es necesario presentar los dictámenes correspondientes de profesionales especialistas en la materia, sean estos de instituciones públicas como ISSSTESON o similares. Una vez documentado mediante dictamen que avale que requiere de educación especial, la Dirección de Recursos Humanos determinará el monto de la beca que se otorgará como apoyo económico, en el entendido de que éste en ningún caso excederá la cantidad de \$2,100.00 (Dos mil cien pesos 00/100 M.N.) mensuales y no requerirá la presentación de factura.

Cláusula 77. La Universidad a partir del 20 de marzo del año 2004, constituye un fondo de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para apoyar a los trabajadores Administrativos y de Servicios con el enganche de la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria, o para la regularización de escrituras de su vivienda; dicho fondo se ejercerá de acuerdo con el Reglamento de operación acordado por la Comisión Mixta de Vivienda y que, además, será encargada del ejercicio, administración y autorización de los apoyos.

Los criterios para otorgar este apoyo se establecen en el Reglamento acordado bilateralmente por la Comisión Mixta de Vivienda, el cual deberá actualizarse periódicamente de acuerdo a las necesidades. Los trabajadores deberán presentar su solicitud ante la Secretaría de Vivienda del Sindicato, dentro del plazo que la misma señale, el cual deberá ser suficiente para que todos los trabajadores sindicalizados hagan su solicitud respectiva.

La Secretaría de Vivienda del Sindicato entregará las solicitudes dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de noviembre de cada año a la Comisión Mixta de Vivienda.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo para la contratación de crédito para vivienda, quienes reúnan los siguientes requisitos;

- I. Que sea personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses.
- II. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:
 - a) Constancia de no propiedad del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.
 - b) La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda de interés social con alguna institución bancaria.
- III. En el caso de que la Comisión Mixta de Vivienda estime necesario ampliar el plazo para efecto de comprobar los requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Una vez concluidos los plazos señalados en los puntos anteriores, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días contados a partir de la conclusión de los plazos señalados.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo para escrituración que tenga por objeto la regularización de su vivienda, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- I. Que sea trabajador o trabajadora de base con una antigüedad mínima de 6 meses
- II. Presentar solicitud respectiva para el trámite

Gobierno del Estado de Sonora
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje del Estado

20 MAYO 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

- III. Presentar documentación que acredite que el trabajador se encuentra realizando trámite para regularización de escrituras de la vivienda, la cual deberá consistir en uno de los siguientes:
- a) Contrato privado firmado ante dos testigos en su momento pendiente de su formalización en escritura pública.
 - b) La acreditación del trámite de un juicio ordinario civil para elevación de contrato privado a escritura pública.
 - c) Juicio Declarativo de propiedad en trámite ó pendiente de protocolizar.
 - d) Constancia de trámite de adquisición ó carta de asignación por parte del municipio ó Gobierno del Estado de Sonora.
 - e) Documento que acredite existencia de un juicio sucesorio testamentario ó intestamentario donde el trabajador sea el heredero.
 - f) Cualquier otro documento no mencionado en los anteriores donde se acredite estar legalmente facultado para regularizar la escrituración de la vivienda.
- IV. En el caso de que la Comisión estime necesario ampliar el plazo establecido en los puntos anteriores, para el efecto de comprobar requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Una vez concluidos los plazos señalados, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días

Cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre sí y ambos reúnen los requisitos para que se les otorgue este apoyo, sólo tendrá derecho aquel que entre ellos designen.

Todo lo no previsto en las presentes bases, se resolverá por la Comisión Mixta de Vivienda.

Cláusula 79. La Universidad por esta única ocasión aportará la cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) en un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos de base para construcción y ampliación de vivienda.

Dicho Fondo se ejercerá de acuerdo con las reglas que sean determinadas por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. El Secretario de la Vivienda del Sindicato será el encargado de tramitar la solicitud y de vigilar y fiscalizar el uso adecuado de esta prestación. El incremento de este Fondo estará sujeto a la aportación que el Sindicato establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.

Cláusula 80. La Universidad, a partir del 20 de marzo del 2022, incrementará el Fondo de Ahorro a \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100 M.N.) a favor de los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado por el Sindicato con el 50 % de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. El fondo y sus rendimientos serán distribuidos a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 220 días laborados, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares, y se pagarán dentro de los primeros cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones.

Cláusula 85. La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$2,563.78 (Dos mil quinientos sesenta y tres pesos 78/100 M.N.) por concepto de despensa para cada trabajador que preste sus servicios a la Institución, independientemente del salario.

Así mismo la prima de despensa se hará extensiva al personal eventual, haciéndose el pago a cada uno de estos trabajadores una vez que hayan acumulado treinta días de trabajo. Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado.

Cláusula 86. La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$2,513.00 (Dos mil quinientos trece pesos 00/100 M.N.) que se cubrirán a más tardar el 9 de mayo de cada año, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate.

Cláusula 87. La Universidad de Sonora constituye un fondo para préstamos especiales por una cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo asociado "A", que se incrementará anualmente de acuerdo al porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, y se otorgará de acuerdo al reglamento aprobado por las partes.

Para el ejercicio 2022, la Universidad de Sonora aportará, por esta única ocasión, la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para incrementar este fondo.

Cláusula 88. La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine. Se otorgarán por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, su importe se descontará en tres quincenas o seis semanas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y la capacidad de crédito del trabajador.

La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 MN.) a los trabajadores semanales y a \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) para los quincenales.

Cláusula 88 BIS. La Universidad de Sonora cubrirá el costo de la renovación periódica de la licencia federal para conducir de los choferes al servicio de la institución que por la naturaleza de su actividad así lo requieran. Esta prestación podrá ejercerse a partir de cumplir el trabajador un año de antigüedad en el puesto.

Cláusula 90. La Universidad otorgará doce licencias sindicales con goce total de salario a los integrantes del Comité Ejecutivo del STEUS por el tiempo que duren en sus funciones, con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Así mismo dará las facilidades a los delegados y representantes del Sindicato en cada dependencia, para que cuando ello sea indispensable, traten con los representantes de la Universidad, aún dentro de los horarios de trabajo, los asuntos urgentes que se presenten de improviso, relacionados con el desempeño de las labores. Cuando se trate de asuntos urgentes los mismos deberán ser tratados en cualquier momento fuera del citado horario. Estas facilidades se harán extensivas a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.

Cuatro de las licencias referidas en esta cláusula se otorgarán en nivel tabular 9, para que se destinen a un número igual de integrantes del Comité Ejecutivo que esa misma representación sindical decida, en el entendido de que solamente serán efectivas durante el periodo establecido para el cual fueron electos como integrantes del Comité Ejecutivo, por lo que una vez concluida su gestión, los trabajadores beneficiados regresarán a la plaza y nivel tabular que tengan asignados como empleados de la Universidad de Sonora. El Secretario General notificará, por escrito, a la Secretaría General Administrativa los nombres y puestos de los integrantes del Comité Ejecutivo que sean designados como beneficiarios.

Cláusula 91. La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del Sindicato acudan a Asambleas Generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes, a partir de las 12:00 horas. Los permisos no ejecutados no se podrán

acumular en los del siguiente mes, En casos extraordinarios y previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, la Institución dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales que convoque el STEUS. Por lo que respecta a los trabajadores de las unidades regionales que tengan turno nocturno, dicho permiso empezará a contar a partir de la hora en que empieza su jornada de trabajo que corresponda al día en se lleve a cabo la Asamblea General.

Cláusula 93. La Universidad concederá permiso a partir de las 13:00 horas por dos ocasiones al mes a los delegados sindicales, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Contractuales para que realicen reuniones sindicales. Este permiso se concederá cuando el Sindicato lo solicite con 48 horas de anticipación, previa lista de participantes. En casos especiales, debidamente justificados ante la Dirección de Recursos Humanos, uno de los permisos mensuales podrá ser a partir de las 12:00 horas.

Cláusula 98. La Universidad conviene también el uso por parte del STEUS, de los medios de difusión, propaganda o publicidad con que cuenta para que el Sindicato lleve a cabo las diversas actividades que programe de carácter cultural.

La Universidad de Sonora se compromete a permitir el uso de la Radio y T.V. Universitaria por parte del STEUS, en un programa semanal de 90 minutos, programas que deberán tener carácter informativo o cultural con plena libertad para la producción del mismo.

Cláusula 104. La Universidad otorgará por conducto del Comité Ejecutivo una ayuda económica anual para sufragar gastos por actividades sindicales en las Delegaciones de los campus de las unidades regionales de acuerdo a la siguiente distribución:

Delegación	Suma
Navojoa	\$14,000.00
Caborca	\$12,000.00
Cajeme	\$3,250.00
Nogales	\$3,250.00
Santa Ana	\$5,500.00
Bahía Kino	\$2,000.00
Campo Experimental	\$7,000.00

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
 Y ARBITRAJE DEL ESTADO
 20 MAYO 2022
RECIBIDO
 HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Estos apoyos se harán efectivos para la segunda quincena de marzo de cada año.

Cláusula 109. La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$525,000.00 (Quinientos veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales para los siguientes festejos: Posada Decembrina, Día Internacional de la Mujer, Día del Trabajador Universitario, Día de las Madres y Día del Niño, de acuerdo a la siguiente distribución:

Festejo	Suma
Posada Decembrina	\$300,000.00
Día Internacional de la Mujer	\$50,000.00
Día del Trabajador Universitario	\$70,000.00
Día de las Madres	\$50,000.00
Día del Niño	\$55,000.00

Cláusula 110. La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$12,000.00 (Doce mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de gastos de asesoría.

La Universidad aportará la suma de \$38,000.00 (Treinta y ocho mil pesos 00/100 M.N.) anuales como apoyo para diversas asesorías.

Cláusula 124. La vigencia de este Contrato comenzará a contar a partir del 20 de marzo de 2022, será por tiempo indeterminado correspondiendo revisarse en lo correspondiente al salario tabular cada año, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos treinta días antes de la fecha de revisión y por lo que respecta a la totalidad del Contrato se revisará cada dos años, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos con 60 días de anticipación a la fecha de revisión.

Transitorias:

Cuarta. Se deroga

Sexta. Se deroga.

Vigésima tercera. Las partes convienen que a partir de la firma de convenio de revisión contractual se conformará una comisión mixta de estilo para que incluya en el Contrato Colectivo de Trabajo lo convenido en las revisiones salariales y contractuales inmediatas anteriores.

Vigésima cuarta. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 y 399-bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan ante la junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres. Por otra parte, el sindicato compareciente, por conducto de su Secretaría General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del trámite de huelga 018/2022, y se solicita que se agregue un tanto de este convenio al expediente 179/76 relativo al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido de que queda reservado el derecho individual de los trabajadores, para que lo hagan valer en la vía y forma que corresponda.

Vigésima quinta. En virtud del problema de falta de medicamentos que se presenta actualmente en el ISSSTESON, la Universidad creará temporalmente un fondo revolvente por un monto de \$750,000.00 para que los trabajadores administrativos y de servicios puedan hacer uso de él para cubrir los costos que corresponden a medicamentos catastróficos que serán reembolsados por el ISSSTESON y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el propio instituto. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos tenga el propio ISSSTESON y a las particularidades que establezca la universidad para el reembolso efectivo del costo del medicamento al fondo revolvente.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
20 MAYO 2022
RECIBIDO
HERNÁNDEZ, SONORA, MEX.