

**Universidad de Sonora**  
**Políticas de salarios y prestaciones para el personal**  
**de confianza**

**Vigente a partir del 20 de marzo de 2016**



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

### **Antecedentes del pago de prestaciones del personal de confianza**

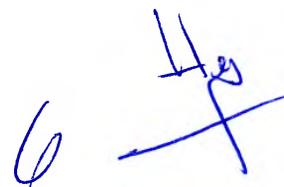
Con el objeto de dejar constancia, normar y dar cumplimiento a lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional 2013 - 2017, Eje 4.4 Gestión administrativa eficiente, eficaz, transparente y con manejo responsable de los recursos otorgados por la sociedad, y referente a los pagos de remuneraciones al personal de confianza, esta administración se ha dado a la tarea de revisar cada uno de los conceptos de pagos que se incluyen en la nómina y su forma de cálculo; esto con la finalidad de contar con políticas claras y que den certidumbre y transparencia, en el ejercicio de los recursos por pago de servicios personales al personal de confianza.

A continuación se definen las actividades desarrolladas para lograr el objetivo planteado en el párrafo anterior, que consideran la identificación de los conceptos de pago, y las políticas que los sustentan.

1. Primeramente se identificaron los conceptos de pago a los cuales tiene derecho el personal de confianza, detectándose el siguiente catálogo de conceptos: **ANEXO 1**.
2. Una vez analizado el catálogo, se detectó que no cuentan con autorización en cuanto a Política de pago se refiere, y que se ha venido pagando por usos y costumbres de acuerdo a lo autorizado en el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la Universidad, exceptuando aquellas prestaciones que por su naturaleza sólo aplican a personal académico; asimismo, existe otro grupo de prestaciones para el personal de confianza, que no corresponden a las autorizadas para el resto del personal y que se han venido otorgando a través del tiempo sin que cuente con un documento que acredite su autorización, sin embargo ha sido del conocimiento de las autoridades de la administración universitaria, un ejemplo de esta situación es el Fondo de Ahorro para el personal de confianza, el cual según comentarios del personal de nóminas viene otorgándose desde hace por lo menos 20 años.

Derivado de lo anterior, esta Rectoría con fundamento en los artículos 23 y 25 de la Ley Número 4, Orgánica de la Universidad de Sonora, y el artículo 23 del Estatuto General de la Universidad de Sonora, tomó las medidas necesarias para que el pago de sueldos y prestaciones al personal de confianza tenga un mecanismo de regulación que de soporte a las medidas tomadas en las anteriores administraciones, mediante la documentación de dichas políticas, y cumplir así con los objetivos planteados en el Plan de Desarrollo Institucional.

Es importante mencionar que los conceptos de pago son modificables en las revisiones salariales pactadas con el personal académico de la institución; de tal manera que el tabulador del personal de confianza será incrementado en la misma proporción que al resto del personal.



INDICE

Antecedentes . . . . .	2
Salario integrado mensual . . . . .	5
Salario tabular . . . . .	
Tabulador personal de confianza . . . . .	6
Nivelación salarial . . . . .	
Zona cara . . . . .	7
Complemento por antigüedad . . . . .	
Prima vacacional de verano . . . . .	8
Gratificación anual (aguinaldo) . . . . .	
Pagos extraordinarios al personal de confianza . . . . .	9
Tiempo extra . . . . .	
Vacaciones laboradas . . . . .	
Días de descanso laborados . . . . .	
Compensación para estructura académica - administrativa . . . . .	
Aportaciones de seguridad social al personal de confianza . . . . .	10
Pensiones y jubilaciones ISSSTESON . . . . .	
Servicio médico ISSSTESON y otros conceptos . . . . .	
Incentivo a la jubilación del personal de confianza . . . . .	
Aportaciones para seguros al personal de confianza . . . . .	11
Seguro de vida . . . . .	
Gastos médicos mayores . . . . .	12
Prima por años de servicio . . . . .	
Otras prestaciones sociales y económicas . . . . .	
Fondo de ahorro . . . . .	13
Indemnización por separación voluntaria . . . . .	14
Jubilación . . . . .	
Pensión por vejez . . . . .	
Cesantía en edad avanzada . . . . .	
Pensión por invalidez . . . . .	
Indemnización por jubilación o pensión . . . . .	
Liquidación por incapacidad . . . . .	15
Fondo para estímulo de la jubilación . . . . .	16
Prestaciones y haberes de retiro . . . . .	
Nómina de pensiones y jubilaciones . . . . .	
Previsión para pago de ISSSTESON de jubilados y pensionados . . . . .	
Prestaciones . . . . .	17
Despensa . . . . .	
Ayuda para gastos de transportación . . . . .	
Ajuste de calendario laboral . . . . .	
Pago de marcha fúnebre . . . . .	
Ayuda por defunción . . . . .	18
Accidentes de tránsito . . . . .	
Gastos ortopédicos . . . . .	20

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Pago de menaje . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Pago de guardería . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Fondo de préstamos especiales para el personal de confianza	.	.	.	.	.	.	.	.	.	21
Becas hijos al personal de confianza . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Canastilla . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	22
Dote matrimonial . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Pago de educación especial a hijos . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Uniforme . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	23
Licencias sin goce de salario . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Actualización de salarios y prestaciones . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	24
Anexo 1 . . . . .	.	.	.	.	.	.	.	.	.	25



## **DEL SALARIO Y PRESTACIONES ECONOMICAS**

### **SALARIO INTEGRADO MENSUAL**

Es la cantidad mensual devengada por el trabajador administrativo de confianza como producto de su trabajo y estará formada por la suma de los siguientes conceptos:

1. Salario tabular
2. Nivelación salarial
3. Zona cara
4. Prima de antigüedad
5. Despensa
6. Ayuda por distancia

#### **1. Salario Tabular**

Es aquél que le corresponde al trabajador por su ubicación en la categoría y/o nivel correspondiente del tabulador, de acuerdo al tipo de plaza en que se encuentre contratado.

En el salario tabular no se contempla ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.



**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**SECRETARIA GENERAL DE FINANZAS**  
**TESORERIA GENERAL**

**TABULADOR CONFIANZA**  
**A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2016**

NIVEL	PUESTO	SUELDO TABULAR
1R	RECTOR	92,689.56
1S	SECRETARIO GENERAL	66,986.01
1X	VICERECTOR	56,569.02
1T	TESORERO, CONTRALOR Y ABOGADO	48,409.84
1D	DIRECTOR GENERAL	42,783.50
SD	SUB-DIRECTOR	26,857.52
9C	JEFE DE SECCION	17,850.15
9B	JEFE DE SECCION	16,584.11
9A	JEFE DE SECCION	15,226.05
8C	INV.ANALISTA, JEFE DEPTO.	15,219.55
8B	INV.ANALISTA, JEFE DEPTO.	14,157.04
8A	JEFE DEPTO. 'A', INV.ANALISTA	13,287.92
7C	COORD. ADMVO., TECNICO ANALISTA	13,275.84
7B	TECNICO ANALISTA, COORD. ADMVO.	12,363.94
7A	COORD. ADMVO., TECNICO ANALISTA	11,543.15
6C	JEFE ADMVO.	11,534.78
6B	JEFE ADMVO.	10,757.70
6A	JEFE ADMVO.	10,016.85
5C	JEFE DE AREA	10,012.17
5B	JEFE DE AREA	9,350.34
5A	JEFE DE AREA	8,711.74
4C	SRIA.EJECUTIVA, ENC. ADMVO.	7,384.34
4B	ENCGDO. ADMVO., SRIA. EJECUTIVA	6,900.98
4A	ENC. ADMVO., SECRETARIA	6,656.50
3C	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, SRIA. AUX	6,650.93
2C	CHOFER	6,508.73
1C	AUX. DE CONTROL	6,267.96
1B	AUXILIAR DE OFICINA	5,190.62

## 2. 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 el punto 1.

## 3. Zona Cara

Es la cantidad devengada por el personal de confianza de los campus Caborca y Nogales por estar ubicados en una zona de vida cara. Dicha cuota equivale al 13.4% del salario tabular.

## 4. Complemento por Antigüedad

Es la prestación devengada por el personal de confianza 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 y 3.

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.

**TABLA DE PORCENTAJES DE ANTIGÜEDAD  
SEGÚN AÑOS DE SERVICIO**

AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%
1	0.00%	11	16.50%	21	32.00%
2	3.00%	12	18.00%	22	34.00%
3	4.50%	13	19.50%	23	36.00%
4	6.00%	14	21.00%	24	38.00%
5	7.50%	15	22.50%	25	40.00%
6	9.00%	16	24.00%	26	42.00%
7	10.50%	17	25.50%	27	44.00%
8	12.00%	18	27.00%	28	46.00%
9	13.50%	19	28.50%	29	48.00%
10	15.00%	20	30.00%	30	50.00%

## 5. Despensa

Es la cantidad devengada por el trabajador de confianza de la Universidad por concepto de despensa y será de \$2,422.00 (dos mil cuatrocientos veintidós pesos 00/100 M.N.). Se incrementará en el mismo porcentaje que se aumente para el personal académico.

## **6. Ayuda Para Gastos de Transportación**

Es la ayuda que otorga la Universidad de Sonora como apoyo para la transportación de los empleados de confianza adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, así como a los trabajadores 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.

En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2015 es de \$1,487.12 mensuales. Para el año 2016 la ayuda por distancia es de \$1,533.96 pesos mensuales.

## **PRIMAS DE VACACIONES, SABATINA, DOMINICAL Y GRATIFICACIÓN DE FIN DE AÑO AL PERSONAL DE CONFIANZA**

Asignaciones al personal que tenga derecho a vacaciones o preste sus servicios en sábado y/o domingo; aguinaldo o gratificación de fin de año al personal de la Institución.

### **Prima Vacacional**

El personal de confianza disfrutará de sus vacaciones en la forma y término fijados en este documento, y tendrá derecho al pago de una prima vacacional equivalente al 50% del importe del salario integrado mensual en los mismos términos que el de los pagos de aguinaldo.

Esta prestación será pagada precisamente antes del inicio de las vacaciones de verano, conjuntamente con el salario correspondiente a dicho período.

La prima vacacional es de carácter anual y se cubrirá únicamente respecto al período de vacaciones de verano. El personal de confianza que tenga menos de un año de antigüedad de servicio, recibirá vacaciones y prima vacacional en forma proporcional al tiempo que tenga trabajando.

### **Gratificación Anual (Aguinaldo)**

Los miembros del personal de confianza 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 la primera quincena de enero.