

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA REVISIÓN CONTRACTUAL Y SALARIAL AÑO 2026

PLIEGO PETITORIO



I. EJES PRINCIPALES DE LA REVISIÓN.

Se propone por parte del Comité Ejecutivo y la Comisión Revisora 2026, los siguientes ejes principales:

1. Reconocimiento, gestión y pago inmediato al salario Mínimo General para ambas zonas Geográficas y retroactivo al 1º de enero de 2026.
2. Aumento directo al salario del 50% a partir de la homologación al salario mínimo de ambas zonas geográficas. (Inflación y costo de vida, crecimiento en responsabilidades, poder adquisitivo, aumento a la canasta básica, equidad salarial).
3. Cumplimiento a la cláusula décima del convenio de revisión 2024 STEUS de reestructuración tabular. Exigimos el aumento del 12 % entre niveles como el tabulador del STAUS.
4. Programa de recuperación Salarial.
5. Aumento al 30% de la prestación de Zona de vida cara cláusula 35 CCT STEUS y que se les otorgue a todos los campus de la Universidad de Sonora.
6. Aumento al Fondo de Ahorro cláusula 80 CCT STEUS.
7. Aumento a la despensa 85 CCT STEUS.





PLIEGO PETITORIO

Capítulo I: Disposiciones generales

Cláusula I. De las denominaciones

Cláusula I. Para la correcta aplicación de este Contrato se establecen las siguientes denominaciones:

1. Universidad de Sonora: La Institución o la Universidad.
2. Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora: El Sindicato o el STEUS.
3. Dependencias: Escuelas, Direcciones Generales, Instituciones, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución.
4. Delegaciones del Sindicato: Son las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyen en cada una de las dependencias de la Universidad.
5. Representantes:
 - a) De la Universidad: Son aquellas a quienes confieren tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad y las personas físicas con facultades delegadas para tratar de resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia.
 - b) Del Sindicato: El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Sub-delegados de Dependencia, y las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
6. Comisiones: Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, para discutir con voz y voto.
7. Asesores: Las personas que con voz pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.
8. Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo o CCT.
9. Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto.
10. Trabajadores o Empleados: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución.
11. Tabulador: La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y el Sindicato.
12. Descripción del Puesto: Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos.
13. Salario: La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo. Art. 82, LFT.
14. Salario Tabular o Sueldo Base: La cantidad fijada para cada puesto en el Tabulador.
15. Integración del Salario: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
16. Ley Orgánica: Ley N° 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, o bien Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora a partir del 06 de marzo de 2023.
17. Estatuto General: El Estatuto General de la Universidad de Sonora, vigente, así como sus reformas o modificaciones también vigentes.
18. Reglamentos: Los que se aprueben de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato para fines especiales.
19. Reglamento Interior de Trabajo: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.
20. Ley: Ley Federal del Trabajo.



21. Ley del ISSSTESON: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

Capítulo I: Disposiciones generales

Cláusula I. De las denominaciones

Modificación Cláusula I. Para la correcta aplicación de este Contrato se establecen las siguientes denominaciones:

1. Universidad de Sonora: La Institución o la Universidad.
2. Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora: El Sindicato o el STEUS.
3. **Cuando se mencionen Comisiones Mixtas: Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora.**
4. Dependencias: Escuelas, Direcciones Generales, Instituciones, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución.
5. Delegaciones del Sindicato: Son las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyen en cada una de las dependencias de la Universidad.
6. Representantes:
 - a) De la Universidad: Son aquellas a quienes confieren tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad y las personas físicas con facultades delegadas para tratar de resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia.
 - b) Del Sindicato STEUS: El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Sub-delegados de Dependencia, y las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
7. Comisiones: Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato STEUS, para discutir con voz y voto.
8. Asesores: Las personas que con voz, pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.
9. Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON.
10. Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto propuesto por parte de la Comisión Mixta STEUS-UNISON.
11. Trabajadores o Empleados del STEUS: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución.
12. Tabulador STEUS: La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y STEUS.
13. Descripción del Puesto: Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos del STEUS.
14. Salario: La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo. Art. 82, LFT.
15. Salario Tabular o Sueldo Base: La cantidad fijada para cada puesto en el Tabulador.
16. Integración del Salario: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
17. Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora: La Ley Orgánica de la Universidad de Sonora.
18. Estatuto General: El Estatuto General de la Universidad de Sonora, vigente, así como sus reformas o modificaciones también vigentes.
19. Reglamentos: Los que se aprueben de común acuerdo entre la Institución y STEUS para fines especiales.
20. Reglamento Interior de Trabajo: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y STEUS.

21. Ley: Ley Federal del Trabajo.
22. Ley del ISSSTESON: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

Cláusula 2. De la representación legal

Cláusula 2. La Universidad de Sonora, reconoce al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, como el representante del mayor interés profesional de sus trabajadores manuales y administrativos, y, por lo tanto, como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo. La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, aún en el caso de que el Sindicato titular cambie su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Distrito, Estatal o la Nación. La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la Autonomía Sindical.

Son materia de este Contrato todas las labores desarrolladas por los trabajadores y empleados manuales y administrativos que prestan sus servicios a la Universidad de Sonora para el funcionamiento y cumplimiento de sus fines, conforme a lo pactado en el mismo.

Violación de Cláusula 2: En cuanto al segundo párrafo, toda vez que se cuenta con evidencia que existe personal de confianza que realiza actividades y funciones que son materia de trabajo de empleados sindicalizados.

Cláusula 3. Del tratamiento de los conflictos

Cláusula 3. La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores por motivo de las relaciones laborales.

Los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales tratarán directamente con los titulares de sus respectivas Dependencias, los problemas que se presenten por motivo de trabajo, siempre que no contravengan lo dispuesto en la presente Cláusula. De no ponerse de acuerdo con el titular de la Dependencia se seguirá el procedimiento establecido en esta Cláusula, el cual deberá sujetarse a las siguientes bases;

1. Ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte a los derechos de los trabajadores o del Sindicato, podrá llevarse a cabo por parte de la Institución sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete. En los casos de cambios de adscripción la Comisión Mixta de Conciliación se sujetará a lo establecido en este Contrato por lo que se refiere a la conformidad del trabajador afectado.

Lo establecido en esta Cláusula no será aplicable cuando el Sindicato solicite la separación de algún trabajador con fundamento en la Cláusula de exclusión por expulsión del Sindicato que establece este Contrato.

2. La contravención por la Universidad de lo establecido en el inciso anterior, producirá el efecto de considerar el acto que realice como injustificado, debiendo proceder la Institución de inmediato a su reparación conforme a este Contrato y a la Ley perdiendo el derecho la Universidad de recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación por la misma causa.

El trabajador permanecerá laborando en las mismas condiciones en que se encuentre antes del conflicto hasta que éste sea resuelto en definitiva sin menoscabo de las prestaciones que se incrementen durante la tramitación del conflicto.

3. La Comisión Mixta de Conciliación estará integrada por tres representantes propietarios y un suplente por parte del STEUS y por igual número de representantes por parte de la Institución. La Comisión dispondrá de un local acondicionado para el desarrollo de sus funciones. El personal que se requiera será proporcionado por la Universidad y por el STEUS en igual número, en su caso, obligándose a la Institución a cubrir los sueldos de este persona l, así como los gastos de la Comisión, si los hubiere.



4. La Comisión Mixta de Conciliación, para cada caso abrirá un expediente por triplicado, de uno de los cuales se harán responsables los representantes del STEUS y del otro la Universidad, el tercero quedará en las oficinas de la Comisión. Las actuaciones estarán firmadas por la totalidad de los miembros propietarios y en su caso por los suplentes. Los términos contarán por días hábiles. Cualquiera de los representantes que reiteradamente deje de asistir a las sesiones de la Comisión será sancionado por los términos del Reglamento que elabore la misma Comisión para su funcionamiento.

5. Las peticiones que se hagan a la Comisión Mixta de Conciliación se argumentarán y fundarán por escrito, notificando éstas al Sindicato o a la Universidad según corresponda en un plazo no mayor de tres días, entregándole copia simple de la petición para que sea contestada en un término de tres días a partir de la notificación que se le haga. En un término no mayor de cinco días ni menor de tres, contados a partir de la fecha en que se reciba la contestación o de que se fenezca el término para ello, ambas partes deberán presentarse a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas y alegatos. Sea cual fuere las pruebas ofrecidas, si no pueden desahogarse en la audiencia, se fijará un plazo de quince días para tal efecto, salvo causas de fuerza mayor en que dicho término podrá ser prorrogado en la medida que las partes convengan. Una vez realizada la audiencia anterior, en un término no mayor de cinco días se dictará la resolución respectiva. Las resoluciones serán dictadas por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer el asunto, conforme a la lista que de común acuerdo los representantes de la Universidad y el STEUS nombren ante la misma Comisión Mixta de Conciliación.

El perito deberá resolver en un término no mayor de ocho días a partir de la notificación la que se hará al día siguiente en que sucedió el empate. En el caso de no resolver será removido y nombrado el que sigue en la lista, el que resolverá en el mismo término.

De no estarse de acuerdo con la resolución que se dicte se entenderá que las partes tienen reservados sus derechos para hacerlos valer en la forma y vía que conforme a derecho proceda.

6. Los miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Conciliación tendrán en todo tiempo facilidad para concurrir a los actos de la misma.

7. Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito de Derecho respectivo, en su caso, dicten resolución definitiva.

8. Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias por las partes, y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlos conforme a este Contrato, los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores y los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

9. La Universidad no podrá decretar sanción alguna si no se ha cumplido con el procedimiento marcado en esta Cláusula.

Cláusula 3. Del tratamiento de los conflictos

Modificación Cláusula 3. La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores por motivo de las relaciones laborales.

Los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales tratarán directamente con los titulares de sus respectivas Dependencias, los problemas que se presenten por motivo de trabajo, siempre que no contravengan lo dispuesto en la presente Cláusula. De no ponerse de acuerdo con el titular de la Dependencia se seguirá el procedimiento establecido en esta Cláusula, el cual deberá sujetarse a las siguientes bases;

1. Ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte a los derechos de los trabajadores del **STEUS**, podrá llevarse a cabo por parte de la Institución sin que la Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON** lo decrete. En los casos de cambios de adscripción la Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON** se sujetará a lo establecido en este Contrato por lo que se refiere a la conformidad del trabajador afectado.



SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



Lo establecido en esta Cláusula no será aplicable cuando el **STEUS** solicite la separación de algún trabajador con fundamento en la Cláusula de exclusión por expulsión del **STEUS** que establece este Contrato.

2. La contravención por la Universidad de lo establecido en el inciso anterior producirá el efecto de considerar el acto que realice como injustificado, debiendo proceder la Institución de inmediato a su reparación conforme a este Contrato y a la Ley perdiendo el derecho la Universidad de recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON** por la misma causa.

El trabajador permanecerá laborando en las mismas condiciones en que se encuentre antes del conflicto hasta que éste sea resuelto en definitiva sin menoscabo de las prestaciones que se incrementen durante la tramitación del conflicto.

3. La Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON** estará integrada por tres representantes propietarios y un suplente por parte del **STEUS** y por igual número de representantes por parte de la Institución. La Comisión dispondrá de un local acondicionado para el desarrollo de sus funciones. El personal que se requiera será proporcionado por la Universidad y por el **STEUS** en igual número, en su caso, obligándose a la Institución a cubrir los sueldos de este personal, así como los gastos de la Comisión **STEUS-UNISON**, si los hubiere.
4. La Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON**, para cada caso abrirá un expediente por triplicado, de uno de los cuales se harán responsables los representantes del **STEUS** y del otro la Universidad, el tercero quedará en las oficinas de la Comisión. Las actuaciones estarán firmadas por la totalidad de los miembros propietarios y en su caso por los suplentes. Los términos contarán por días hábiles. Cualquiera de los representantes que reiteradamente deje de asistir a las sesiones de la Comisión **STEUS-UNISON** será sancionado por los términos del Reglamento que elabore la misma Comisión **STEUS-UNISON** para su funcionamiento.
5. Las peticiones que se hagan a la Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON** se argumentarán y fundarán por escrito, notificando éstas al **STEUS** o a la Universidad según corresponda en un plazo no mayor de tres días, entregándole copia simple de la petición para que sea contestada en un término de tres días a partir de la notificación que se le haga. En un término no mayor de cinco días ni menor de tres, contados a partir de la fecha en que se reciba la contestación o de que se fenezca el término para ello, ambas partes deberán presentarse a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas y alegatos. Sea cual fuere las pruebas ofrecidas, si no pueden desahogarse en la audiencia, se fijará un plazo de quince días para tal efecto, salvo causas de fuerza mayor en que dicho término podrá ser prorrogado en la medida que las partes convengan. Una vez realizada la audiencia anterior, en un término no mayor de cinco días se dictará la resolución respectiva. Las resoluciones serán dictadas por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer el asunto, conforme a la lista que de común acuerdo los representantes de la Universidad y el **STEUS** nombren ante la misma Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON**.

El perito deberá resolver en un término no mayor de ocho días a partir de la notificación la que se hará al día siguiente en que sucedió el empate. En el caso de no resolver será removido y nombrado el que sigue en la lista, el que resolverá en el mismo término.

De no estarse de acuerdo con la resolución que se dicte se entenderá que las partes tienen reservados sus derechos para hacerlos valer en la forma y vía que conforme a derecho proceda.

6. Los miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON** tendrán en todo tiempo facilidad para concurrir a los actos de la misma.
7. Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON** o el perito de Derecho respectivo, en su caso, dicten resolución definitiva.
8. Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación **STEUS-UNISON** son obligatorias por las partes, y los integrantes de la propia Comisión **STEUS-UNISON** deberán adecuarlos conforme a este Contrato, los

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores y los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

9. La Universidad no podrá decretar sanción alguna si no se ha cumplido con el procedimiento marcado en esta Cláusula.

Violación de Cláusula 3: en cuanto al párrafo 1, toda vez que se cuenta con evidencia que existen modificaciones en horarios y funciones de distintas plazas, se anexa relación:

| ID plaza | Departamento | Perfil | Horario |
|---|--|---|--|
| MODIFICACIONES DE PERFIL (Violaciones a las cláusulas 3 y 120 del CCT) | | | |
| 431613 | Matemáticas | Productor Editorial | Matutina No. Empleado 24285 Flores Saavedra |
| 431602 | Contabilidad | Productor Editorial | Matutina No. Empleado 25753 Cornejo Campa |
| 431356 | Ing. Química y Metalurgia | Asistente Técnico | Matutino No. Empleado 21936 Moreno Calles |
| 431612 | Geología | Laboratorista Laminas delgadas | Vespertino No. Empleado 29209 Chang López |
| 431198 | Dirección de Vinculación y Extensión (TV Universitaria) | Encargado de programación y Continuidad | Matutino No. Empleado 21045 Yáñez Trujillo |

Con base en lo señalado en el punto 1, se solicita que la institución repare en lo inmediato la violación señalada en el punto 2.

Cláusula 4. De la clasificación del personal al servicio de la Institución

Cláusula 4. El personal al servicio de la Institución se clasifica como sigue:

- a) Trabajadores de Confianza
- b) Trabajadores de Base
- c) Trabajadores por tiempo determinado
- d) Trabajadores por obra determinada

Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento.

Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.

Son trabajadores por tiempo determinado los que sean contratados con este carácter, quienes serán contratados en los casos y términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Son trabajadores por obra determinada los que sean contratados para una obra cuya naturaleza así lo exija.

Cuando la Universidad no acredite las temporalidades de la relación laboral de las plazas que soliciten se considerará otorgada con el carácter indeterminado, es decir como plaza de base.

Asimismo, la Universidad se obliga a informar al Sindicato en un plazo no mayor de diez días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y

específicas del puesto que se trate para que el STEUS pueda inconformarse ante la Comisión Mixta General del Tabulador, la cual deberá analizar y resolver sobre el carácter de dicha plaza, en un período que no exceda de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.

Cláusula 4. De la clasificación del personal al servicio de la Institución

Modificación Cláusula 4. El personal al servicio de la Institución se clasifica como sigue:

- a) Trabajadores de Confianza
- b) Trabajadores de Base
- c) Trabajadores por tiempo determinado
- d) Trabajadores por obra determinada

Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento.

Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.

Son trabajadores por tiempo determinado los que sean contratados con este carácter, quienes serán contratados en los casos y términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Son trabajadores por obra determinada los que sean contratados para una obra cuya naturaleza así lo exija.

Cuando la Universidad no acredite las temporalidades de la relación laboral de las plazas que soliciten se considerará otorgada con el carácter indeterminado, es decir como plaza de base.

Asimismo, la Universidad se obliga a informar al **STEUS** en un plazo no mayor de diez días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y específicas del puesto que se trate para que el STEUS pueda inconformarse ante la Comisión Mixta General del Tabulador **STEUS-UNISON**, la cual deberá analizar y resolver sobre el carácter de dicha plaza, en un período que no exceda de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.

Propuesta de modificación, agregar a la clasificación.

- e) Trabajadores Académicos
- f) Trabajadores Administrativos

Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades.

Trabajador Administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades.

Adecuación a la LFT, Artículo 353-K

Violación a la Cláusula en su último párrafo, toda vez que la universidad NO notifica al STEUS de la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza.

Cláusula 5. De las plazas sindicalizables

Cláusula 5. El Sindicato tiene en todo tiempo el derecho de proporcionar a la Institución el personal que ocupará las plazas sindicalizadas o sindicalizables. Una vez realizados los movimientos escalafonarios la Universidad requerirá por escrito al Sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. En el escrito respectivo la Institución señalará los requisitos mínimos, los cuales estarán de acuerdo a la plaza que se proponga ocupar. En el caso de ser una plaza de nueva creación, se tomará como base los requisitos de la plaza en la cual se realicen funciones similares. Cuando la plaza sea de nueva creación y tampoco exista otra similar, los requisitos que se exijan serán de acuerdo a los que determinen la Comisión Mixta de Escalafón.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



La solicitud de personal deberá hacerla la Universidad al Sindicato dentro de los diez días siguientes a aquel en que se produzca la vacante. El STEUS después de recibir la solicitud respectiva, dispondrá de diez días hábiles para proporcionar el personal requerido.

El personal que se proponga deberá de demostrar su capacidad para el puesto que pretenda ocupar, teniendo la Universidad un plazo de diez días para decidir si el personal presentado llena o no los requisitos, obligándose a cubrirle el importe de sus salarios por los diez días en caso de no ser aceptado y teniendo el Sindicato la opción de recurrir al peritaje a través de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado.

El resultado del peritaje será obligatorio para ambas partes. De no llenar los requisitos el personal presentado, el Sindicato tendrá hasta cinco oportunidades para presentar candidatos a la vacante, observándose siempre lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el caso de que se produzca una vacante y la Universidad no solicite al Sindicato el personal en el término de los diez días señalados anteriormente para tal efecto al STEUS no le prescribirá su derecho de proposición pudiendo hacerlo en cualquier momento y la Universidad tendrá la obligación de aceptar el personal propuesto por el Sindicato para cubrir la vacante que se haya producido, siempre y cuando reúna los requisitos de la plaza, observándose el procedimiento anterior sin limitación en cuanto al número de proposiciones para el Sindicato.

Violación de Cláusula en cuanto al primer párrafo, toda vez que la universidad no requiere por escrito al sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes.

Cláusula 6. Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta del STEUS 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 STEUS presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.
- c) El sindicato titular STEUS se obliga a proponer para las vacantes que se presenten al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador STEUS-UNISON, 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 STEUS 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 STEUS, cuando estas se ajusten a lo pactado, sin injerencias de otros funcionarios y sin tomar en cuenta cuestiones de tipo personal.

Violación de Cláusula 6: En cuanto al párrafo 1, toda vez que se cuenta con evidencia en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) de que a trabajadores se les interrumpe el cambio temporal, percibiendo el sueldo y/o prestaciones en un nivel distinto a lo establecido en el dictamen.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.



Cláusula 7. Todos los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana y solo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trate, de conformidad con el STEUS. Pero en ningún caso el número de extranjeros al servicio de la Institución será mayor al porcentaje que marca la Ley.

Cláusula 8. Cuando haya necesidad de construir obras o ampliar las ya existentes que no puedan ser realizadas por trabajadores miembros del STEUS, la Universidad deberá acreditar esta circunstancia al Sindicato y en este caso podrá contratar con particulares.

Para realizar obras complementarias que no estén previstas en el párrafo anterior, así como los trabajos de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará al personal respectivo del STEUS conforme a lo dispuesto en este Contrato. Sólo en el caso de que el Sindicato informe por escrito que no pueda proporcionarlo, la Universidad quedará en libertad de contratarlo directamente también en los términos de este Contrato.

Cuando proceda la contratación externa, la Universidad dará preferencia al trabajador sindicalizado que normalmente le presta dicho servicio para contratarlo a destajo, por fuera del horario de labores, obligándose el trabajador en dar el servicio en las mismas condiciones de calidad, eficacia, tiempo y costo que proporciona el proveedor de servicio externo. El pago del servicio en ningún caso formará parte del salario del trabajador.

Las partes acordarán los criterios bajo los cuales se considera que hay igualdad de circunstancia entre el trabajo ofertado por el proveedor externo y el que prestaría el trabajador sindicalizado.

La Universidad se compromete a informar en tiempo y forma al Sindicato por parte de la Dirección de Infraestructura de las obras y ampliaciones que la Institución tenga planeadas y vaya a efectuar, esto con el fin de que el Sindicato proporcione a los trabajadores que se encuentren en aptitud de realizarlos.

Violación de Cláusula, toda vez que NO se notifica al STEUS cuando existen obras nuevas o ampliación de las ya realizadas.

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 STEUS-UNISON, 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 STEUS-UNISON 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.

Capítulo II: Obligaciones de la Universidad



Cláusula 9. Informar al Sindicato y a la Comisión de Escalafón, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, de las vacantes y puestos de nueva creación que se presenten a efecto de que éste proporcione el personal necesario, así mismo en los casos de requerirse personal supernumerario (temporal) y por obra determinada e interino.

Violación de Cláusula, toda vez que NO se notifica a la Comisión de Escalafón STEUS cuando existen vacantes y puestos de nueva creación.

Se solicita a la Administración universitaria que entregue las plazas de nueva creación que se anexan a continuación, así como todas aquellas que se encuentren en las mismas condiciones y no se describen en el siguiente listado:

| ID plaza | Departamento | Perfil | Horario |
|-------------------|---------------------------------|--|---|
| PETICIONES | | | |
| 172565 | Lenguas Extranjeras | Conserje | Matutino No. Empleado 35039 López Lugo |
| 244290 | Lenguas Extranjeras | Conserje | Matutino No. Empleado 34819 Griego Tanori |
| 322488 | Bellas Artes | Conserje | Vespertino No. Empleado 35405 Tapia Meza |
| 348364 | 3er piso Edificio 3Q | Conserje | 07:00 a 14:00 No. Empleado 34073 Nieblas Liñan. |
| 431178 | Área de Radio | Locutor | 06:00 a 10:00 de L-V No. Empleado 15725 Núñez Esquer |
| 431197 | Área de Radio | Locutor | 18:00 a 22:00 de L-V Loroña García |
| 236661 | Ing. Química y Metalurgia | Asistente de Publicaciones (compu- editor) | 08:00 15:00 No. Empleado 23661 Quijada Larrañaga L-V |
| 498959 | Arquitectura | Conserje | Gabriela Valenzuela Icedo |
| 826678 | Departamento de Bellas Artes | Conserje | No. Empleado 36430 Zepeda Manzo |

Cláusula 10. De los descuentos y cuotas sindicales. Sin propuesta de modificación...

Cláusula 11. De la separación del trabajador de la Institución. Sin propuesta de modificación...

Cláusula 12. Del transporte del personal STEUS.

Cláusula 12. La Universidad se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00 horas. También proporcionará un camión de los de mayor capacidad que trasladará a las 7:40 horas a los trabajadores de la Colonia Universitaria a la Universidad de Sonora.

Asimismo, la Universidad se compromete a establecer una ruta que parta a las 7:30 horas del fraccionamiento El Cortijo, para el traslado de los trabajadores a la Universidad, además de la ruta que parta a las 15:00 horas del CDI, hacia el fraccionamiento El Cortijo, además de la ya existente de El Choyal.

En cuanto al personal nocturno que labora en Radio y TV Universitaria, la Universidad se compromete a gestionar una unidad móvil para transportarse y para la movilización del equipo en el desempeño de su trabajo.

Agregar: Se solicita a la Universidad la creación las rutas necesarias para el traslado de los trabajadores del STEUS en diferentes turnos y campus de la Universidad de Sonora.

Cláusula 13. La Universidad se obliga a gestionar ante las autoridades correspondientes la creación de parques infantiles en la colonia de los trabajadores y empleados universitarios, así mismo, en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería para beneficio de los hijos de los trabajadores y entregar al STEUS copia de dichas gestiones y la contestación que estas le hagan. **Sin propuesta de modificación...**

Cláusula 14. La Institución está obligada inmediatamente a partir de la notificación escrita respectiva, a hacer efectiva la destitución, los castigos o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros.

Capítulo III: Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Cláusula 15. De las disposiciones irrenunciables

Cláusula 15. Las disposiciones de este Contrato y la Ley Federal del Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo que se formule se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia Ley Laboral, en las reglamentaciones anteriores y en los usos y costumbres establecidas que sean más favorables a los trabajadores.

Violación de Cláusula, toda vez que NO se respeta lo estipulado en su totalidad de la cláusula. Se anexa por escrito la manifestación de las distintas Delegaciones, Comisiones, Comité ejecutivo, en todos los campus universitarios y/o en lo particular por algunos trabajadores, presentado en este Pliego Petitorio.

Cláusula 16. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concedan la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la Universidad a la fecha, en lo conducente. **Violación a la Cláusula: toda vez que existen niveles tabulares que fueron rebasados por el salario mínimo general vigente del país.**

Propuesta de modificación: "En todos los casos los derechos de los trabajadores serán superiores a los que concedan la constitución general de república, la ley federal del trabajo las normas vigentes en la universidad de sonora a la fecha, en lo conducente".

Cláusula 17. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado, así mismo, desempeñará las funciones que para sus puestos señale el tabulador y el cumplimiento de los requisitos, objetivos y finalidades del mismo.
2. Ejecutar el trabajo con el esmero apropiado, cuidado, forma, tiempo y lugar convenidos. Observar buenas costumbres durante el servicio.
3. Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo, que elaborarán la Universidad y el STEUS.



4. Comunicar al representante de las Autoridades de la Universidad dentro de su dependencia, las deficiencias, que con motivo de su trabajo o en relación a éste, advierta a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Institución.
5. Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.
6. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior del Trabajo y demás normas que al respecto elaboren la Universidad y el STEUS, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión médica debidamente reconocida por ambas partes.
7. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes de la Institución o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida
8. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
9. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para la integración de los expedientes respectivos; siempre y cuando haya previo conocimiento y aceptación del STEUS y las demás que señale la Ley.

Violación a la Cláusula en el punto 1: toda vez que mencionan los trabajadores que tienen sobre carga de trabajo y se les asignan funciones que no corresponden a su perfil y sus áreas de trabajo. Así como en el punto 8: Toda vez que no se provee al trabajador del material, instrumentos, útiles, equipo, herramientas y uniforme, todos estos elementos necesarios para el buen desarrollo de su trabajo.

Cláusula 18. De las prohibiciones a los trabajadores. Sin modificación a la cláusula...

Capítulo IV: De la seguridad y estabilidad de los trabajadores

Cláusula 19. De las condiciones generales de la prestación de los servicios. Sin modificación a la cláusula...

Cláusula 20. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquéllas a las que fueron adscritos, ni de la Unidad donde prestan sus servicios, ni de la actividad específica que desarrolla el trabajador en forma normal, salvo el caso de excepción en actividades rotativas, ni otras instalaciones si éstas se encuentran en terrenos distintos del campus universitario, aun cuando se trate de la misma dependencia salvo aquellos casos que exista causa justificada, misma que deberá ser debidamente argumentada por escrito por la Universidad ante el Sindicato, recabando el acuerdo del STEUS y la conformidad del trabajador afectado.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el STEUS se requiere cambiar en forma transitoria la adscripción original del trabajador deberá recabarse el consentimiento de éste, y la Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia y durante dicho término la Institución abonará al trabajador una prima adicional no menor del 13.4% como compensación sobre su salario normal. Para tal efecto la Universidad fijará de común acuerdo con el STEUS el tiempo que el trabajador permanecerá en el lugar a que se le destinare.

En caso de que el trabajador sea trasladado transitoria o definitivamente a una Unidad Regional que esté ubicada en una zona económica de nivel de vida superior al del lugar de su adscripción originaria, la Universidad se compromete a nivelar su salario y demás prestaciones con el del lugar respectivo.

En lo que respecta a las plazas que estén ocupadas por personal afiliado al STEUS, no podrán ser objeto de cambios sin recabar el consentimiento del Sindicato.



Cuando los trabajadores sean comisionados por las autoridades de su dependencia para desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrán derecho a:

- a) Recibir con tres días de anticipación el equipo necesario requerido para realizar las actividades programadas a excepción del vehículo cuando este sea necesario.
- b) Recibir con tres días de anticipación los viáticos correspondientes al tiempo que permanezca la Comisión.

Además, la Institución contratará a favor del trabajador comisionado un seguro de viaje. En caso de que se omita dicho seguro, la Universidad cubrirá directamente el monto de la suma asegurada que corresponda en caso de accidente.

La Universidad de Sonora se responsabiliza de cubrir los gastos médicos ocasionados por enfermedades adquiridas durante la Comisión.

Será responsabilidad del Jefe inmediato y del trabajador comisionado la tramitación oportuna de los incisos anteriores.

Los casos de urgencia serán convenidos entre el trabajador comisionado, el Sindicato y la Universidad.

Violación a la Cláusula 20: Toda vez que existen manifestaciones de trabajadores que se les ha cambiado de la adscripción asignada originalmente en su forma única, así como instrucciones de los jefes inmediatos de laborar en áreas no asignadas y realizar cambios en las actividades específicas que desarrolla el trabajador en forma normal.

Agregar: Especificar en la Forma Única del trabajador, la delimitación del área asignada, así como las funciones establecidas en el Manual de Puestos y Funciones.

Cláusula 21. En caso de que la Universidad considere que exista exceso de personal en una o varias dependencias, se obliga a notificar al STEUS esta consideración, para su análisis conjunto y convenir el reacomodo del propio personal.

Cláusula 22. Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad se observarán las siguientes reglas:

- a. En ambos casos, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o la Junta de Conciliación y Arbitraje, para demandar a su elección, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.
- b. Si opta por la reinstalación y de ser resuelto el caso a favor del trabajador, lo reinstalará, le cubrirá en un plazo no mayor de tres días los salarios vencidos los cuales serán calculados con los incrementos que se dieran durante el procedimiento, más las prestaciones legales y contractuales que hubiere dejado de percibir.
- c. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Institución le cubrirá todas y cada una de las prestaciones que marca la ley.

En relación con los incisos b) y c) de la presente cláusula cuando el procedimiento dure más de un año, la Universidad cubrirá un 10 % adicional al monto de los salarios caídos para compensar la pérdida del poder adquisitivo.

La Universidad se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la cláusula 3 de este Contrato.

Modificación Cláusula 22:



a) En ambos casos, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación STEUS-UNISON o la Junta de Conciliación y Arbitraje, para demandar a su elección, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.

La Universidad se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal del STEUS, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la cláusula 3 de este Contrato.

Cláusula 23. En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Institución, previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación individual. Cuando la sentencia sea ejecutoria y se le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la Universidad podrá rescindirle su contrato individual de trabajo; cuando el trabajador obtenga su libertad bajo fianza, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato.

En caso de duda se observarán los precedentes, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

La Universidad de Sonora cubrirá los gastos que se originen por la defensa del trabajador durante todo el tiempo que dure el procedimiento. Así mismo, pagará el importe de la fianza o cauciones que sean fijadas, si tales conceptos no exceden del importe de un mes de salario del trabajador implicado, los que serán descontados al trabajador en los términos en que lo convengan las partes, que nunca podrá ser superior al 20 % del salario del trabajador implicado.

Cuando en la prestación del servicio el trabajador por motivo o causa de su relación laboral o en el desempeño de sus funciones contratadas o en comisiones especiales se vea involucrado en un problema de carácter judicial, la Universidad cubrirá los salarios y las prestaciones a que tenga derecho, durante todo el tiempo que dure el procedimiento, los gastos de defensa, el importe total de las fianzas o garantías para la obtención de su libertad.

Cláusula 24. De la terminación de la relación individual de trabajo. Sin modificación a la cláusula...

Cláusula 25. De la separación y despido individual del trabajador. Sin modificación a la cláusula...

Capítulo V: Salarios

Cláusula 26. A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal o por depósito bancario, de manera semanal o quincenal, según sea el caso. La Comisión Mixta de Escalafón será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

El pago de los salarios de los trabajadores se realizará a más tardar a las doce horas en las fechas que corresponda. Así mismo la Universidad se obliga a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral, cinco días de salario integral vigente a cada uno de los trabajadores del STEUS, cuya forma de pago sea quincenal, el cual se cubrirá a más tardar el día 29 de julio de cada año. La Universidad pagará a los trabajadores las primas sabatinas y dominical de los meses que se compongan de 5 semanas. En los años bisiestos se pagarán seis días por ajuste de calendario.

Violentada Cláusula 26. Toda vez que se manifiesta por parte de los trabajadores que realizan las mismas funciones y perciben salarios distintos.



Además, con respecto al segundo párrafo, se ha violentado al NO realizar el pago de salarios como se estipula en el mismo, por lo que se hace énfasis en que no se incurra en esta violación.

Agregar: “A todo trabajo igual... los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, **semanal** y por quincena, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponde un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad ni sexo”

Agregar: Cláusula 26 Bis. El incremento directo al salario deberá ser, en todos los casos, superior a la inflación del año anterior.

Cláusula 27. La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio médico del ISSSTESON a los tres primeros niveles del tabulador y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando.

Modificación Cláusula 27: La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio médico del ISSSTESON a **seis** primeros niveles del tabulador y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando.

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.

Modificación al segundo párrafo: Las solicitudes de retabulación con resolución a favor del trabajador se harán con pago retroactivo a la fecha de iniciada la solicitud del trabajador.

Exigimos un Programa de Recuperación Salarial complementario de nuestro sueldo, recordando nuevamente el compromiso echo en la cláusula 10 del convenio firmado en el 2024 que a la letra dice “Se trabajara en un proyecto de reestructuración del tabulador del personal administrativo y de servicio, en el entendido de que la gradualidad de su aplicación se ajustara a los recursos financieros que se obtengan para este proceso” esto con el propósito de hacerle frente a la pérdida de poder adquisitivo por los Incremento del 2020 a la fecha:

1. Inflación acumulada de un 30%
2. Aumento del costo de la canasta básica del 45% al 50%
3. Deterioro del bienestar del trabajador (salud física, mental, emocional y social).
4. Tabulador rebasado año con año por el SMG tanto como en la Zona Centro (este año 5 niveles) como en la Zona Libre de la Frontera (hasta el nivel 8C) llevándonos a conflicto internos entre requisitos, funciones y especialidad de los puestos

Se solicita lo siguiente:

- 1.- Que se realice un Convenio bilateral para establecer criterios en porcentaje entre nivel y nivel tabular como lo tiene el tabulador del STAUS con una diferencia de nivel a nivel

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



2.- Se retome el Convenio de Revisión Salarial 2011, Cláusula CUARTA. - Reestructuración del Tabulador y que se considere los criterios generales para la aplicación del tabulador de técnicos firmado en el convenio de revisión contractual de marzo 1998.

3.- Se inyecte el 50% directo de aumento salarial a los niveles tabulares.

TABULADOR DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS HERMOSILLO, SANTA ANA, CAJEME Y NAVOJOA VIGENTE A PARTIR DE 20 DE MARZO DE 2025

| NIVEL TABULAR | SUELDOS TABULAR 2025 |
|---------------|----------------------|
| 1 | \$8,372.29 |
| 2 | \$8,593.72 |
| 3 | \$8,860.13 |
| 4 | \$9,313.03 |
| 5 | \$9,500.82 |
| 6 | \$9,990.51 |
| 7 | \$10,392.94 |
| 8 | \$11,302.65 |
| 9 | \$12,670.70 |
| 7A | \$10,912.61 |
| 7B | \$11,567.37 |
| 7C | \$12,261.40 |
| 8A | \$11,867.78 |
| 8B | \$12,579.85 |
| 8C | \$13,334.63 |
| 9A | \$13,304.26 |
| 9B | \$14,102.50 |
| 9C | \$14,946.67 |

4.- Se repare la diferencia salarial entre en los Niveles 7B, 7C, 8 y 8A; así como los niveles 8C, 9 y 9A. Toda vez que los niveles inferiores tienen mayor percepción que los superiores

5.- Solicitamos la entrega del 1.5 % al valor presente de los recursos pactados y su retroactivo a la fecha, con respecto a la cláusula 4 del convenio de revisión salarial 2011. Considerada una violación a la cláusula 28.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

**TABULADOR VIGENTE
CABORCA Y NOGALES 2025**

Nota 1: Los niveles 1, 2, 3, 4 y 5 del personal adscrito a los Campus Caborca y Campus Nogales, se les otorgó el incremento del 4% y adicionalmente una compensación por SMG de la zona libre de la Frontera Norte.

Nota 2: Los niveles 5, 6, 7, 8, 9, 7A, 7B, 7C, 8A, 8B, 8C, 9A, 9B y 9C incluyen ajuste del 2.08% y el incremento del 4%.

| NIVEL TABULAR | SUELDO TABULAR | HOMOLOGACIÓN POR SMG DE LA ZONA LIBRE DE LA FRONTERA NORTE | TOTAL |
|------------------|----------------|--|-------------|
| 1 | \$8,372.29 | \$2,736.65 | \$11,107.94 |
| 2 | \$8,593.72 | \$2,847.46 | \$11,441.18 |
| 3 | \$8,860.13 | \$2,924.28 | \$11,784.41 |
| 4 | \$9,313.03 | \$2,824.92 | \$12,137.95 |
| 5 | \$9,500.82 | \$3,001.26 | \$12,502.08 |
| 6 | \$9,990.57 | \$2,886.56 | \$12,877.13 |
| 7 | \$10,392.94 | \$2,870.52 | \$13,263.46 |
| 8 | \$11,302.65 | \$2,358.71 | \$13,661.36 |
| 9 | \$12,670.70 | \$1,400.49 | \$14,071.19 |
| 7A | \$10,912.61 | \$2,748.75 | \$13,661.36 |
| 7B | \$11,567.37 | \$2,503.84 | \$14,071.21 |
| 7C | \$12,261.40 | \$2,231.94 | \$14,493.34 |
| 8A | \$11,867.78 | \$2,203.42 | \$14,071.02 |
| 8B | \$12,579.85 | \$1,913.49 | \$14,493.34 |
| 8C | \$13,334.63 | \$1,593.51 | \$14,928.14 |
| 9A | \$13,304.26 | \$1,189.08 | \$14,493.34 |
| 9B | \$14,102.50 | \$825.63 | \$14,928.13 |
| 9C | \$14,948.67 | \$427.31 | \$15,375.98 |

CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2011

CUARTA.- Reestructuración del Tabulador.

Con base a los compromisos acordados en revisiones anteriores, entre la UNISON y el STEUS de modificar el tabulador de puestos se acuerda lo siguiente:

La Universidad acepta un nuevo tabulador de 14 niveles, orientado a mejorar la estructura laboral de la propia institución, identificando y definiendo las responsabilidades de los trabajadores en el desempeño de sus actividades a partir de los cambios tecnológicos y de las necesidades de la propia institución; encaminado hacia su profesionalización con la consecuente retribución a su trabajo. Para iniciar con dicha reestructuración se ofrece una bolsa económica de \$ 2,748,461.00 pesos, lo que significa la aplicación de recursos a la nueva propuesta tabular equivalente a un 1.5%, los cuales se aplicaran en el tabulador actual.



Cláusula 29. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana. Las compensaciones complementarias y gratificaciones forman parte del salario y se regulará su otorgamiento en el Reglamento Interior del Trabajo. En ningún caso se obligará a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario.

El tiempo extraordinario estará sujeto de manera invariable a las necesidades de la Universidad. En caso de que el trabajador labore tiempo extraordinario de manera permanente, el mismo se pagará como parte integrante de su salario sin necesidad de reporte previo, siempre y cuando no exista variación en el número de horas, además de que este no se hará efectivo en períodos vacacionales, de descanso e incapacidades, con excepción de los convenios particulares existentes.

Violación a la Cláusula 29, toda vez que existen trabajadores que manifestaron contar en algún momento con tiempo extraordinario de manera permanente y este no fue integrado a su salario, obligándolos a iniciar demandas en lo individual, desde el año 2014 y estas aún no han sido resueltas.

Modificación: Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, sustituciones y/o suplencias, períodos vacacionales y períodos normales, estas NO deben ser tomadas como jornada adicional, serán consideradas como tiempo extraordinario...

La LFT no contempla la "jornada adicional" ni el CCT vigente del STEUS.

Cláusula 30. El personal de servicios escolares que vienen realizando funciones de captura y que por lo mismo se le cubre una compensación semestral por aumento en cargas de trabajo en períodos de inscripción, recibirán una compensación semestral equivalente al 65% de su salario en tanto subsista tal situación, misma que se cubrirá en las fechas acostumbradas entre las partes.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



Con relación al personal de archivo, títulos y post-grado de la Dirección de Servicios Escolares, la Universidad acuerda tramitar el pago de horas extras, conforme a la Ley Laboral en períodos de pre-jornadas de Registro de Profesiones y realizar el pago adicional de una compensación económica de \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.) al personal que participe durante todo el tiempo de la jornada de 1999 en las subsiguientes jornadas dicha cantidad se incrementará en la misma proporción que se aumenten los salarios.

Las anteriores compensaciones se integrarán de manera mensual al salario base, reflejándose en la aportación al fondo de pensiones y jubilaciones del ISSSTESON y al pago de las prestaciones económicas ligadas al salario (aguinaldo, prima vacacional y días económicos), en el entendido que aplicará únicamente para las trabajadoras que a esta fecha ocupen el puesto de "Oficial Escolar Capturista".

Violación a la cláusula 30, toda vez que no se cumple con lo establecido en la cláusula 26 "A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual..." LFT, Art. 123, VII.

Modificación: A todo el personal adscrito a la Dirección de Servicios Escolares se le cubrirá una compensación semestral por aumento de cargas de trabajo en períodos de inscripciones, reinscripciones, envío de títulos electrónicos al sistema de Dirección general de Profesiones para tramitación de cedula profesional electrónica digital, validación de documentos y trámite de titulación por experiencia profesional; dicha compensación semestral será equivalente al 65% de su salario integrado y deberá ser cubierto al final de cada semestre. Esta cláusula aplica al personal antes mencionado que realice las funciones en un periodo mínimo de seis meses laborado.

Cláusula 31. Cuando a solicitud de la Universidad, un trabajador preste sus servicios en día de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Cuando un trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo sin que estos sean sus días de descanso semanal, a su salario normal se le abonará una prima de un 45% más.

Este beneficio también lo disfrutará el trabajador cuando se encuentre incapacitado, gozando de vacaciones y de licencia con goce de sueldo, siempre y cuando esté programado en forma normal para trabajar en sábado y/o domingo.

Violación a la cláusula, toda vez que los trabajadores manifiestan que no se les respeta el pago doble como se estipula en la cláusula y no se les incluye al salario. Además, se solicita de parte de los trabajadores se finiquite la prima sabatina que se incluía en el salario, pero al cambiar de lunes a viernes se dejó de percibir y ajustar el tiempo laborado con prima sabatina incluida.

Agregar Clausula 31 bis: Que el personal de vigilancia que los designan como personal esencial por parte de la administración universitaria se le paga bono semanal por ser personal esencial.

Cláusula 32. El salario de los trabajadores se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 1.5% por cada año de servicios prestados a la Institución hasta el vigésimo del salario integrado vigente, y el 2% a partir del vigésimo primero por cada año de servicio que presten en adelante a la Institución.

Esta prestación se hará efectiva o se pagará por parte de la Universidad en forma semanal o quincenal según sea el sistema de pago que tenga el trabajador.

Los porcentajes de esta prima o complemento por concepto de antigüedad se pagarán por cada año de servicios prestados a la Institución, conforme a la siguiente tabla

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



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

Esta prestación empezará a disfrutarla el trabajador una vez que haya cumplido dos años de servicio a las órdenes de la Universidad.

Para los efectos de esta Cláusula, se entiende por salario integrado vigente, el sueldo base y complemento que en forma regular y continua percibe el trabajador en efectivo.

Modificación: El salario de los trabajadores se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 2% desde 1 a 20 años, y a partir de los 20 años en adelante se incrementa el 2.5% adicional, por cada año de servicio. (Tabla ilustrativa, no limitativa)

| Años | % | Años | % |
|------|------|------|------|
| 1 | 2.0 | 17 | 34.0 |
| 2 | 4.0 | 18 | 36.0 |
| 3 | 6.0 | 19 | 38.0 |
| 4 | 8.0 | 20 | 40.5 |
| 5 | 10.0 | 21 | 42.5 |
| 6 | 12.0 | 22 | 45.0 |
| 7 | 14.0 | 23 | 47.5 |
| 8 | 16.0 | 24 | 50.0 |
| 9 | 18.0 | 25 | 52.5 |
| 10 | 20.0 | 26 | 55.0 |
| 11 | 22.0 | 27 | 57.5 |
| 12 | 24.0 | 28 | 60.0 |
| 13 | 26.0 | 29 | 62.5 |
| 14 | 28.0 | 30 | 65.0 |
| 15 | 30.0 | -- | -- |
| 16 | 32.0 | -- | -- |

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

Cláusula 33. De las retenciones, descuentos o deducciones del salario. **Sin modificación a la cláusula...**

Cláusula 34. De los productos del Campo Experimental. **Sin modificación a la cláusula...**

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.

Violación a la cláusula 26 de nuestro CCT vigente y la LFT, Fracción. VII

Modificación a la cláusula: "La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores del STEUS 30% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a todos los trabajadores de **todas las unidades**, la cantidad de \$100.00 (Cien 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."

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 3.50% de los salarios tabulares de los trabajadores.

Modificación a la Cláusula: Homologación al 13.4 % como se estipula en la modificación cláusula 35 de los salarios integrados de los trabajadores

Violación: al convenio 2024 ya que no se ha modificado el convenio del ISSSTESON

Cláusula 36. La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía de Kino un bono especial que se cubrirá de manera mensual, equivalente a \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) como comisión por cambio de cheque de sueldo, además, se otorgará un apoyo económico de \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) quincenales por concepto de transporte, a la persona que los trabajadores habiliten para que recoja los cheques de sueldo de todos los trabajadores en la ciudad de Hermosillo. Estos apoyos se mantendrán vigentes en tanto no exista en ese lugar una institución bancaria donde los trabajadores puedan hacer efectivos sus cheques por concepto de salarios, aclarando que si el trabajador cambia de adscripción se suspenderán estos apoyos.

Modificación Cláusula 36: "La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía de Kino y Campo Experimental la ayuda por distancia como se estipula en la cláusula 121 (8) del contrato colectivo de trabajo STAUS"

Capítulo VI: Horarios de trabajo, descansos, vacaciones, licencias y permisos

Cláusula 37. Para los efectos de este Contrato, es jornada diurna la comprendida entre las 7:00 y las 19:00 horas, y nocturna la comprendida entre las 19:00 y 7:00 horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reportará como jornada nocturna. Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos cuando se

trate de jornadas continuas. Cuando existan usos o costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán.

Violación a la cláusula: Toda vez que existen trabajadores que manifiestan tener turnos quebrados y no se les respeta la media hora para tomar alimentos

Cláusula 38. La jornada diaria de trabajo será la misma para todo el personal de la Universidad de Sonora, es decir de siete horas y media, salvo los casos en que en forma distinta se estipule en el Reglamento Interior de Trabajo.

Los vigilantes tendrán una jornada de trabajo diario de seis horas y media, quienes dispondrán de la media hora de descanso para tomar sus alimentos.

Se establece la semana de cinco días laborables con dos de descanso. Cuando la Universidad requiera de los servicios de personal en días de descanso, lo solicitará al Sindicato quien deberá proporcionarlo y de no hacerlo en los términos del Reglamento Interior del Trabajo la Universidad lo contratará libremente. Este personal deberá ser retribuido en los términos que establece la Ley de la Materia.

Se procurará implantar el horario corrido de las labores en todos aquellos casos en que no afecte las actividades docentes o administrativas de la Institución, de común acuerdo entre la Universidad y el STEUS.

Violación a la cláusula: Toda vez que existen trabajadores que manifiestan tener jornadas de ocho horas.

| Plaza | Departamento | Empleado |
|--------|--|---------------------------------|
| 431037 | Ingeniería Civil y de Minas | Nayeli Sabag Acosta 33806 |
| 431419 | Dirección Administrativa Campus Hermosillo | Felipe Cárdenas Moroyoqui 30576 |

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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Cuando los choferes continúen en labores después de las 20 horas descritas en el punto anterior, se les pagarán las horas extras efectivamente laboradas.
- 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.

Agregar:

g) Pago de hotel de \$1,500.00 (Son mil quinientos 00/100 M.N.)

h) Incluir las rutas de los trabajadores en el C.C.T.

- i) Área para tomar alimentos.
- j) Se pague la hora extra completa a los choferes y se haga extensiva para todos

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 registrará 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, está vacante no se suplirá.
- g. El 2 de noviembre.
- h. Los casos que se den por usos y costumbres.

Violación a la cláusula, toda vez que no se otorgan todos los días de descanso que señala la LFT.

Cláusula 40. Todo trabajador después de un año de servicio tendrá derecho a un período anual de vacaciones de treinta días, independientemente de su antigüedad.

Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos o de temporadas, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. Durante el periodo de vacaciones que se disfrute, el trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 50% sobre su sueldo.

En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente. Cada año se programarán en la Universidad los periodos vacacionales, atendiendo a las necesidades de la Institución y los derechos de los trabajadores, quienes deberán de conocer el lapso durante el cual disfrutarán de vacaciones cuando menos dos meses antes de que estas deban iniciarse. El trabajador en forma anual podrá convenir con el jefe de su departamento o unidad administrativa alguna modalidad diferente al disfrute de 30 días continuos de vacaciones.

El tiempo en que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

Modificación a la Cláusula: “El trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 75% sobre su sueldo”

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 24 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,

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



asistentes educativas, bibliotecarios adscritos a la Biblioteca Central, excluyéndose los periodos 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 tres meses, tres 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:

- Primera quincena de julio, por el período comprendido del 20 de marzo al 19 de junio;
- Primera quincena de octubre, por el período comprendido del 20 de junio al 19 de septiembre;
- Segunda quincena de diciembre, por el período comprendido del 20 de septiembre al 19 de diciembre;
- Primera quincena de abril, por el período comprendido del 20 de diciembre al 19 de marzo del año siguiente.

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:

| 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 |

El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:
a. El pago de los días económicos se cubrirá al cumplir el año efectivamente laborado.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.



- b. 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.
- c. En propuestas menores de 30 días no existe derecho al goce de días económicos, pero sí derecho al pago de acuerdo al inciso a).

Modificación 1. Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario, hasta por *quince* días hábiles continuos o discontinuos.

Modificación 2. Para disfrutar de estos permisos, el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo al sindicato, salvo en los casos urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato.

Modificación 3. Cuando el permiso sea urgente el trabajador, no está obligado a acreditar la urgencia.

Modificación 4. Las vacantes que se originen por este concepto se sustituirán de manera automática.

Modificación 5. Cuando por enfermedad que requiera de cuidados especiales de su cónyuge, hijos o padres del trabajador debidamente comprobado por la institución de salud en la que se atienda, así como los casos por deficiencia o discapacidad, cuando el trabajador sea el responsable de su atención, se le otorgará permiso con goce de salario, pudiendo otorgar 30 días hábiles o más con goce de salario integrado.

Modificación 6. La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado, pagar cada cuatro meses, cinco días de salario al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos.

Modificación 7. El pago se calculará con el último salario integrado 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:

| Días disfrutados | Días pagados |
|------------------|--------------|
| 0 | 15 |
| 1 | 14 |
| 2 | 13 |
| 3 | 12 |
| 4 | 11 |
| 5 | 10 |
| 6 | 9 |
| 7 | 8 |
| 8 | 7 |
| 9 | 6 |
| 10 | 5 |
| 11 | 4 |
| 12 | 3 |
| 13 | 2 |
| 14 | 1 |
| 15 | 0 |

WWW.STEUS.UNISON.MX



Cláusula violentada: Toda vez que se cuenta con evidencia en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) que se descuentan los días económicos, al solicitar los días urgentes, aunque no se supla la solicitud del día urgente. Además, se incumple en lo correspondiente a la sustitución automática.

Cláusula 42. Los trabajadores sindicalizados sin excepción tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año como máximo sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo, con excepción de lo que en contrario establezcan otras Cláusulas de este Contrato.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de salario, a las que también tendrán derecho los trabajadores se tramitarán por medio del Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio Reglamento Interior de Trabajo, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza de la labor que desempeñe y las razones por las que solicita esta licencia o permiso.

Cuando por enfermedad grave de su cónyuge e hijos debidamente comprobados, y en casos de deficiencia y discapacidad de los mismos que requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de los mismos, 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 el particular.

Capítulo VII: Capacitación, adiestramiento, apoyo para la educación y eventos culturales

Cláusula 43. La Universidad se compromete a otorgar los cursos de superación técnica y profesional a veinte trabajadores del STEUS por período hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen estos cursos disfrutarán de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en su caso ocurran durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación. Estos cursos se otorgarán tanto a trabajadores manuales como administrativos de base, obligándose la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos, retabulándose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará cada año. La Universidad se obliga en tanto no otorgue los cursos de superación técnica y profesional, a otorgar **25 licencias** con goce de salario hasta por dos semestres a los trabajadores **del STEUS** que así lo requieran para concluir los estudios de licenciatura y posgrado.

Cláusula 44. Los trabajadores de base que sean pasantes de Licenciatura, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por tres meses, para la presentación del examen profesional, obligándose a presentar al término de la licencia copia del acta de examen o equivalente.

La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro por seis meses a los trabajadores de base para que concluyan la tesis de maestría o doctorado o su respectivo examen de grado, debiendo a su vencimiento presentar la documentación oficial que acredite el buen uso de la licencia, ya que, de no hacerlo así, en ambos casos se les descontará el salario que se le haya cubierto por tal motivo.



Modificación Cláusula 44. Los trabajadores de base que sean pasantes de Licenciatura, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por **seis meses**, para la presentación del examen profesional, obligándose a presentar al término de la licencia copia del acta de examen o equivalente.

La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro por **un año** a los trabajadores de base para que concluyan la tesis de maestría o doctorado o su respectivo examen de grado, debiendo a su vencimiento presentar la documentación oficial que acredite el buen uso de la licencia, ya que, de no hacerlo así, en ambos casos se les descontará el salario que se le haya cubierto por tal motivo.

Cláusula 45. La Universidad otorgará a los Trabajadores del STEUS de base once licencias con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.

El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Recursos Humanos el buen desempeño de sus estudios, sin perjuicio de las obligaciones que haya asumido en el convenio que para tal efecto se firme, de lo contrario la Institución no prorrogará el goce de esta prestación, obligándose el trabajador a reincorporarse a su plaza de manera inmediata, y de no hacerlo así, causará baja definitiva en la Universidad cubriéndosele la liquidación correspondiente de acuerdo a lo estipulado en este Contrato.

En ningún momento habrá más de once empleados haciendo uso de esta prestación.

La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.

El trabajador que sea beneficiado con alguna de las licencias a que se refieren las cláusulas 43, 44, 45 y 46 firmará los convenios compromiso con la Institución.

Modificación Cláusula 45. De las licencias con goce de salario para estudios de posgrado.

Cláusula 45. La Universidad otorgará a los Trabajadores del STEUS de base **veinte licencias** con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.

Cláusula 46. La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén a disposición y en su caso a obtener los ascensos escalafonarios respectivos.

Para cumplir dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza, sin trastornar las labores docentes normales de la Institución, así como los medios necesarios para la mejor realización de la capacitación. El STEUS presentará con la debida oportunidad sus proyectos de programas de capacitación las fechas y lugares de realización serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

Los instructores que deban impartir estos cursos de capacitación serán pagados íntegramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberán realizarse durante el horario normal de jornada de trabajo, para asistir a estos cursos, le será pagado con el equivalente al 50% de su salario normal.

Estos cursos de capacitación se otorgarán a los trabajadores para ocupar puestos administrativos como servicio y manuales.

Ambas partes convienen establecer una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que se encargará de elaborar un programa anual de actividades tendientes a esta finalidad.



SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



Así mismo la Universidad se obliga a otorgar permisos o licencias con goce de salario para que los trabajadores asistan a cursos que se impartan fuera o dentro del campo universitario para los efectos y fines que se señalan en el párrafo primero, siempre y cuando la asistencia haya sido aprobada previamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Cláusula violentada, toda vez que se ofrecen los cursos de capacitación fuera de los horarios de trabajo y en fines de semana. Agregar lista de trabajadores.

Cláusula 47. Los trabajadores o empleados al servicio de la Universidad quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo que les resulte totalmente gratuitos sus estudios en la Universidad.

En el caso de estudiantes de primer ingreso estará exento de pagos hasta por dos exámenes de colocación. Por más opciones de exámenes de colocación deberá de cubrir su importe en un plazo máximo de tres meses, mismo que será descontado por nómina.

Además, la Universidad queda obligada cuando existan becas en las Escuelas Incorporadas a disposición de la Universidad a proporcionar el 50% de dichas becas en cada Escuela para que las disfruten los miembros del Sindicato, sus cónyuges e hijos, a juicio del propio Sindicato.

Para tal efecto la Universidad informará al Sindicato con un mes de anticipación al inicio del ciclo escolar, el número de becas totales que cada escuela incorporada proporciona, asimismo acepta nombrar una Comisión Mixta Especial que regule el otorgamiento de la prestación de becas en estas escuelas, en caso de que el número de becas que correspondan al STEUS sea superior al número de solicitantes.

Modificación: Cláusula 47. Los trabajadores jubilados, pensionados, y los trabajadores del STEUS en activo al servicio de la Universidad quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, **cursos de verano e idiomas**, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo que les resulte totalmente gratuitos sus estudios en la Universidad.

En el caso de estudiantes de primer ingreso estarán exento de la aplicación de examen de colocación y de pagos.

Además, la Universidad queda obligada cuando existan becas en las Escuelas Incorporadas a disposición de la Universidad a proporcionar el 50% de dichas becas en cada Escuela para que las disfruten los miembros del Sindicato, sus cónyuges e hijos, a juicio del propio Sindicato.

Para tal efecto la Universidad informará al Sindicato con un mes de anticipación al inicio del ciclo escolar, el número de becas totales que cada escuela incorporada proporciona, asimismo acepta nombrar una Comisión Mixta Especial que regule el otorgamiento de la prestación de becas en estas escuelas, en caso de que el número de becas que correspondan al STEUS sea superior al número de solicitantes. **En caso de fallecimiento de un trabajador del STEUS sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos de la Universidad de Sonora. (Cláusula 173 del CCT STAUS).**

Cláusula 48. La Universidad otorgará previo al examen de admisión un curso de preparación y capacitación en beneficio del trabajador(a), cónyuge e hijos, para que puedan afrontar con el mayor éxito los procedimientos de ingreso que la Universidad lleve a cabo en las diferentes opciones educativas que ofrezca. Para tal efecto el STEUS dará a conocer previa y oportunamente a la Universidad la lista de aspirantes.



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 primario, 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 |

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. De los apoyos a quien está en trámite de jubilación y pensión con respecto a las cláusulas 47 y 49

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



Solicitud: Cláusula 49.

El importe mensual de las becas se aplicará de acuerdo a las siguientes tablas:

| Nivel | Promedio 7.0 a 8.0 | Promedio 8.1 a 9.0 | Promedio 9.1 a 10.0 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Secundaria | \$340.00 | \$380.00 | \$420.00 |
| Preparatoria | \$540.00 | \$580.00 | \$620.00 |
| Licenciatura | \$740.00 | \$780.00 | \$820.00 |
| Posgrado | \$940.00 | \$980.00 | \$1020.00 |

| Nivel | Promedio 7.0 a 8.0 | Promedio 8.1 a 9.0 | Promedio 9.1 a 10.0 |
|----------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Primaria | \$200.00 | \$260.00 | \$300.00 |

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.

Modificación: Cláusula 50. A los trabajadores jubilados y pensionados **del STEUS** la Universidad se compromete a mantenerle los apoyos a que se refieren las cláusulas 47 y 49 hasta el término de sus estudios.

Cláusula 51. La Universidad dará facilidades sin que con ellas se trastornen las labores de la Universidad a los trabajadores que estudien en ella o en las escuelas de la Secretaría de Educación Pública de la Dirección General de Educación del Estado de Sonora o Incorporadas a esta, para que asistan a sus clases en términos de equidad; así mismo, proporcionará gratuitamente los libros que en sus estudios requieran los trabajadores.

Para los efectos de esta cláusula se entenderá por equidad, las permutas de plazas entre el personal del STEUS hechas conforme a este Contrato, ajustes de horario, reposición de tiempo no laborado, utilización de trabajadores comodines y cualquier otra modalidad aplicable al efecto.

Violentada: Cláusula 51.

Modificación: Cláusula 51. La Universidad dará facilidades sin que con ellas se trastornen las labores de la Universidad a los trabajadores **del STEUS** que estudien en ella o en las escuelas de la Secretaría de Educación Pública de la Dirección General de Educación del Estado de Sonora o Incorporadas a esta, para que asistan a sus clases en términos de equidad; así mismo, proporcionará gratuitamente los libros que en sus estudios requieran los trabajadores.

Para los efectos de esta cláusula se entenderá por equidad, las permutas de plazas entre el personal del STEUS hechas conforme a este Contrato, ajustes de horario, reposición de tiempo no laborado, utilización de trabajadores comodines y cualquier otra modalidad aplicable al efecto.

Cláusula 52. La Universidad de Sonora se obliga a proporcionar en especial un aula al Sindicato para que la utilice en las actividades culturales y educativas.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

La Universidad y el Sindicato gestionarán de manera conjunta ante el INEA a fin de que proporcione los servicios de un Instructor para los cursos de Educación abierta que promueva el Sindicato con el objeto de que los trabajadores adquieran la preparación adecuada.

Cláusula 53. Del acceso gratuito a los eventos que organiza la Universidad. **Cláusula sin modificación...**

Cláusula 54. De las licencias de los locutores de Radio Universidad. **Cláusula sin modificación...**

Cláusula 55. La Universidad se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) al año para sufragar los gastos de organización de Foros, Mesas Redondas, Coloquios y Conferencias. Dicha cantidad será entregada una vez que el Sindicato presente a la Institución su programa anual de actividades, en el entendido de que se notificará oportunamente a la Institución de cualquier cambio que se realice en el programa presentado.

Solicitud Cláusula 55. Homologación con lo establecido en la cláusula 208, del CCT vigente del STAUS.

Capítulo VIII: Servicios médicos y prestaciones de seguridad social

Cláusula 56. De las mujeres trabajadoras y la maternidad. **Cláusula sin modificación...**

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.

Modificación: Cláusula 56 bis. La Universidad de Sonora otorgará permiso de paternidad de **veinticinco días laborables con goce de sueldo**, a los hombres trabajadores administrativos y de servicio del **STEUS**, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

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

Violación a la cláusula 57, toda vez que esta prestación no se paga en los términos establecidos en la misma.

Modificación a la Cláusula: 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 \$2'000,000.00 anuales a partir de la firma del presente convenio** 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 del STEUS para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

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



Modificación. 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 2.5% 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 ilimitado de años.

Para operar el Programa se nombrará una 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 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 salud, antigüedad en la Institución y años de edad. 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 del **STEUS** 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 y rezonificación). O alternatively pudieran ser 62 beneficiarios que obtuvieran ese apoyo mensual adicional **por el equivalente al 20% del salario básico promedio**. 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.

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

Cláusula 58. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar debido a una enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, recibirá las prestaciones que señala el Estatuto General de la Universidad y la Ley del ISSSTESON y las que procedan conforme al presente Contrato.

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 4 meses (equivalente a 120 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 4 meses (equivalente a 120 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.

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 fijen 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.

Aualmente 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.

Se violenta la cláusula 60, toda vez que se manifestó por parte de los trabajadores que no se cuenta con las condiciones mínimas de higiene, ya que no se cuenta con sanitario, en un área concurrida y de atención a usuarios y público en general, en el Taller de escenografía de Bellas Artes. Además, la Universidad no provee en tiempo y forma del equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo.

Modificación de la Cláusula 60. La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen 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.

Aualmente la Universidad de Sonora aportará la suma de **\$500,000.00 (Quinientos 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, incluyendo el interior del campus, 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)
 - 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.
- 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.

5. La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador, en caso de algún incidente derivado de la naturaleza de sus funciones y durante el desempeño de las mismas sea o no imputable al trabajador.

Cláusula 62. Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contrate, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podrá financiar cuando a su juicio así lo considere.

Para los Trabajadores 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 (Sesenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.

Cláusula violentada 62: Dado que, en área de prestaciones, imponen un tope en el monto total de ciertas prestaciones, el cual no debe de existir.

Modificación: Cláusula 62. Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, **uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas**, aparatos auditivos, **endodoncias**, ortodoncias, **periodoncias**, terapia dental y aparatos ortopédicos. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contrate, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podrá financiar cuando a su juicio así lo considere.

Para los Trabajadores 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 **\$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.)**, la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.

Agregar a la Cláusula:

En caso de que el trabajador del STEUS 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 del STEUS 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 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.

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.

Modificación a la Cláusula 63. La Universidad pondrá a la disposición del Sindicato la cantidad de **\$10,000,000.00 (Diez millones de 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 despesa que recibe, en el entendido de que si no tiene alcance para cubrir dicha prima el trabajador podrá optar por cubrir la diferencia, o en su caso, se cancelará automáticamente el seguro de vida.

Modificación de la 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 **\$950,000.00 (Son novecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)**, con las siguientes coberturas:

- 1.- Básica
- 2.- indemnización por muerte accidental
- 3.- Indemnización por pérdidas orgánicas
- 4.- Indemnización por muerte accidental colectiva e invalidez total y permanente.
- 5.- Seguro saldado por invalidez

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.

Los trabajadores jubilados tendrán derechos a continuar con los beneficios del seguro de vida, en los mismos términos establecidos para los trabajadores en activo.

Esta prestación será extensiva en los mismos términos para el personal eventual y no estará sujeta con fines restrictivos a ninguna otra cláusula.

Cláusula 65. Del pago de marcha. **Cláusula sin modificación...**

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 periodo 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.

Modificación de la Cláusula 66. Se solicita la homologación con la cláusula 151 del CCT del STAUS, con respecto a no tener límite de beneficiados y con el monto individual que la universidad proporciona \$27,000.00 (Son veintisiete mil 00/100 M.N) para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge y agregar que, en caso de fallecer el trabajador se entregará el apoyo al dependiente económico que el trabajador designe.

Esta prestación será extensiva en los mismos términos para el personal eventual y no estará sujeta con fines restrictivos a ninguna otra cláusula.

Cláusula 67. La Universidad gestionará los servicios médicos para los trabajadores eventuales a través del ISSSTESON y en caso de que este Instituto no estuviese en posibilidades de otorgarlo, ella los proporcionará en los mismos términos de este Instituto. La Universidad se obliga a cubrir el costo de los trámites que realicen los trabajadores para ingresar al ISSSTESON, como son análisis clínicos y rayos X, los cuales se realizarán en laboratorios o instituciones que la Dirección de Recursos Humanos determine, y que será comunicado oficialmente al Sindicato con 15 días de anticipación.

Cláusula 68. La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos miembros del STEUS, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para que estos disfruten de los beneficios de dicha Institución. La Universidad gestionará ante dicho Organismo para que la prestación sea extensiva a los trabajadores eventuales pertenecientes al STEUS conforme a lo siguiente:

- a) La Universidad se reserva en todo momento el derecho de analizar y en su caso autorizar la forma de solicitud de crédito FONACOT.
- b) En caso de separación definitiva de labores del trabajador beneficiado por el crédito, la garantía del pago del mismo dependerá del monto de la liquidación que le corresponda.
- c) En caso de autorizarse el crédito y por cualquier circunstancia el trabajador beneficiado deje de laborar o se interrumpa sus períodos de contratación, éste acepta de plena conformidad que el crédito se cubrirá con las prestaciones económicas a las que tenga derecho y que estén pendientes de pagar por parte de la Institución, en caso contrario el trabajador establece el compromiso de no solicitar Licencia Sin Goce de Salario mientras subsista el adeudo.
- d) El trabajador beneficiado establece el compromiso de vigilar que su reporte de trabajo estará a disposición de la Dirección de Recursos Humanos en tiempo y forma de tal manera que asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.

Violación a la Cláusula 68: A la LFT

Modificación a la Cláusula 68. La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos miembros del STEUS, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para que estos disfruten de los beneficios de dicha Institución. La Universidad gestionará ante dicho Organismo para que la prestación sea extensiva a los trabajadores eventuales pertenecientes al STEUS conforme a lo siguiente:

- a) **La Universidad funge como intermediario para la aplicación del descuento del trabajador del crédito FONACOT.**
- b) En caso de separación definitiva de labores del trabajador beneficiado por el crédito, la garantía del pago del mismo dependerá del monto de la liquidación que le corresponda.
- c) En caso de autorizarse el crédito y por cualquier circunstancia el trabajador beneficiado deje de laborar o se interrumpa sus períodos de contratación, éste acepta de plena conformidad que el crédito se cubrirá con las prestaciones económicas a las que tenga derecho y que estén pendientes de pagar por parte de la Institución, en caso contrario el trabajador establece el compromiso de no solicitar Licencia Sin Goce de Salario mientras subsista el adeudo.
- d) El trabajador beneficiado establece el compromiso de vigilar que su reporte de trabajo estará a disposición de la Dirección de Recursos Humanos en tiempo y forma de tal manera que asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.

Cláusula 69. Del vehículo en el campo experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería. Cláusula sin modificación.

Violentada Cláusula 69. No se cumple con lo pactado en la Cláusula.

Capítulo IX: Prestaciones económicas y sociales individuales

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.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



- b) La cantidad equivalente al valor de un par de zapatos de trabajo, que para estos efectos se basa en la cantidad de \$785.17 (Setecientos ochenta y cinco pesos 17/100 M.N.) para el ejercicio 2024, 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) Semestralmente 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 del STEUS la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente
- i) 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.
- j) Al que tenga menos de dicho porcentaje se le cubrirá la parte proporcional al laborado

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

- a) La cantidad equivalente a treinta días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la primera quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.



del **STEUS** 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 a \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para adquirir calzado de trabajo, para el ejercicio 2026.** El valor anterior se incrementará en la misma proporción del aumento que tenga el salario del trabajador, y se cubrirá en la primera 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 **del STEUS** 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 del **STEUS**, 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 camisolos, un chaleco, una gorra, **un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la primera quincena del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará cuatro años continuos en efectivo y uno en especie, al inicio de cada semestre. 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 año, de un par de botas tipo militar.**
- e) Adicionalmente, para los vigilantes y trabajadores del campo experimental **del STEUS** 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) Semestralmente se proporcionará **dos filipinas y dos pantalones** quirúrgico al personal **del STEUS** que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.
- g) El personal **del STEUS** que labora como chofer, para distinguirse en el desempeño diario de su jornada laboral, recibirá en el mes de noviembre de cada año, **el equivalente en efectivo** a dos uniformes completos consistentes en pantalón y camisa de manga larga, así como dos camisetitas 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 **del STEUS, semestralmente, dos camisolos de manga larga, dos pantalones, un par de zapatos de trabajo**, con el fin de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además, anualmente un chaleco y un rompevientos de cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- i) Para los trabajadores del Taller de escenografía de Bellas Artes **del STEUS**, se incluyan dos uniformes por año, pantalón y camisa de mezclilla y un par de zapatos.
- j) Dos camisas y dos pantalones para el personal bibliotecario **del STEUS**.
- k) **Para el personal de Filtro, un pantalón y una camisola dos veces al año.**



SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



- l) Para los trabajadores de mantenimiento del STEUS de los diferentes departamentos, se incluyan dos uniformes por año, pantalón y camisa de mezclilla, además un par de zapatos.
- m) La Universidad proporcionará a los jardineros del STEUS, 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 del STEUS la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:

- a) El uniforme y el calzado se cubrirá íntegramente al personal eventual del STEUS, en las condiciones de la plaza que esté cubriendo, al momento de esta prestación.

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.

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

- d) Al personal del STEUS que se encuentra laborando a la fecha de pago de esta prestación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente un año, 35 días de salario integrado sin descuento alguno. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.
- e) 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 25 días de salario integrado el cual se pagará a cada trabajador del STEUS el primer viernes de enero.
- f) 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 |

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

Modificación a la Cláusula 72. La Universidad otorgará un estímulo económico a los Trabajadores **del STEUS** que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio y así sucesivamente, a partir del 20 de marzo del 2024, 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 |
|-----------------------|-----------------------|
| 5 | 5 |
| 10 | 10 |
| 15 | 15 |
| 20 | 20 |
| 25 | 25 |
| 30 | 30 |
| 35 | 35 |
| 40 | 40 |
| 45 en adelante | 45 en adelante |

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 trimestral y los pagos se efectuarán en las siguientes fechas:

1. Primer pago, en la primera quincena de julio se cubrirán 3 días: periodo del 20 de marzo al 19 de junio.
2. Segundo pago, en la primera quincena de octubre se cubrirán 3 días: periodo del 20 de junio al 19 de septiembre.
3. Tercer pago, en la segunda quincena de diciembre se cubrirán 3 días: periodo del 20 de septiembre al 19 de diciembre.
4. Cuarto pago, en la primera quincena de abril se cubrirán 3 días: periodo de 20 de diciembre al 19 de marzo.

Este pago se hará efectivo al personal que durante el trimestre que corresponda, no tenga inasistencias justificadas o injustificadas, salvo incapacidad médica, licencias con goce o sin goce de salario, permisos urgentes no comprobados ni días económicos. En el caso de incapacidad médica, esta deberá ser debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.

Modificar la Cláusula 73.

Cláusula 73. La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores **del STEUS** un bono anual equivalente a 12 días de salario tabular por Asistencia Completa. Este bono se hará efectivo de manera trimestral y los pagos se efectuarán en las siguientes fechas:

1. Primer pago, en la primera quincena de julio se cubrirán **5 días**: periodo del 20 de marzo al 19 de junio.
2. Segundo pago, en la primera quincena de octubre se cubrirán **5 días**: periodo del 20 de junio al 19 de septiembre.
3. Tercer pago, en la segunda quincena de diciembre se cubrirán **5 días**: periodo del 20 de septiembre al 19 de diciembre.

4. Cuarto pago, en la primera quincena de abril se cubrirán **5 días**: periodo de 20 de diciembre al 19 de marzo.

Este pago se hará efectivo al personal **del STEUS** que durante el trimestre que corresponda, no tenga inasistencias injustificadas, salvo incapacidad médica, esta deberá ser debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.

Esta cláusula no será afectada por ninguna prestación, ni concepto distinto a la inasistencia injustificada.

Cláusula 74. La Universidad prestará el servicio del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) para el cuidado y educación de los hijos de las trabajadoras y de los trabajadores sindicalizados, manuales, administrativos y docentes. El servicio se otorgará de lunes a viernes en un horario comprendido de 7:00 a 19:00 horas. El CDI funcionará como dependencia propia de la Universidad, y se contemplan las siguientes áreas: lactantes, maternal y preescolar, por lo que podrá nombrar a su personal directivo, docente y administrativo que sea de confianza, y el personal administrativo y manual será solicitado oportunamente al sindicato para cubrir la creación de nuevas plazas o sustitución de plazas vacantes temporales o definitivas.

La Universidad previa supervisión y autorización de la dirección del CDI sufragará los gastos que por concepto de material didáctico sea solicitado por las docentes encargadas de cada uno de los grupos de las diferentes áreas. Dicha solicitud será sufragada dos veces al año por la Institución.

La Universidad se compromete a integrar una comisión tripartita conformada por la Universidad y los dos sindicatos en un número igual de tres personas por cada parte, con el objeto de estudiar, analizar y proponer llevar a cabo mejoras en el servicio del CDI.

Ingreso:

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI conforme le corresponda al STEUS, conforme a las siguientes prioridades:

A la madre trabajadora del STEUS

- Primero: Que sea de base.
- Segundo: Trabajadora eventual indefinida.
- Tercero: Trabajadora eventual con más de un año laborado.

A los padres trabajadores del STEUS

- Primero: Que sea de base.
- Segundo: Trabajador eventual indefinido.
- Tercero: Trabajador eventual con más de un año laborado.

Para ejercer esta prestación se llenará una solicitud que será entregada a la comisión del CDI por parte del sindicato, Las solicitudes del servicio que hubieran sido aceptadas se les notificará a través del sindicato con un mes de anticipación a las inscripciones. En el entendido de que el control de la inscripción será responsabilidad de la Dirección del Centro.

Toda trabajadora de la Institución, podrá gozar de este servicio a partir de que su hijo tenga 60 días de haber nacido y haya concluido su incapacidad de posparto y restablezca su actividad laboral ante la Universidad hasta que su hijo cumpla seis años de edad o sea inscrito en la primaria, siempre y cuando cuente con la propuesta del sindicato de acuerdo a la normatividad que establece la Secretaría de Educación Pública. Lo mismo se hace extensivo para la esposa del trabajador sindicalizado que no goce de esta prestación en su centro de trabajo, lo cual deberá ser debidamente acreditado.

Suspensiones temporales

Se le suspenderá al trabajador temporalmente el derecho de gozar de esta prestación en las siguientes situaciones:

- En caso de enfermedad de su hijo previa comprobación del médico pediatra hasta que este sea dado de alta.
- Cuando el niño requiera un periodo de educación especial solicitado por la docente encargada del grupo y psicólogo de la Institución.
- Cuando los padres entreguen y recojan a sus hijos por otro conducto que no sea el filtro.
- Cuando se solicite licencia sin goce de sueldo hasta por un año.

Suspensiones definitivas

- Por terminación de la relación laboral del trabajador sindicalizado. En esta situación el niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar siempre y cuando se trate del área preescolar.
- Cuando la relación laboral de los trabajadores sindicalizados pase a ser de confianza. El niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar.

Cláusula violentada, toda vez que la universidad no cumple con el horario de servicio del CDI-UniSon, comprendido de 7:00 a 19:00 horas. Además, incumple el apartado con referencia a la entrega de material didáctico.

Modificación a la Cláusula 74. La Universidad prestará el servicio del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) para el cuidado y educación de los hijos de las trabajadoras y de los trabajadores sindicalizados, manuales, administrativos y docentes. Otorgando un **70% del cupo total de ingreso** para los trabajadores del **STEUS**. El servicio se otorgará de lunes a viernes en un horario comprendido de 7:00 a 19:00 horas. El CDI funcionará como dependencia propia de la Universidad, y se contemplan las siguientes áreas: lactantes, maternal y preescolar, por lo que podrá nombrar a su personal directivo, docente y administrativo que sea de confianza, y el personal administrativo y manual será solicitado oportunamente al sindicato para cubrir la creación de nuevas plazas o sustitución de plazas vacantes temporales o definitivas.

La Universidad previa supervisión y autorización de la dirección del CDI sufragará los gastos que por concepto de material didáctico sea solicitado por las docentes encargadas de cada uno de los grupos de las diferentes áreas. Dicha solicitud será sufragada dos veces al año por la Institución.

La Universidad se compromete a integrar una comisión tripartita conformada por la Universidad y los dos sindicatos (**STEUS-STAUS**) en un número igual de tres personas por cada parte, con el objeto de estudiar, analizar y proponer llevar a cabo mejoras en el servicio del CDI.

Ingreso:

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI conforme le corresponda al STEUS, conforme a las siguientes prioridades:

A la madre trabajadora del STEUS

- Primero: Que sea de base.
- Segundo: Trabajadora eventual indefinida.
- Tercero: Trabajadora eventual con más de un año laborado.

A los padres trabajadores del STEUS

- Primero: Que sea de base.
- Segundo: Trabajador eventual indefinido.
- Tercero: Trabajador eventual con **120 días** laborado.



Para ejercer esta prestación se llenará una solicitud que será entregada a la comisión del CDI por parte del sindicato. Las solicitudes del servicio que hubieran sido aceptadas se les notificará a través del sindicato con un mes de anticipación a las inscripciones. En el entendido de que el control de la inscripción será responsabilidad de la Dirección del Centro.

Toda trabajadora **del STEUS**, podrá gozar de este servicio a partir de que su hijo tenga 60 días de haber nacido y haya concluido su incapacidad de posparto y restablezca su actividad laboral ante la Universidad hasta que su hijo cumpla seis años de edad o sea inscrito en la primaria, siempre y cuando cuente con la propuesta del sindicato de acuerdo con la normatividad que establece la Secretaría de Educación Pública. Lo mismo se hace extensivo para la esposa del trabajador sindicalizado que no goce de esta prestación en su centro de trabajo, lo cual deberá ser debidamente acreditado.

Suspensiones temporales

Se le suspenderá al trabajador temporalmente el derecho de gozar de esta prestación en las siguientes situaciones:

- En caso de enfermedad de su hijo previa comprobación del médico pediatra hasta que este sea dado de alta.
- Cuando el niño requiera un periodo de educación especial solicitado por la docente encargada del grupo y psicólogo de la Institución.
- Cuando los padres entreguen y recojan a sus hijos por otro conducto que no sea el filtro.
- Cuando se solicite licencia sin goce de sueldo hasta por un año.

Suspensiones definitivas

- Por terminación de la relación laboral del trabajador sindicalizado. En esta situación el niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar siempre y cuando se trate del área preescolar.
- Cuando la relación laboral de los trabajadores sindicalizados pase a ser de confianza. El niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar.

Cláusula 75. Del pago de servicio externo de guardería y preescolar. Cláusula sin modificación.

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, los cuales no serán excluyentes:

- 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 \$3,500.00 (Tres mil quinientos 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



SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



como apoyo económico, en el entendido de que éste en ningún caso excederá la cantidad de \$3,500.00 (Tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales y no requerirá la presentación de factura.

Modificación Cláusula 76. Que se homologue en cantidad; así como en el punto No. 1 del CCT del STAUS. Cláusula 153

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) 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 **\$4,000.00 (Cuatro mil 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 **\$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.)** mensuales y no requerirá la presentación de factura.

Agregar: Que sea extensivo al personal pensionado y/o jubilado del STEUS y homologar la prestación con referencia a la Clausula 153 CCT STAUS.

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 o adquisición de terreno urbanizado no campestre; 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 o personal eventual con antigüedad mínima de un año con propuesta activa al momento de realizar el trámite.
- ii. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:
 - I. Constancia de no propiedad del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Instituto Catastral y Registral del Estado de Sonora (ICRESON).

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



- II. La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda con alguna institución bancaria, o con INFONAVIT.
- III. La documentación que acredite que el trabajador a realizado el trámite para la adquisición de terreno urbano no campestre.
- 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 o personal eventual con antigüedad mínima de un año con propuesta activa al momento de realizar el trámite.
- II. Presentar solicitud respectiva para el trámite
- 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

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

Modificación a la Cláusula 77. La Universidad a partir del 20 de marzo del año 2004, constituye un fondo de **\$1,500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.)** anuales, **al igual que la Cláusula 157 del CCT STAUS** para apoyar a los trabajadores Administrativos y de Servicios **del STEUS** con el enganche de la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria y/o **INFONAVIT**, o para la regularización de escrituras de su vivienda o adquisición de terreno urbanizado no campestre; 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.

La Universidad se compromete a otorgar la prestación de vivienda afiliando a todo su personal STEUS al INFONAVIT, para lo cual aportara el 5% del salario integrado de cada trabajador STEUS.

Para el otorgamiento de apoyo de adquisición o enganche:

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

1. Que sea adquirible para el personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses y/o a eventuales con que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses.

2. 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 y otra institución afín.

Para el otorgamiento de apoyo de Escrituración:

1. Que sea personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses y / o eventuales que ya cuenten con una antigüedad mínima de seis meses. A si mismo se señala, en caso de dos cónyuges soliciten el apoyo por laborar ambos en la Universidad de Sonora, no se condicione a uno solo, ya que dicha prestación debe ser individual, y que sea respetado el derecho a la adquisición individual de tal beneficio. Se solicita un aumento en el monto de la presente cláusula de \$250,000.00 m.n. a \$1,000,000.00 m.n. ya que dicha cantidad quedo estipulada desde el año 2004 y a la fecha es insuficiente para poder realizar los pagos que deben realizar el trabajador y gastos generado para lo que está destinada dicha cláusula. 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 con las necesidades. Los trabajadores del STEUS 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 STEUS 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 del **STEUS** con una antigüedad mínima de 6 meses o personal eventual **STEUS** con antigüedad mínima de un año con propuesta activa al momento de realizar el trámite.
- II. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:
 - a) Constancia de no propiedad del Trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por 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 con alguna institución bancaria o INFONAVIT.
- III. La documentación que acredite que el trabajador a realizado el trámite para la adquisición de terreno urbano no campestre.

En el caso de que la Comisión Mixta de Vivienda **STEUS-UNISON** 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 o personal eventual con antigüedad mínima de un año con propuesta activa al momento de realizar el trámite.
- II. Presentar solicitud respectiva para el trámite
- 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

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

Cláusula 78. La Universidad se compromete a gestionar conjuntamente con el Sindicato ante las autoridades financieras administrativas o que correspondan, los créditos necesarios a fin de construir viviendas en la Colonia del Trabajador Universitario, así como también para la reparación, modificación y ampliación de las casas que actualmente tienen los trabajadores.

Cláusula violentada, toda vez que la US no realiza las gestiones establecidas en la misma cláusula.

Modificación se propone Cláusula 78: Que se retome y se haga efectiva dicha Cláusula y se gestionen terrenos para la construcción de viviendas para los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, así como también, un lugar acondicionado para actividades recreativas y la realización de eventos sociales de los agremiados al STEUS, siendo este una fuente de ingresos tanto para el sindicato como para la administración.

Cláusula 79. La Universidad aportará la cantidad de \$500,000.00 (Son quinientos mil pesos 00/100) 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.

Modificación: Cláusula 79. La Universidad aportará la cantidad de **\$1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.)** en un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos **del STEUS** 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 **del STEUS**, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. **La secretaria de Fomento de la Vivienda del STEUS** 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 **STEUS** establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.

Se propone: La Universidad de Sonora aportará cada año la cantidad de \$.....en un fondo revolving para que sea utilizado por los trabajadores manuales y administrativos de base para la construcción y ampliación de vivienda, y así mismo la administración se compromete a respetar dicha Cláusula con relación a las cantidades a otorgar, manifestando que las cantidades serán dictaminadas por la comisión por la comisión mixta de préstamos especiales. Se solicita un incremento considerable a los \$10,000,000.00 (diez millones de pesos) ya que desde hace bastantes años la cantidad no ha sido modificada, siendo \$500,000.00 una cantidad no suficiente para cubrir las necesidades de los agremiados.

Cláusula 80. La Universidad, a partir del 20 de marzo de 2024, incrementará el fondo de ahorro a \$15,345,437.49 (Quince millones trescientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos 49/100 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 distribuido proporcionalmente en tres pagos al año, a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 73 días laborados durante el cuatrimestre de pago, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares de dicho periodo. Del mismo modo, se pagará en forma proporcional a los trabajadores que hayan estado activos durante el cuatrimestre de pago.

Los pagos se distribuirán de la siguiente manera:

- El día viernes previo al periodo vacacional de Semana Santa de cada año se distribuirá \$4,035,978.68 (Cuatro millones treinta y cinco mil novecientos setenta y ocho pesos 78/100).
- A más tardar cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones de verano, se distribuirán \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100).
- El primero de diciembre de cada año se distribuirán \$3,156,205.48 (Tres millones ciento cincuenta y seis mil doscientos cinco pesos 48/100).

Modificación a la Cláusula 80. La Universidad, a partir del 20 de marzo de 2024, incrementará el fondo de ahorro a **\$20,000,000.00 (Veinte millones de pesos 00/100 M.N).** a favor de los trabajadores Administrativos, manuales y de servicios **del STEUS**, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado por el **STEUS** con el 50% de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. El fondo y sus rendimientos serán distribuido proporcionalmente en tres pagos al año, **exceptuando las aportaciones voluntarias de los trabajadores y sus rendimientos se pagarán anualmente en una sola exhibición**, a los trabajadores de base y a los eventuales **proporcionalmente a los días laborados durante el cuatrimestre de pago**, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares de dicho periodo. Del mismo modo, se pagará en forma proporcional a los trabajadores que hayan estado activos durante el cuatrimestre de pago.

Los pagos se distribuirán de la siguiente manera:

- El día viernes previo al periodo vacacional de Semana Santa de cada año se distribuirá \$5,000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100).
- A más tardar cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones de verano, se distribuirán \$10,000,000.00 (Diez millones de pesos 00/100). Las aportaciones voluntarias de los trabajadores (ahorro individual) y sus rendimientos, se pagarán anualmente en una sola exhibición.
- El primero de diciembre de cada año se distribuirán \$5,000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100).

Cláusula 81. La Universidad de Sonora entregará la cantidad de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador que dé a luz.

Modificación a la Cláusula 81. La Universidad de Sonora entregará la cantidad de **\$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.)**, así como en el **CCT Cláusula 154 del STAUS** a la madre trabajadora y/o esposa del trabajador **del STEUS** que dé a luz **y/o adopción**. El monto de esta cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de cláusulas de monto fijo que el sindicato establezca.

Cláusula 82. La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de \$700.00 (Setecientos pesos 00/100 M.N.) al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato.

Modificación a la Cláusula 82. La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de **\$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.)**, así como en el **CCT Cláusula 155 del STAUS** al trabajador o trabajadora **del STEUS** que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato. El monto de esta cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de cláusulas de monto fijo que el sindicato establezca.

Cláusula 83. La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 15% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

La Universidad venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un 20% de descuento en compras al contado y un 10% sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en los plazos siguientes; hasta \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) en una quincena, de \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) a \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en cuatro quincenas y más de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en seis quincenas.

Cláusula violentada. Cláusula 83. La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 15% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

La Universidad venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un 20% de descuento en compras al contado y un 10% sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en los plazos siguientes; hasta \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) en una quincena, de \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) a \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en cuatro quincenas y más de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en seis quincenas.

La US no cumple con lo establecido en la misma cláusula.

Cláusula 84. La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores que presenten su renuncia a la Institución o a los beneficiarios de los que fallezcan, el importe de 16 días de salario del trabajador por cada uno de

los años de servicio prestados en la Institución en calidad de prima de antigüedad, sin menoscabo de las prestaciones que se le venga adeudando o a que tenga derecho por otros conceptos.

La Universidad se obliga a cubrir la prima de antigüedad a que se refiere esta Cláusula en una sola exhibición, de manera inmediata en un plazo no mayor de una semana o una quincena según sea la forma de pago del trabajador. Sin perjuicio de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en lo referente a esta prestación.

Modificación a la Cláusula 84. La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores **del STEUS** que presenten su renuncia a la Institución o a los beneficiarios de los que fallezcan, el importe de **20 días** de salario del trabajador por cada uno de los años de servicio prestados en la Institución en calidad de prima de antigüedad, sin menoscabo de las prestaciones que se le venga adeudando o a que tenga derecho por otros conceptos.

La Universidad se obliga a cubrir la prima de antigüedad a que se refiere esta Cláusula en una sola exhibición, de manera inmediata en un plazo no mayor de una semana o una quincena según sea la forma de pago del trabajador. Sin perjuicio de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en lo referente a esta prestación.

Cláusula 85. La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$2,611.24 (Dos mil seiscientos onces pesos 24/100 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.

Modificación Cláusula 85. La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de **\$3,600.00 (Tres mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) tomando en cuenta que la canasta básica 2026 está estimado en un mes promedio, considerada por la Procuraduría del Consumidor** 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.

Agregar: Cláusula 85 Bis. Como se le otorga al STAUS, su C.C.T. Cláusula 121 párrafo 10 Bis, Se otorgará a los trabajadores **del STEUS** un apoyo mensual por complemento de materiales didácticos, servicios y equipos de TIC: En la cantidad que la universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad y será de \$1,030.49 (Mil treinta pesos 49/100 M.N.) mensuales para el personal del STEUS trabajador, hijos y cónyuge, El monto aumentara conforme lo señale el STEUS la cantidad que sobre cláusulas de monto fijo se obtengan.

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.

Modificación a la Cláusula 86 La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$3,000.00 (Tres mil 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.

Agregar: Cláusula 86 Bis. La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) que se cubrirán a más tardar el tercer viernes de junio, así mismo se les proporcione el cuarto lunes como día feriado, 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 con el porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, y se otorgará de acuerdo con el 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.

Modificación a la Cláusula 87 La Universidad de Sonora constituye un fondo para préstamos especiales **para los trabajadores del STEUS**, por una cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo **Titular "C"**, que se incrementará anualmente de acuerdo con el porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, y se otorgará de acuerdo con el 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.

Así mismo la universidad otorgará al **STEUS** \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) a efecto de que se destine al fondo revolviente para préstamos a sus miembros.

Cláusula 88. La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolviente cuyo monto se incrementa a \$400,000.00 (Cuatrocientos 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 \$400.00 (Cuatrocientos pesos 00/100 MN.) a los trabajadores semanales y a \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.) para los quincenales.

Modificación a la Cláusula 88. La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolviente cuyo monto se incrementa a **\$600,000.00 (Seiscientos 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 **del STEUS**.

La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a **\$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 MN.) a los trabajadores semanales y a \$1,000.00 (Mil 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.

Modificación a la 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 **del STEUS** un año de antigüedad en el puesto.

De la misma manera, al personal que utilice vehículos oficiales de la institución se le cubra el costo de la renovación de su licencia de chofer, porque anteriormente ya se les otorgaba.

Capítulo X. Derechos y prestaciones de carácter económico y social

Cláusula 89. La Universidad se obliga a proporcionar la papelería, útiles de oficina, equipo y mobiliario que el Sindicato solicite, siempre y cuando no sobrepase los montos que para este servicio se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en cada año. Para tal efecto la Dirección de Planeación informará al Sindicato, las fechas de distribución del presupuesto universitario para determinar de manera conjunta el monto de dicha partida.

Violentada Cláusula 89. Ya que existen carencias de inmobiliario y equipo de cómputo.

Modificación Cláusula 89. La Universidad se obliga a proporcionar la papelería, útiles de oficina, equipo y mobiliario que el Sindicato **del STEUS** solicite, siempre y cuando no sobrepase los montos que para este servicio se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en cada año. Para tal efecto la Dirección de Planeación informará al **STEUS**, las fechas de distribución del presupuesto universitario para determinar de manera conjunta el monto de dicha partida.

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.

Modificación a la Cláusula 90. La Universidad otorgará **trece 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.

Las trece licencias referidas en esta cláusula se otorgarán en nivel tabular **9C**, 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 norte y sur 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.

Modificación Cláusula 91. La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del **STEUS** 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 norte y sur 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 92. La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo durante 15 días naturales previos a la fecha legal de presentación del pliego petitorio que corresponda y hasta la fecha de firma del Convenio correspondiente. Cuatro de las plazas vacantes que se generen serán sustituidas a criterio de la Institución.

Modificación a la Cláusula 92. La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo a partir del inicio del semestre correspondiente a la revisión y hasta la fecha de firma del convenio. Cuatro de las plazas vacantes que se generen serán sustituidas a criterio de la Institución y **STEUS**.

Agregar Cláusula 92 bis. La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Electoral, cada vez que se realice un proceso electoral del STEUS.

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.

Modificación a la Cláusula 93. La Universidad concederá permiso a partir de las 12:00 horas por dos ocasiones al mes a los delegados sindicales **del STEUS**, 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 10:00 horas.

Cláusula 94. La Universidad otorgará a los representantes sindicales de las Comisiones Mixtas Generales Contractuales existentes o las que se integren a futuro, licencias parciales o totales con goce de salario para el adecuado desarrollo de las funciones asignadas.

La duración de estos permisos será acordada de manera bilateral. Asimismo, la Universidad concederá permiso una vez al año para la realización de una Asamblea Plenaria Estatal, cuya fecha fijará el STEUS.

Cláusula 95. La Universidad concederá permiso a los trabajadores del STEUS para que acudan a una Asamblea General en las fechas que señale como establecimiento de un futuro movimiento de huelga, en el horario que determine el propio Sindicato. Esto sin perjuicio de lo contemplado en el primer párrafo de este apartado.

Cláusula 96. La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca General, en donde anteriormente se encontraban las oficinas de la Preparatoria Diurna de la propia Universidad, para la instalación de sus propias oficinas y dar facilidades para la celebración de sus asambleas en locales adecuados de la propia Universidad, Así mismo la Universidad acondicionará la explanada que se encuentra entre las actuales oficinas sindicales y las instalaciones de Radio y TV. Universitaria, dicho acondicionamiento responderá a las propias necesidades del Sindicato, esos trabajos se realizarán en un plazo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha del presente Convenio.

La Universidad y Sindicato realizarán conjuntamente gestiones para la ubicación de las actuales Oficinas Sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiera la Universidad.

Modificación Cláusula 96. La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato **del STEUS** el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca General, en donde anteriormente se encontraban las oficinas de la Preparatoria Diurna de la propia Universidad, para la instalación de sus propias oficinas y dar facilidades para la celebración de sus asambleas en locales adecuados de la propia Universidad, Así mismo la Universidad acondicionará la explanada que se encuentra entre las actuales oficinas sindicales y las instalaciones de Radio y TV. Universitaria, dicho acondicionamiento responderá a las propias necesidades del Sindicato, esos trabajos se realizarán en un plazo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha del presente Convenio.

La Universidad y Sindicato **STEUS** realizarán conjuntamente gestiones para la ubicación de las actuales Oficinas Sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiera la Universidad.

Cláusula 97. La Universidad pondrá a disposición del Sindicato un automóvil en buenas condiciones, para su uso en actividades propias del Sindicato, a partir de las 8:00 horas hasta las 16:00 horas en días hábiles. Cuando se requiera la utilización de dicha unidad en horario extraordinario, el STEUS lo solicitará y la Universidad definirá si se proporciona, así mismo, la Institución cubrirá los gastos de mantenimiento y conservación de la mencionada unidad.

Modificación a la Cláusula 97. La Universidad pondrá a disposición del Sindicato **del STEUS** de manera permanente tres automóviles y un Pick-up en buenas condiciones, para su uso en actividades diarias propias del Sindicato, y cuando se requiera la utilización de otra unidad el STEUS lo solicitará, y la Universidad le otorgara el préstamo de la unidad que ocupe, la Institución cubrirá los gastos de mantenimiento y conservación de las mencionadas unidades.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



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 99. La Universidad se obliga a mantener en servicio permanente la extensión telefónica del Sindicato al conmutador general de la Institución.

La Universidad otorgará la cantidad de \$12,000.00 (Doce mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.

Modificación a la Cláusula 99. La Universidad se obliga a mantener en servicio permanente la extensión telefónica del Sindicato al conmutador general de la Institución.

La Universidad otorgará la cantidad de **\$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.)** mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.

Cláusula 100. La Universidad de Sonora se obliga a adquirir para la Biblioteca del Sindicato los libros que éste específicamente señale, sea cual fuere el autor o editorial hasta por la cantidad de \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 MN.) anuales. Así mismo seguirá entregando los títulos editados de las tesis profesionales que hayan sustentado y sustenten en el futuro sus estudiantes, en cantidades suficientes, además entregará cinco ejemplares de cada libro que edite.

La Universidad entregará para el funcionamiento de la Biblioteca Sindical en la medida de su capacidad, el mobiliario de reemplazo de otras bibliotecas, en buenas condiciones de uso.

Así mismo la Universidad otorgará al Bibliotecario adscrito a la Biblioteca Sindical y a las personas que en el futuro se contraten para esta biblioteca, cursos de capacitación y/o adiestramiento de cualquier tipo que impartan para el mejor funcionamiento de las bibliotecas de la Institución.

Cláusula 101. La Universidad respetara las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del Comedor Universitario.

La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión del Comedor Universitario, siempre y cuando este constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

Modificación a la Cláusula 101. La Universidad respetara las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del Comedor Universitario.

La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión del Comedor Universitario, siempre y cuando este constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo. Se solicita un porcentaje de las rentas de la concesión de los Cafenios que están dentro del área de la Universidad.

Cláusula 102. La Universidad proporcionará al Sindicato un autobús de los de mayor capacidad con que cuente, para que sus miembros asistan a actividades sociales y culturales dentro y fuera del estado, cuantas veces sea solicitado, siempre y cuando no se trastornen las labores docentes.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



La Universidad se obliga a proporcionar sueldos y viáticos a un chofer para que realice viajes sindicales con una duración no mayor de veinte días por año, que pueden ser acumulados o espaciados para eventos sindicales.

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen doce viajes anuales, en avión, de algún representante del STEUS, para asistir a eventos nacionales o regionales que organicen los trabajadores universitarios.

Modificación Cláusula 102. La Universidad proporcionará al **STEUS** un autobús de los de mayor capacidad con que cuente, para que sus miembros asistan a actividades sociales y culturales dentro y fuera del estado, cuantas veces sea solicitado, siempre y cuando no se trastornen las labores docentes.

La Universidad se obliga a proporcionar sueldos y viáticos a un chofer para que realice viajes sindicales con una duración no mayor de veinte días por año, que pueden ser acumulados o espaciados para eventos sindicales.

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen doce viajes anuales, en avión, de algún representante del STEUS, para asistir a eventos nacionales o regionales que organicen los trabajadores universitarios.

Cláusula 103. La Universidad proporcionará la cantidad de \$70,000.00 (Setenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Regionales, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.

Además, la Universidad se obliga a entregar al STEUS por concepto de gastos generales de representación la cantidad de \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 M.N.) mensuales.

Modificación a la Cláusula 103. La Universidad proporcionará la cantidad de **\$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)** anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Regionales, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.

Además, la Universidad se obliga a entregar al STEUS por concepto de gastos generales de representación la cantidad de **\$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.)** mensuales.

El monto de esta cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de monto fijo que el sindicato establezca.

Cláusula 104. De la ayuda económica para gastos por actividades sindicales

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 con la siguiente distribución:

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

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

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

Modificación Cláusula 104. De la ayuda económica para gastos por actividades sindicales

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 con la siguiente distribución:

| Delegación | Suma |
|--------------------|--------------|
| Navojoa | \$ 20,000.00 |
| Caborca | \$ 18,000.00 |
| Cajeme | \$ 9,250.00 |
| Santa Ana | \$ 11,500.00 |
| Nogales | \$9,250.00 |
| Bahía Kino | \$ 8,000.00 |
| Campo Experimental | \$ 13,000.00 |

Cláusula 105. La Universidad se compromete a mejorar los comedores o en su defecto a ampliarlos ya existentes, con todos los útiles necesarios para su mejor funcionamiento para los trabajadores universitarios, tanto dentro del campus universitario como en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería.

La Universidad se obliga a construir adjunto al Comedor Universitario un área exclusiva para los trabajadores miembros del Sindicato, para la preparación y consumo de sus alimentos debidamente equipada para tal efecto.

La Universidad acondicionará o adecuará la construcción adjunta al Centro de Desarrollo Infantil por la parte lateral de la Calle Luis Donaldo Colosio a efecto de destinarlo a Área de Descanso del personal que labora en dicho Centro.

Violación a la Cláusula 105, no se cumple con lo estipulado en la misma.

Solicitud Biblioteca Ciencias Biológicas de la Salud

Cláusula 106. La Universidad de Sonora se compromete a pagar íntegramente el sueldo de cinco operadores de programa, un bibliotecario, un trabajador social, dos auxiliares de oficina y un conserje y de proporcionarles los servicios del ISSSTESON, al efecto los incluirá en la nómina de la Universidad, quedando sujeto dicho personal a los descuentos que por este concepto autoriza el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Dicho personal será nombrado o removido libremente por el STEUS, dependiendo en forma directa de dicho Sindicato para el desempeño de su trabajo. Los incrementos salariales que se otorguen a través de la revisión del presente Contrato en favor de los trabajadores y empleados de la Universidad de Sonora, también los percibirá dicho personal, en la misma proporción que los empleados de su misma categoría.

Cláusula 107. Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, correspondiendo \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Centro, \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Sur y \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.

La Universidad entregará a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) para sufragar gastos de

actividades deportivas en esa delegación. Así mismo la Universidad autorizará el uso de las Instalaciones deportivas con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.

Modificación a la Cláusula 107. Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al **STEUS** la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, correspondiendo \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Centro, \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Sur y \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.

La Universidad entregará a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación. Así mismo la Universidad autorizará el uso de las Instalaciones deportivas con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.

Cláusula 108. La Universidad permitirá el acceso al STEUS a la documentación contable y la Dirección de Planeación de la Institución escuchará el punto de vista del Sindicato al elaborar el Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos.

Además, la Universidad hará entrega al Sindicato de un informe trimestral del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo. Así mismo, al término de cada año, se le hará entrega de un informe completo sobre el presupuesto ejercido y de los subsidios estatal y federal aprobados para el ejercicio del año siguiente.

Violación a la cláusula en su totalidad por no proporcionar la Institución la información que se menciona al STEUS.

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 |

Modificación a la Cláusula 109. La Universidad otorgará al STEUS la suma de \$1,160,000.00 (Un millón ciento sesenta 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 | \$600,000.00 |
| Día Internacional de la Mujer | \$100,000.00 |
| Día del Trabajador Universitario | \$150,000.00 |
| Día de las Madres | \$100,000 00 |
| Día del Niño | \$110,000.00 |
| 1ro de mayo | \$100,000.00 |



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.

Modificación a la Cláusula 110. La Universidad otorgará al **STEUS** la suma de \$25,000.00 (Veinte cinco mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de gastos de asesoría.

La Universidad aportará la suma de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales como apoyo para diversas asesorías.

Capítulo XI: Del escalafón

Cláusula 111. El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y las plazas de nueva creación, definitivas o temporales y por obra determinada, así como el procedimiento que debe seguir para los movimientos de ascenso se establecerá en el Reglamento del Escalafón que formulará la Comisión respectiva.

Cláusula 112. En el Reglamento del Escalafón se observarán las siguientes bases:

1. Los puestos de nueva creación que sean definitivos y los supernumerarios (temporales) y por obra determinada que se conviertan en definitivos en los términos de este Contrato, se incorporarán de inmediato al escalafón respectivo.
2. Las plazas sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán con apego a los requisitos del Manual de Puestos y Funciones y/o tomando en cuenta la antigüedad laboral, cuando este concepto sea el único que deba observarse o por concurso ante la propia Comisión del Escalafón.
3. La Comisión del Escalafón está obligada a considerar para los efectos de designación respectiva, las candidaturas que a nombre propio presenten los trabajadores sin más requisitos que la idoneidad de los mismos para el puesto que se trate.

Cláusula 113. Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta del Escalafón podrán inconformarse ante la propia Comisión dentro de un plazo de diez días hábiles a partir de que sean notificados de la resolución respectiva, interponiéndose por escrito dicho curso, a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución pudiendo presentar pruebas supervenientes, observándose en forma supletoria el procedimiento previsto en la cláusula 3.

Cláusula 114. Las resoluciones de la Comisión Mixta del Escalafón surtirán efecto desde el momento en que se notifiquen. El trabajador percibirá salario correspondiente a su nuevo puesto, desde el día siguiente a aquel en que quede firme la resolución de la Comisión Mixta del Escalafón.

Modificación Cláusula 114. Las resoluciones de la Comisión Mixta del Escalafón **STEUS-UNISON**, surtirán efecto desde el momento en que se notifiquen. El trabajador percibirá salario correspondiente a su nuevo puesto, desde el día siguiente a aquel en que quede firme la resolución de la Comisión Mixta del Escalafón **STEUS-UNISON**.

Cláusula 115. La Comisión Mixta del Escalafón tendrá el carácter de permanente y la Universidad de Sonora proporcionará personal, local, mobiliario, y enseres necesarios para su funcionamiento.



Modificación Cláusula 115. La Comisión Mixta del Escalafón **STEUS-UNISON**, tendrá el carácter de permanente y la Universidad de Sonora proporcionará personal, local, mobiliario, y enseres necesarios para su funcionamiento.

Solicitud: Acceso en la plataforma **SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA (SIIA)**, para poder consultar con el número de plaza el empleado que la está ocupando.

Cláusula 116. La Institución y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de su respectivo representante para integrar la Comisión del Escalafón, así como para sustituirlos en cualquier momento. En el caso apuntado la sustitución deberá notificarse con ocho días de anticipación a la fecha que empiece a fungir el nuevo representante.

Modificación: Cláusula 116. La Institución y **STEUS** tienen la más amplia libertad para hacer la designación de su respectivo representante para integrar la Comisión del Escalafón, así como para sustituirlos en cualquier momento. En el caso apuntado la sustitución deberá notificarse con ocho días de anticipación a la fecha que empiece a fungir el nuevo representante.

Cláusula 117. Los escalafones formulados y las resoluciones que dicte la Comisión Mixta del Escalafón se harán públicas por medios idóneos.

Modificación: Cláusula 117. Los escalafones formulados y las resoluciones que dicte la Comisión Mixta del Escalafón **STEUS-UNISON** se harán públicas por medios idóneos.

Cláusula 118. En ningún caso los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento de su salario.

Cláusula 119. Todas las plazas administrativas que no sean de confianza, sea cual sea su modalidad, quedarán sujetas para su cobertura a las disposiciones escalafonarias aplicables.

Violación a la cláusula 119, toda vez que la administración no notifica al sindicato las plazas de confianza sindicalizables.

Capítulo XII: Condiciones generales de trabajo

Cláusula 120. De las condiciones generales de trabajo

Cláusula 120. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la Universidad y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrá la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases;

1. La Institución y el Sindicato formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. La definición y clasificación del personal será atendiendo a las ramas en que se divida administrativamente el trabajo, fijándose la atribución y distribución de labores para cada categoría.
3. Se definirán los grados de dependencia económica en que se encuentren los causahabientes con respecto a los trabajadores.
4. Las categorías y salarios de los trabajadores de base, serán agrupados por ramas y especialidades y se contendrán en el Tabulador respectivo.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



5. Respecto al personal sindicalizado no se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes. En todo caso se observará lo dispuesto en la Cláusula 3.
6. La Institución y el Sindicato por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores, formularán el Manual de clasificación de puestos de base, en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.
7. Fijará los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios de personal por transferencia o permuta, así como para el cambio de dependencia, de adscripción y de unidades escalafonarias, sin ningún perjuicio de los que establece la Cláusula 3.
8. El personal del Departamento de Agricultura y Ganadería será transportado con toda oportunidad en autobús de su centro de trabajo a los puntos del itinerario que se fije y viceversa.
9. Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.
10. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.
11. Fijará las reglas para el pago de los salarios a los trabajadores.
12. Fijará dentro de las jornadas de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.
13. Fijará las normas de control de asistencias.
14. Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida.
15. Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán por lo menos una vez al año.
16. Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta permanente de Higiene y Seguridad que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, independientemente de su propio reglamento.
17. Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad y las determinaciones de las subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo
18. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se pueden imponer a los trabajadores y se fijarán los casos que sean motivo de aplicación de dicha sanción, así como el procedimiento para aplicarlas en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de seis días, observando lo dispuesto por la Cláusula 3 de este Contrato Colectivo de Trabajo.
19. Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulo por méritos en el servicio.
20. Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo de Trabajo y con la Ley Federal del Trabajo.

Violación a la Cláusula 120. Se están haciendo modificaciones a las plazas sin notificar al Sindicato STEUS.

Modificación a la Cláusula 120. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la Universidad y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrá la Institución y el **STEUS** de acuerdo con las siguientes bases;

1. La Institución y el **STEUS** formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. La definición y clasificación del personal será atendiendo a las ramas en que se divida administrativamente el trabajo, fijándose la atribución y distribución de labores para cada categoría.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

3. Se definirán los grados de dependencia económica en que se encuentren los causahabientes con respecto a los trabajadores.
4. Las categorías y salarios de los trabajadores de base serán agrupados por ramas y especialidades y se contendrán en el Tabulador respectivo.
5. Respecto al personal **del STEUS** no se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes. En todo caso se observará lo dispuesto en la Cláusula 3.
6. La Institución y el **STEUS** por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores **STEUS-UNISON**, formularán el Manual de clasificación de puestos de base, en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.
7. Fijará los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios de personal por transferencia o permuta, así como para el cambio de dependencia, de adscripción y de unidades escalafonarias, sin ningún perjuicio de los que establece la Cláusula 3.
8. El personal del Departamento de Agricultura y Ganadería será transportado con toda oportunidad en autobús de su centro de trabajo a los puntos del itinerario que se fije y viceversa.
9. Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.
10. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.
11. Fijará las reglas para el pago de los salarios a los trabajadores.
12. Fijará dentro de las jornadas de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.
13. Fijará las normas de control de asistencias.
14. Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida.
15. Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán por lo menos una vez al año.
16. Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta permanente de Higiene y Seguridad **STEUS-UNISON** que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, independientemente de su propio reglamento.
17. Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad y las determinaciones de las subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene **STEUS-UNISON** en cada centro de trabajo
18. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se pueden imponer a los trabajadores y se fijarán los casos que sean motivo de aplicación de dicha sanción, así como el procedimiento para aplicarlas en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de seis días, observando lo dispuesto por la Cláusula 3 de este Contrato Colectivo de Trabajo.
19. Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulo por méritos en el servicio.
20. Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo de Trabajo y con la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo XIII: De la vigencia y obligatoriedad de este Contrato

Cláusula 121. Las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores, empleados sindicalizados del STEUS, con excepción del personal de confianza.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



Cláusula 122. Sólo obligará a las partes los Convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmado por sus representantes debidamente autorizados, siempre que sean acordes al presente Contrato y la Ley.

Cláusula 123. El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de observancia obligatoria general, pero cuando existan usos y costumbres que establezcan mayores derechos para el personal sindicalizado del STEUS que los señalados en este Contrato, los mismos se respetarán.

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.

Cláusulas transitorias

Primera. La Universidad de Sonora y el Sindicato convienen en elaborar el Reglamento Interior de Trabajo en un plazo de treinta días a partir de la fecha de firma del presente Convenio, para lo cual, dentro del mismo término se designará una Comisión Mixta integrada por igual número de miembros de las partes.

Modificación Primera. La Universidad de Sonora y el **STEUS** convienen en elaborar el Reglamento Interior de Trabajo en un plazo de treinta días a partir de la fecha de firma del presente Convenio, para lo cual, dentro del mismo término se designará una Comisión Mixta integrada por igual número de miembros de las partes.

Segunda. La Universidad de Sonora se obliga a imprimir un mínimo de dos ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo por cada trabajador, mismos que serán puestos a disposición del STEUS en un plazo máximo de 60 días.

Séptima. La Universidad tendrá un término de 30 días para que realice los trámites y en consecuencia de cumplimiento a las Cláusulas que por naturaleza así lo requieran.

Violentada Séptima. No se está dando cumplimiento al convenio de Revisión 2024.

Octava. La Universidad procurará en la medida de sus posibilidades a acondicionar algún local en los campus de Nogales y Santa Ana, para que sean utilizadas como oficinas Sindicales del STEUS.

Novena. Por lo que hace al pago de servicio en guarderías particulares a niños hijos de trabajadores que no alcanzaron cupo en el CDI o de unidades regionales, y a los que son cuidados por una persona contratada para el efecto en su propia casa, la Universidad absorberá la inscripción y colegiatura o el pago de honorarios, en su caso. El pago de honorarios por cuidado en casa se fija en la cantidad de \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales. Lo anterior se hará extensivo a las unidades regionales.

La Universidad y el STEUS, en un término de 60 días a partir de la firma del convenio elaboren un estudio que permita mejorar el funcionamiento del CDI que conduzca a la optimización de los recursos económicos y humanos.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.



Décima primera. El presente ejemplar de Contrato Colectivo resulta una reestructuración del mismo, así como la inclusión de diferentes convenios, por lo que cualquier omisión, alteración o modificación que aparezca, no surte ningún efecto jurídico, y las partes se estarán a lo originalmente pactado.

Vigésima primera. Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones en la primera semana de cada mes, para la evaluación del cumplimiento del presente convenio y aquella problemática que el sindicato considere como violación, designando las partes para tal efecto a una Comisión Mixta de Seguimiento, que estará integrada por tres miembros nombrados por cada una de las partes.

Modificación Vigésima primera. Ambas partes acuerdan llevar a cabo reuniones en la primera semana de cada mes, para la evaluación del cumplimiento del presente convenio y aquella problemática que el **STEUS** considere como violación, designando las partes para tal efecto a una Comisión Mixta de Seguimiento **STEUS-UNISON**, que estará integrada por tres miembros nombrados por cada una de las partes.

Vigésima segunda. Las partes acuerdan en que el Clausulado que no ha sido modificado, conserva su vigencia en los términos de su redacción.

Modificación Vigésima segunda. Las partes acuerdan **STEUS-UNISON** en que el Clausulado que no ha sido modificado, conserva su vigencia en los términos de su redacción.

Vigésima tercera. Las partes convienen que a partir de la firma del 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.

Modificación Vigésima tercera. Las partes convienen que a partir de la firma del convenio de revisión contractual se conformará una comisión mixta de estilo **STEUS-UNION** 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.

Modificación 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,



SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



el sindicato **STEUS** 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 revolviente 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 revolviente.

Capítulo transitorio

Primera. Del análisis, discusión y dictamen de las propuestas de personal

Primera. La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, convienen que la Comisión Mixta de Escalafón se reúna para analizar, discutir y dictaminar las propuestas de personal que el STEUS haga para cubrir las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas o temporales o de cualquier otra naturaleza que se presenten en la Institución,

Violación Primera. No está cumpliendo con lo establecido en la primera del Capítulo Transitorio Décimo Primero del Escalafón.

Modificación Primera. La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, convienen que la Comisión Mixta de Escalafón **STEUS-UNISON** se reúna para analizar, discutir y dictaminar las propuestas de personal que el STEUS haga para cubrir las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas o temporales o de cualquier otra naturaleza que se presenten en la Institución.

Segunda. La Comisión Mixta de Escalafón en tanto no elabore el reglamento escalafonario, que sea discutido y aprobado por las partes, dictaminará todas aquellas propuestas que efectúe el STEUS para ocupar plaza de nueva creación o cualquier vacante temporal o definitiva que se presente, que reúnan los requisitos que contempla el manual de puestos del tabulador vigente y respete los derechos de preferencia que se originen de la antigüedad de los aspirantes o candidatos a ocuparlos.

Modificación Segunda. La Comisión Mixta de Escalafón **STEUS-UNISON** en tanto no elabore el reglamento escalafonario, que sea discutido y aprobado por las partes, dictaminará todas aquellas propuestas que efectúe el STEUS para ocupar plaza de nueva creación o cualquier vacante temporal o definitiva que se presente, que reúnan los requisitos que contempla el manual de puestos del tabulador vigente y respete los derechos de preferencia que se originen de la antigüedad de los aspirantes o candidatos a ocuparlos.

Tercera. La Universidad acepta que las vacantes que se presenten con duración menor a 30 días hábiles no será necesario dictamen previo de la Comisión de Escalafón, por lo que el sindicato presentará, previo requerimiento de personal que se le haga, la propuesta para ocuparlas directamente a la Dirección de Recursos Humanos en los términos

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

del Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que se autorizarán si reúnen los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.

Modificar Tercera. La Universidad acepta que las vacantes que se presenten con duración menor a 30 días hábiles no será necesario dictamen previo de la Comisión de Escalafón **STEUS**, por lo que el sindicato presentará, previo requerimiento de personal que se le haga, la propuesta para ocuparlas directamente a la Dirección de Recursos Humanos en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que se autorizarán si reúnen los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.

Cuarta. Todas aquellas plazas que de acuerdo al manual de puestos del tabulador no se requiera el requisito de experiencia, se cubrirán con simple antigüedad.

Quinta. En aquellas plazas que se requiera experiencia de acuerdo al manual de puestos el Sindicato propondrá al trabajador que reúna los requisitos del puesto y que tenga mayor antigüedad.

Modificar Quinta. En aquellas plazas que se requiera experiencia de acuerdo al manual de puestos **del STEUS** propondrá al trabajador que reúna los requisitos del puesto y que tenga mayor antigüedad.

Sexta. Los trabajadores del STEUS que hayan solicitado previamente la plaza a que se refiere la Cláusula anterior en los términos de la convocatoria sindical, podrán impugnar la propuesta del Sindicato, presentar su propia candidatura ante la Comisión Mixta del Escalafón cuando además reúna los requisitos siguientes:

1. Que tenga el carácter de trabajador de base.
2. Que cumplan los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.
3. Que tengan una antigüedad al servicio de la institución de cinco años cuando el trabajador propuesto tenga a su vez cinco años o más de servicios y para el caso de que la propuesta recaiga en trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cinco años el trabajador que impugne debe tener por lo menos el 25% de antigüedad que tenga el trabajador propuesto.

Modificar Sexta. Los trabajadores del STEUS que hayan solicitado previamente la plaza a que se refiere la Cláusula anterior en los términos de la convocatoria sindical, podrán impugnar la propuesta del Sindicato, presentar su propia candidatura ante la Comisión Mixta del Escalafón **STEUS-UNISON** cuando además reúna los requisitos siguientes:

4. Que tenga el carácter de trabajador de base.
5. Que cumplan los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.
6. Que tengan una antigüedad al servicio de la institución de cinco años cuando el trabajador propuesto tenga a su vez cinco años o más de servicios y para el caso de que la propuesta recaiga en trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cinco años el trabajador que impugne debe tener por lo menos el 25% de antigüedad que tenga el trabajador propuesto.

Séptima. De proceder la impugnación, la Comisión Mixta de Escalafón someterá a los aspirantes a un examen sobre las funciones del puesto a que aspiran, otorgando en la evaluación al trabajador propuesto por el Sindicato un punto de calificación aprobatorio por cada uno de los años de servicio en la Institución situación de la que no gozarán el resto de los aspirantes.

Modificar Séptima. De proceder la impugnación, la Comisión Mixta de Escalafón **STEUS-UNISON** someterá a los aspirantes a un examen sobre las funciones del puesto a que aspiran, otorgando en la evaluación al trabajador propuesto por el **STEUS** un punto de calificación aprobatorio por cada uno de los años de servicio en la Institución situación de la que no gozarán el resto de los aspirantes.

Octava. En caso de resultar empate entre los aspirantes sometidos a examen, la Comisión dictaminará a favor del candidato que demuestre tener una antigüedad mayor en una plaza similar a la concursada dentro de la Universidad de Sonora.

Novena. La Comisión será la que determine en qué momento se interrumpen el movimiento escalafonario ya sea porque entre los trabajadores de base no exista personal que reúna los requisitos del puesto o no existan solicitudes para la ocupación de la plaza.

Décima. La Comisión al recibir la propuesta que le formule el Sindicato, dictaminará la aceptación provisional del candidato por el solo hecho que cubra los requisitos del puesto; aspirante que gozará de los salarios y prestaciones que correspondan a la categoría propuesta.

De no existir impugnaciones en los términos antes señalados, el dictamen adquiere automáticamente la categoría de definitivo. En caso de impugnación el trabajador propuesto por el STEUS continuará desarrollando las funciones por todo el tiempo que dure el procedimiento, el cual no será mayor de 30 días naturales. Si la impugnación procediera, el trabajador favorecido ocupará la plaza al día hábil siguiente de la fecha de la resolución, percibiendo su salario a partir de que ocupe la plaza. Los miembros del STEUS que tengan derecho a impugnar, deberán hacerlo dentro de un plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente de la fecha de presentación de la propuesta sindical.

Modificar Décima. La Comisión al recibir la propuesta que le formule el **STEUS**, dictaminará la aceptación provisional del candidato por el solo hecho que cubra los requisitos del puesto; aspirante que gozará de los salarios y prestaciones que correspondan a la categoría propuesta.

De no existir impugnaciones en los términos antes señalados, el dictamen adquiere automáticamente la categoría de definitivo. En caso de impugnación el trabajador propuesto por el STEUS continuará desarrollando las funciones por todo el tiempo que dure el procedimiento, el cual no será mayor de 30 días naturales. Si la impugnación procediera, el trabajador favorecido ocupará la plaza al día hábil siguiente de la fecha de la resolución, percibiendo su salario a partir de que ocupe la plaza. Los miembros del STEUS que tengan derecho a impugnar, deberán hacerlo dentro de un plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente de la fecha de presentación de la propuesta **del STEUS**.

Violación Capítulo Transitorio Décimo Primero del Escalafón: Motivo ya que habla únicamente del STEUS y para el STEUS, nos están imponiendo a un Sindicato Blanco que no es Titular de este Contrato Colectivo de Trabajo.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



**Tabulador del Personal Administrativo y de Servicios
vigente a partir del 20 de marzo de 2025
(cantidades expresadas en moneda nacional)**

| Nivel tabular | Sueldo tabular |
|---------------|----------------|
| 1 | \$8,372.29 |
| 2 | \$8,593.72 |
| 3 | \$8,860.13 |
| 4 | \$9,313.03 |
| 5 | \$9,500.82 |
| 6 | \$9,990.51 |
| 7 | \$10,392.94 |
| 8 | \$11,302.65 |
| 9 | \$12,670.70 |
| 7A | \$10,912.61 |
| 7B | \$11,567.37 |
| 7C | \$12,261.40 |
| 8A | \$11,867.78 |
| 8B | \$12,579.85 |
| 8C | \$13,334.63 |
| 9A | \$13,304.26 |
| 9B | \$14,102.50 |
| 9C | \$14,948.67 |

**Alejandro Manzanares Morales
Secretario General
Sindicato de Trabajadores y Empleados
De la Universidad de Sonora**

WWW.STEUS.UNISON.MX

**TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2266**



**ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.**

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



PLAZAS PARA BASIFICACIÓN:

- GRIEGO TANORI MELISSA ITZEL (34819), Para que labore como CONSERJE, en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE LENGUAS EXTRANJERAS, a PETICION, PLAZA: (244290)
- GONZALEZ MORENO CHRISTIAN ALBERTO (35486), Para que labore como CONSERJE, en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD, a PETICION, PLAZA: (990146)
- DUARTE MARTINEZ ANA PAULA (35321), Para que labore como CONSERJE, en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL, a PETICION, PLAZA: (961259).
- FELIX PAREDES JUDITH YAMILETH (36605), Para que labore como CONSERJE, en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDRUSTRIAL, a PETICION, PLAZA: (315557)
- LOPEZ ESQUER FRANCISCO EDUARDO (36569), Para que labore como AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, en la DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y ADQUISICIONES, a PETICION, PLAZA: (325434).
- MERCADO AMADOR SEBASTIAN ARAM (35072), Para que labore como OFICIAL DE REPARACION Y MANTENIMIENTO, en la en la DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA (ÁREA DE VIALIDADES PARQUES E INTENDENCIA), a PETICION, PLAZA: (130980)
- LOPEZ LUGO CINTHIA CAROLINA (35039), Para que labore como CONSERJE, en la en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE LENGUAS EXTRANJERAS, a PETICION, PLAZA: (172565)
- CASTRO VILLEGAS MARIA ALEJANDRA (35068), Para que labore como AUXILIAR DE OFICINA, en la en la SECRETARÍA GENERAL ACADÉMICA, a PETICION, PLAZA: (785412)
- LOPEZ MORALES CYNTHIA IRASEMA (35074), Para que labore como CONSERJE, en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS, a PETICION, PLAZA: (947929)
- MEZA GARCIA SAUL ROBERTO (35106), Para que labore como AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, en la DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y ADQUISICIONES, a PETICION, PLAZA: (450967)
- ANDRADE GONZALEZ DAVID IVAN (35049), Para que labore como CONSERJE, en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA, a PETICION, PLAZA: (899262)
- GRIEGO TANORI MELISSA ITZEL (34819), Para que labore como CONSERJE, en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE LENGUAS EXTRANJERAS, a PETICION, PLAZA: (244290)
- IBARRA MARTINEZ LUIS ALBERTO (34795), Para que labore como CONSERJE, en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO EN ALIMENTOS, a PETICION, PLAZA: (430463)
- GARCIA ALCANTAR PABLO (34792), Para que labore como CONSERJE en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE ARQUITECTURA Y DISEÑO, a PETICION, PLAZA: (329068)
- ROVIROSA VENTURA RAMON EDUARDO (34785), Para que labore como OFICIAL DE REPARACION Y MANTENIMIENTO en la DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y ADQUISICIONES a PETICION, PLAZA: (547458)
- MORENO INZUNZA TANIA (34797), Para que labore como SECRETARIA en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO INVESTIGACIÓN EN FÍSICA, a PETICION, PLAZA: (200035)
- RODRIGUEZ JIMENEZGRECIA ANDREA (34775), Para que labore como CONSERJE en la COORDINACIÓN GENERAL DE LA FACULTAD INTERDISCIPLINARIA DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES, a PETICION, PLAZA: (427605)
- MORALES LLANOS CARLOS OCTAVIO (34770), Para que labore como SECRETARIA en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, a PETICION, PLAZA: (744492)
- RUIZ DORAME MARIA JOSE (34776), Para que labore como SECRETARIA en el ÁREA DE SERVICIO A LA CARRERA DE LICENCIATURA EN FISIOTERAPIA, a PETICION PLAZA: (430873)

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

- RODRIGUEZ RODRIGUEZ JESUS IVAN (34546), Para que labore como CONSERJE DE ANFITEATRO Y LABORATORIOS en la JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD A PETICION, PLAZA: (767911)

PROPUESTAS POR DELEGACIONES:

DELEGACIÓN DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA Y GANADERIA

violaciones: 1. **Clausula 26.** Del puesto de Regador: A los compañeros de la Delegación de Agricultura y Ganadería que a continuación se mencionan con el puesto de regador, no se les realiza el pago de 23.5 horas por OPF como al C. José Francisco Silva Saavedra el cual recibe por concepto de OPF \$2,502.20. de forma constante y semanal. • Herman Arturo Peñuñuri García (31159) • Adalberto Silva Saavedra (28439) Cuando uno de los regadores actuales solo percibe 7 horas extraordinarias y 2 días de descanso laborado y el otro solo percibe los 2 días de descanso laborado lo cual es correspondiente a: • Herman Arturo Peñuñuri García (31159) Ingresó al puesto de regador: 01 marzo de 2022 a la fecha \$1,139.16 por sábado y domingo \$0.00 pago por tiempo extraordinario \$1,363.04 la diferencia no recibida por semana, la forma de pago el cual corresponde (estimado). $\$1,363.04 \times 154.29 \text{ semanas} = \$210,826.00$ (estimado sin prestación – prima vac – uniforme – aguinaldo – etc.)

Adalberto Silva Saavedra (28439) Ingresó al puesto de regador: 25 de septiembre de 2023 a la fecha. \$1,139.16 por sábado y domingo \$ 569.58 por tiempo extraordinario \$793.46 la diferencia no recibida por semana, la forma de pago el cual corresponde (estimado). $\$793.46 \times 72.43 \text{ semanas} = \$57,129.12$ (estimado sin prestación – prima vac – uniforme – aguinaldo – etc.)

Del puesto de Vigilante: A los compañeros de la Delegación de Agricultura y Ganadería que a continuación se mencionan con el puesto de vigilante, no se les realiza el pago por OPF.

- Carlos Leobardo Banda Robles (32106)
- Francisco Alexis Castillo Medina (31503)
- José Luis Estrada Galaz (30988)

Clausula 69 En la Delegación de Agricultura y Ganadería no se encuentra con carro para transportar en caso de urgencias graves, a los trabajadores y sus familias que viven dentro del campo, mismo que tampoco cuenta con botiquines.

Clausula 83. En la cláusula antes mencionada se marca 15% de descuento en la compra de productos del campo para empleados del STEUS, mismo que no se cumple al momento de realizar dicha compra en el Departamento de Agricultura y Ganadería.

Lo que se solicita: 1. Se solicitan 04 plazas de vigilante de nueva creación para la de la Delegación de Agricultura y Ganadería: • Se dejarán dos vigilantes por turno ya que el área del departamento cuenta con bastante extensión, actualmente se cuenta con cinco personas en el puesto repartido en dos turnos que son vespertino y nocturno sin tener vigilancia en el turno matutino: Cuatro de base Una por petición.

Se solicita la retabulación de los compañeros que a continuación se mencionan de la Delegación de Agricultura y Ganadería que cuentan con la plaza de Operadores tractoristas quienes actualmente se encuentran en el quinto nivel:

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



Jesús Francisco Salazar Robles (33405) José Luis Guerrero Martínez (32500) Francisco Javier Arvizu Martínez (30921)
Se solicita la retabulación mencionada a octavo nivel, ya que los trabajos que ellos realizan con la maquinaria e implementos como: tractor, desvaradora, cortadora, empacadora, bordero agrícola, arado, sembradora, etc. conllevan riesgo laboral

Se solicita para el personal de la Delegación de Agricultura y Ganadería una nueva ruta al lado sur de la ciudad o bien sea extendida o modificada la ruta ya existente de la colonia Universitaria al lado Sur, misma que solamente transporta a 6 personas. Lo antes mencionado es debido al crecimiento de personal al lado sur el cual cuenta con alrededor de 7 o más personas que requieren transportarse.

Se solicita la basificación de los puestos solicitados por petición, se adjunta listado con nombre y puesto: Laborando por petición:

- Fadia Gabriela Robles Canizalez (Conserje en Veterinaria)
- Sharon Andrea Romero Robles (Conserje en Veterinaria)
- Jesús Damián Siqueiros Noriega (Conserje en Veterinaria)
- Daniel Aníbal Reyes López (Peón en Siembras Comerciales)
- Juan Carlos Berreyez Molina (Peón en Área experimental)

Laborando en cambio temporal por petición:

- Alex Noé Malaviar Robles (Maternero)
- Jorge Adán Saavedra (Vigilante)

Del establo lechero de la Delegación de Agricultura y Ganadería. En relación a la maquinaria y equipo de ordeña que existió de manera hidráulica mismo que en la actualidad se encuentra funcionando de forma manual. Se solicita sea nuevamente que el equipo de trabajo Hidráulico con el que se resguarda el ganado mientras se encuentra realizando la ordeña sea regresado de la forma que anteriormente se venía trabajando, ya que en la actualidad se han estado presentando riesgos de trabajo. Se adjuntan imágenes.

Cambio de techo en el área del taller mecánico de la Delegación de Agricultura y Ganadería. Con evidencia, es del conocimiento de todo que el material de asbesto es causante de mesotelioma (cáncer en las membranas delgadas que revisten el pecho y abdomen). Cáncer de pulmón, laringe y ovario. Se adjunta imagen:

Se solicita covacha para resguardo de los materiales e insumos de servicio, mantenimiento y limpieza ya que no pueden quedar expuestos sin seguridad y a la vista y/o acceso de maestros, alumnos, etc. De la misma manera se solicita el área antes mencionada ya que hemos recibido quejas para el personal de la Delegación de Agricultura y Ganadería que labora en esa área, de maestros a los cuales no les parece ver al personal de mantenimiento, conserjes. Etc. esperando en los pasillos o por fuera del edificio 1N VETERINARIA – HOSPITAL del Departamento de Agricultura y Ganadería a que se desocupen aulas o laboratorios para ingresar a dichas áreas al servicio correspondiente. Esto también como área de espera mientras las áreas quedan libres de clases para acceso. Ya contamos con área de descanso o espera para la hora de la comida mismo que se encuentra retirado del área de veterinaria quedando así también inconformes porque no los encuentran en el edificio al momento de ser requerido.





Se solicita la retabulación de la plaza de mayordomo general agrícola de la Delegación de Agricultura y Ganadería que actualmente es nivel seis y se pide retabulación al noveno nivel que a la fecha es ocupada por el C. Francisco Javier Estrada Galaz.

Se solicita una plaza de nueva creación para la delegación del Departamento de Agricultura y Ganadería como auxiliar de cocina para el área de cafetería, lugar que actualmente se encuentra con carga de trabajo en exceso debido al incremento de la población estudiantil, docente y personal del departamento.

Se solicita una plaza de nueva creación como filtro en el área de biblioteca para la Delegación Departamento de Agricultura y Ganadería, lugar que actualmente se encuentra con carga de trabajo en exceso debido al incremento de la población estudiantil, docente y personal del departamento. La plaza antes mencionada nunca se ha contado con ella y la cual todas las Bibliotecas de la Universidad de Sonora si cuentan con filtros.

Se solicitan tres plazas de nueva creación de mantenimiento para de la Delegación de Agricultura y Ganadería que se ejerzan los trabajos requeridos dentro del Departamento de Agricultura ya que la infraestructura dentro del mismo se ha incrementado y no se cuenta con personal para cubrir las necesidades de mantenimiento, pintura, albañilería , carpintería, herrería, impermeabilización, etc.

Se solicita se pague las horas extras al personal del Departamento de Agricultura y Ganadería como lo marca la Ley Federal del Trabajo y no como jornada adicional o día de descanso laborado.

BIBLIOTECAS:

Cumpleaños laborado pago doble

Servicio médico a eventuales desde la asignación del número de eventual

Medicina Cláusula 60:

Se solicita se asigne una nueva área para el comedor de la Biblioteca de Ciencias Biológicas y de la Salud, ya que la actual no cumple con las condiciones mínimas de dignidad y salubridad para su función, el área carece de mobiliario indispensable como son mesa y sillas suficientes; y lo más delicado, en el mismo espacio se encuentran ubicados los sanitarios del personal, y el área donde laboran los conserjes; afectando la higiene y seguridad alimentaria para el personal que conforma esta Biblioteca.

Clausulas violentadas:

Cláusula 60.- La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen 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 que será ejercida para la adquisición de equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles 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 e Higiene y Seguridad.





Silvia Encinas Quijada

Propuesta:

En lo que respecta al Tabulador, se propone que se haga en base al Salario Mínimo General y se modifique de acuerdo a lo que determina la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, independientemente de lo que se logre en las revisiones contractuales y salariales del STEUS.

Ejemplo: Nivel 6, Salario Tabular \$9,990.57 = 1.04 salarios mínimos

En lo que respecta al CCT, se propone que se especifique en la Cláusula 2 a proporcionalidad de cada sindicato, en todo el contrato especificar los sindicatos y montos destinados a cada uno, así como no combinar las comisiones mixtas (cada sindicato tendrá sus comisiones)

Cláusulas violentadas:

Clausula 20: El trabajo de Bibliotecario no es una actividad rotativa, el bibliotecario NO está adscrito a una Biblioteca, por lo que se le puede cambiar en cualquier momento sin contar con su anuencia. **Clausula 74:** Se está perdiendo el CDI, la mayoría de los niños que asisten a este centro son hijos de personal de confianza y de académicos. Hay que aumentar el ingreso de hijos de trabajadores.

Clausula 60: En la Bibliotecas de Cs. Biológicas, la cocina es un pequeño espacio ubicado en el pasillo junto al baño de hombres y rumbo al baño de mujeres, no hay espacio para mesa. Es incómodo ingerir los alimentos en ese lugar.

En general se debe rehacer todo el CCT, quitar clausulas obsoletas, corregir la redacción, incluir todos los convenios vigentes y modificaciones acumuladas en las revisiones, así como la proporcionalidad de cada uno de los sindicatos activos en todo el contrato.

Norberto Iván Solano Fernández Cláusula 12:

Transporte para el personal del turno vespertino para los que entramos a las 2pm y salimos a las 9pm como se tiene en el matutino.

Que el periodo vacacional no empiece a contar en sábado y domingo como primeros días.

Propuestas: Se solicita de manera más atenta el acceso al estacionamiento para empleados ya que nuestras actividades laborales dentro de universidad de sonora, requiere puntualidad y permanencia prolongada en el campus. El contar con un espacio asignado contribuirá significativamente a optimizar nuestros tiempos de traslado, garantizar nuestra integridad personal y la del vehículo. Así como facilitar el cumplimiento eficiente de nuestras responsabilidades laborales. Es una necesidad debida y especialmente en horario de alta afluencia.

CLAUSULAS VIOLADAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Clausula 60. Normas de higiene y seguridad. Prevención de accidentes de trabajo, ya que en la actualidad los compañeros se estacionan fuera del campus, cruzando calles muy transitadas con objetos personales (loncheras, termos, agua, café) **Clausula 61.** Cuando un trabajador sufra un accidente de tráfico (prevención).

Comentarios y observaciones:

El estacionamiento de dicha área es demasiado reducido y existe demasiada demanda, considerando así un buen funcionamiento de la institución.

Fernanda Leal Valenzuela 31790



SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



Jara Becerra Wong 33884
Silvia Encinas Quijada 29408
José Modesto Torres Valerio 27009
Vannia Viviana Cabrera Gallegos 29235
Adriana Ibarra Leal 32526
Reyna Guadalupe Enriquez Andrade 31810
Carlos Jonathan Loustaunau Ruiz 33781

Marlen Guadalupe Campa Peinado:

Evitar que los cuidados maternos sean descontados de los días urgentes, y cuenten como incapacidad.

Cláusula 41 violentada, pero si en donde se pudiera realizar una modificación a beneficio de la propuesta solicitada.

Presento esta solicitud, debido a que no resulta justo que, siendo la madre o tutor, quien asume los cuidados maternos cuando los hijos se enferman, esto sea motivo de descuento de días urgentes y/o económicos, ya que se trata de situaciones impredecibles.

Lo ideal sería que los cuidados maternos otorgados sean considerados como incapacidad, tomando en cuenta que en la cantidad de los días requeridos intervienen varios factores como: Número de hijos, padecimientos, entre otros.

Irma Graciela Vega Alegría, solicita retabulación De nivel 9B al Nivel 9C ya que se encuentra laborando en el área SARE realiza y cumple todas las actividades que el puesto requiere de acuerdo con lo establecido en el MPF correspondientes al nivel 9C.

Clausulas violentadas

Cláusula 6. Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta sindical de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente: el sindicato se presente al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador, para la 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. Basándose en la cláusula 6, inciso "C"

DERECHO

Cláusula 66

Nitza Vanessa Villalpando Sáenz

Solicitar la prestación de gastos funerarios para el empleado

DIRECCIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES Y ESTUDIANTILES

Cláusula 60

Guadalupe Silva, Amisadai Parra Martínez, Luis A. Esquer Álvarez, Rodrigo A. Fuentes, Frida L. Sabori Valenzuela, Julián O. Ruiz Medina: Solicitamos un área donde podamos consumir nuestros alimentos, ya que en el edificio no contamos, hay espacio, pero no se nos permite el acceso.

Con el fin de garantizar condiciones adecuadas de higiene y salud para los trabajadores, se solicita la construcción de un baño exclusivo para los hombres dado que la instalación actual resulta insuficiente para la plantilla laboral del edificio 8A, servicios escolares y estudiantiles.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.



Cláusula 30

A todo el personal que labore en la Dirección de Servicios Escolares se le cubrirá una compensación semestral derivado del incremento de carga de trabajo durante los periodos de inscripciones, reinscripción envío de títulos electrónicos al sistema de la Dirección Gral. De profesiones para la tramitación de células profesionales electrónica digital, así como la validación de documentos y tramites dicha compensación semestral será equivalente al 65% del salario integrado del trabajador y deberá ser cubierto al final de cada semestre.

Anexar listado de firmas.

Cláusula 42

Mario A. Amparano Salas: Solicita **Pago de licencia de chofer** ya que en tiempo anteriores se nos pagó.

Clausulas violadas: 88, 30 (Del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente) y 60 (condiciones generales de trabajo)

TELEVISIÓN: Cláusula 28 (convenio 2021 basado en esa revisión)

NICOLÁS PAULINO HERNÁNDEZ CHÁVEZ

Por medio de la presente, solicito respetuosamente la revisión de mi puesto, nivel y salario dentro de UNISON TV. Si bien mi nombramiento actual es el de Locutor, de manera habitual desempeño funciones adicionales de producción audiovisual, las cuales no corresponden plenamente con la categoría que actualmente ostento. Estas actividades implican mayores responsabilidades y un perfil distinto al establecido para mi puesto. Por lo anterior, considero pertinente una actualización de mi nivel laboral y una revisión salarial, a fin de mantener congruencia entre las funciones que realizo y las condiciones de mi nombramiento. Agradezco su atención y quedo a disposición para ampliar la información.

ELIUD ELIZABETH MEJIA CARRILLO

Retabulación de todas las plazas para la delegación de televisión. Hace años se hizo y no entramos todos a ese paquete. Yo en lo particular estoy solicitando pasar de mi nivel 8A al 8B pero no hacen caso a mi petición. Delegación Sindical de Televisión Universitaria (UnisonTV) La Delegación UnisonTV, adscrita al STEUS, presenta de manera formal esta solicitud de actualización y retabulación de puestos para ser considerada dentro de los trabajos de la Revisión Contractual 2026, con fundamento en el Contrato Colectivo de Trabajo del STEUS, particularmente en los apartados que reconocen:

- La obligación institucional de adecuar las condiciones laborales y organizacionales a la naturaleza real del trabajo desarrollado por las y los trabajadores.
- El compromiso de garantizar que las categorías, funciones y tabuladores salariales correspondan al trabajo efectivamente realizado.
- La facultad de las comisiones mixtas para analizar, valorar y proponer actualizaciones derivadas de cambios tecnológicos, organizacionales o funcionales.

El perfil de puestos y funciones actualmente establecido para el personal de Televisión Universitaria pertenece a un modelo operativo de televisora tradicional, definido hace años bajo parámetros analógicos y lineales. Sin embargo, durante los últimos ciclos institucionales, Televisión Universitaria ha transitado hacia un modelo digital multiplataforma, que implica cambios sustantivos en:

- La naturaleza del trabajo.
- Las habilidades requeridas.
- Las herramientas tecnológicas empleadas.
- Las cargas y ritmos de producción.
- Las responsabilidades asociadas a contenidos digitales, analíticas de audiencia, plataformas sociales, streaming y distribución multiplataforma.



SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



El CCT establece que las funciones deben corresponder a las categorías reconocidas, y que la Universidad debe garantizar que el personal cuente con condiciones justas, acordes a la complejidad y especialización de su labor. Sin embargo, hoy existe un desfase entre lo que el contrato describe y el trabajo real que se realiza diariamente.

Con base en lo establecido por el CCT del STEUS, la Delegación Sindical de Televisión Universitaria solicita:

1. Actualización integral de los perfiles de puesto, para que reflejen las competencias digitales, multimedia y multiplataforma requeridas actualmente.
2. Retabulación salarial, considerando la especialización técnica, funciones ampliadas y nuevas responsabilidades que se derivan del ecosistema digital.
3. Reconocimiento de nuevas áreas y funciones, hoy indispensables para la operación, tales como:
 - o Producción y edición digital avanzada
 - o Gestión de plataformas y redes sociales
 - o Analítica de contenidos digitales
 - o Creación de contenido multiplataforma
 - o Diseño digital y animación
4. Actualización del organigrama y estructura operativa, para alinearlos con las prácticas contemporáneas de una televisora con presencia en plataformas digitales.
5. Garantía de respeto a los derechos y antigüedad del personal afiliado al STEUS, asegurando que ninguna trabajadora o trabajador quede en desventaja durante el proceso de transición.
6. La integración de mesas técnicas que permitan analizar, junto con la Delegación Sindical y la administración universitaria, las categorías y funciones en apego a lo estipulado en el CCT.

El CCT del STEUS prevé que las actualizaciones de categorías deben reflejar las transformaciones tecnológicas y organizacionales del centro de trabajo. La transición de Televisión Universitaria hacia un modelo digital constituye un cambio estructural que modifica la naturaleza misma de las funciones, por lo que es indispensable ajustar:

- Descripción de tareas,
- Requisitos de perfil profesional,
- Niveles salariales,
- Condiciones de trabajo,
- Instrumentación y capacitación asociada.

No realizar dicha actualización mantiene una incongruencia entre el CCT y la realidad operativa, lo cual afecta tanto al personal como a la calidad del servicio universitario.

La Delegación Sindical de Televisión Universitaria, en apego al Contrato Colectivo del STEUS, reitera la importancia de atender esta solicitud dentro de la Revisión Contractual 2026, a fin de asegurar que la televisora cuente con una estructura laboral moderna, justa y alineada con los estándares actuales de la industria audiovisual digital.

Reiteramos también nuestra disposición para colaborar en las mesas de trabajo y aportar diagnósticos, perfiles, funciones actualizadas y propuestas técnicas que faciliten el análisis.

Atentamente,

L.C.C HERMAN BERNARDO DURAZO

CENTRO DE LAS ARTES

Violación: Cláusula 20

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



**ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.**



Cláusula tercera del Contrato Colectivo de Trabajo, Ley Federal del Trabajo Cláusula 133

Miguel Fco. Carrizosa Ávila: Las contrataciones del personal del centro de las artes están hechas de inicio al centro de las artes que pertenecía a la secretaria Administrativa y hoy nos cambian de dependencia unilateralmente a la coordinación de eventos y espacios culturales si respetar los procedimientos incurriendo en cambio de adscripción.

Vicente Bracamonte: Solicita retabulación al nivel 9C, ya que sus funciones rebasan por mucho actualmente para las que fue contrato. Violaciones al puesto de manual y funciones.

Retabulación para el personal del centro de las artes para todos ya que se manda a trabajar a áreas distintas al centro de las artes se llevan plazas adscritas al centro de las artes a otras áreas pretendiendo darle más funciones al personal por la ausencia de esas plazas.

Están cambiando la adscripción y la dependencia al cambiarnos a la coordinación de eventos y espacios culturales y nuestras formas únicas pertenecen a otra dependencia. Cabe mencionar que son propuestas y peticiones de la Delegación.

Clausulas violadas:

20
3
26

CIENCIAS SOCIALES

Blanca O. Figueroa Rodríguez: Solicito una secretaria del STEUS para el Departamento de Sociología y Administración Pública ya que tengo sobrecarga de trabajo en el turno matutino y son 3 carreras Sociología, Administración Pública y Seguridad Publica.

PSICOLOGÍA

Nombre: Leslye Deyanira Montaña Duarte

Bono del día del padre

Seguro de gastos mayores

90 días laborales para el ISSSTESON

Activar el ISSSTESON sin necesidad de tener propuesta activa.

Pase directo a hijos de trabajadores al CDI sin necesidad de lista de espera

Cláusulas violadas dentro del contrato colectivo

Que los departamentos **capturen las propuestas como esta en la vacante** no por 15 días ni por mes, si la vacante esta por 6 meses que así sea capturada la propuesta, al igual que en el periodo vacacional.

Francisca Gabriela Ibarra Moroyoqui

PROPUESTA:

Un salario justo, prestaciones como las de confianza.

Seguro de vida como los de confianza.

Mejorar los gastos funerarios.





Mejorar el servicio médico del ISSSTESON.

Gastos médicos mayores.

CLAUSULAS VIOLADAS DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO

Cláusula 6: los departamentos capturen a tiempo a tiempo las propuestas como es la vacante, no por día ni por mes, si la vacante esta por 6 meses, que sea así capturada la propuesta al igual que un periodo vacacional.

Fausto Bernal Navarro

PETICION:

Eliminación del tope salarial

Aumento a la despesa

Acceso al estacionamiento de maestros

Comentario

El punto 3 debe ser parejo el acceso tanto para maestros como para trabajadores, no existen trabajadores ni de primera ni de segunda.

HUMANIDADES Y ARTES

Maricela J. Ruelas Icedo: Modificar la cláusula 80 del fondo de ahorro individual para que se pague en una sola exhibición.

Clausula 66: Gastos funerarios aumento.

Clausula 9: Plazas vacantes de nueva creación ID 322488 bellas artes, Plaza de conserje de arquitectura (Petición), Plaza de conserje en bellas artes 3er piso (Celeste Quijada Meneses)

Cláusula 28: Se solicita retabulación del Co. **Oscar Omar Rojas Armenta** No. de empleado 30289, plaza de escenógrafo número de plaza 431620, del nivel 7 al nivel 8C, ya que rebasa las funciones establecidas en el Manual de Puestos y Funciones, y le quitaron las horas extras y compensación.

INFRAESTRUCTURA Cláusula 120 punto 14 y Cláusula 60.

Carlos Antonio García: Tratar de comprar herramientas profesionales y crear un lugar para resguardar maquinaria y material de trabajo.

Compra de equipo especializado ya que trabajamos con residuos tóxicos.

Ver la posibilidad de escalonar a los compañeros plomeros ya que se realizan trabajos que no nos competen "retabulación".

Clausulas violadas Cláusula 8.

Del contrato donde dice que la UNISON debe de tomar en cuenta primero a los trabajadores para cualquier trabajo que se valla a realizar en caso de que los trabajadores no puedan se pasaría dicho trabajo a un contratista.

Saúl Meza

Clausula 120.- En virtud que los trabajadores auxiliares de mantenimiento eléctrico desarrollamos nuestra labor en condiciones donde se corre, bastante riesgo, estamos solicitando se tome nuestra labor como trabajo de alto riesgo y se nos conceda una remuneración en el escalafón (**retabulación**) de acuerdo con las condiciones de nuestra labor.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

JARDINEROS

Edmundo Tellez Badilla, Nicolas Tellez Badilla, Esteban Rivera Munguía: Por medio de la presente la Delegación de Jardineros les hace llegar las peticiones siguientes, señalando que la gran mayoría de ellas ya fueron solicitadas en las revisiones anteriores sin que estas fueran resueltas.

Se solicita que el primer nivel de nuestro **tabulador quede en 10%** sobre el salario mínimo nacional según nuestra zona geográfica. **(Clausula 29)**

Se solicita que los compañeros que laboren **horas extras**, así como días de descanso laborado de forma continua se les regularice su pago en las prestaciones y se les incluya el salario **(convenio 2010, Clausula 29)**.

Que todos los compañeros que perciben horas extras de forma continua, así como **OPF fijas sean cotizadas ante ISSSTESON** para que dicho salario forme parte de su jubilación.

Se solicita **nuevamente** la retabulación del puesto de jardinero, ya que se encuentra rebasado el perfil de dicho puesto. La retabulación de los puestos de Mayordomo de Sector y General.

Retabulación del puesto de palmero, oficial de mantenimiento de jardinería y espacios abiertos y auxiliar de mantenimiento adscrito al jardín, por riesgo laboral general.

Retabulación del puesto de Tractorista.

Se solicita dos plazas de **chofer-cargador** adscrita al jardín ya que el compañero que viene haciendo esas 2 funciones solo perciben el salario de jardinero.

Uniforme completo (pantalón y camisa) cada 6 meses, así como de los zapatos de seguridad se den de forma semestral.

Se solicita una chamarra o rompe vientos de forma anual, ya que hay compañeros que entran desde las 5:00 am y están dentro del horario nocturno **(clausula 37)** y que también estamos expuestos de forma directa los climas extremos.

Reparación de la cláusula 31, donde se debe pagar DOBLE, las vacaciones laboradas, pago doble que nunca se ha hecho.

Se repare la **Cláusula 20 párrafo 5 incisos a)**, donde se comisiona al personal del área del jardín a trabajar fuera de las instalaciones de la Universidad y no se cumple con lo establecido en dicha cláusula.

Que sean liquidados los tiempos extraordinarios al momento de jubilarse (ya no se pagan por qué cambio el concepto a día de descanso laborado) se pagaban anteriormente).

Se solicita se otorgue una fecha anual para la entrega del material de seguridad e higiene.

Acondicionamiento del área de cocina de los jardineros que laboran en los campos deportivos.

Se quiten los vistos buenos en los Departamento para el personal eventual que se presente a laborar.

Les solicito me sea llamado a participar en sus reuniones con la administración para dar fundamento a estas peticiones.

Sin más por el momento y en espera de que sean tomadas en cuenta estas peticiones, me despido de ustedes.

ATENTAMENTE:

JUAN PABLO PARRA MARTÍNEZ

DELEGADO DEL JARDIN

Clausulas violentada:

29, convenio 2010

Que se le integren las horas extra y días de descanso laborado al salario y cotizarlo ante el ISSSTESON

MEDICINA



MARLENE LIZETHE QUEZADA MANZO: Solicitar nivelación del tabulador del primero al sexto nivel, porque estoy haciendo actividades dentro de un área donde hay bacterias y productos químicos que pueden llegar afectar mi salud. **(Reclasificación)**

Petición que hago ya que mis compañeros en Medicina y **Odontología** se les otorgo el sexto nivel por estar en un área de laboratorio.

SUGHEY DINORA MENESES FLORES: Solicitar nivelación del tabulador del primero al sexto nivel, porque estoy haciendo actividades dentro de un área donde hay bacterias y productos químicos que pueden llegar afectar mi salud.

JORGE ARTURO DAVILA GARCIA: Solicitar nivelación del tabulador del primero al sexto nivel, porque estoy haciendo actividades dentro de un área donde hay bacterias y productos químicos que pueden llegar afectar mi salud.

DELEGACIÓN MUSEO

Sandra Paloma Velasco Gtz, Juan A. Yescas Zazueta, Ruby Del Carmen Meza García, Alma Fca. Palomares Esquer: Seguimiento al compromiso de resolver el tema de condiciones laborales, con el proyecto **de refrigerar la sala de historia del museo regional**, ya que solo se cuenta con refrigeración en las oficinas. Se nos ha comentado que existe un proyecto económico ya aprobado, pero no se ve avances y la meta es que sea resuelto antes del verano. Es importante mencionar que las condiciones laborales son extremas en cuanto al clima y la atención al usuario.

Jesús Francisco Andrade Cruz Area de Teatro

Solicitud de retabulación al perfil de Promotor Cultural Operativo, en virtud de que actualmente se desempeñan funciones adicionales a las establecidas en el Manual de Puestos y Funciones correspondiente, así como actividades que implican riesgo laboral derivado de las responsabilidades que se realizan dentro del área

Dulce Viridiana Piñuelas Salazar (STAUS)

Por medio del presente, adjunto el Formato de Propuesta de Pliego Petitorio, mediante el cual se solicita la retabulación de la plaza de Operador de Programa, actualmente Nivel 8, al Nivel 9C.

Asimismo, **se anexa el oficio** correspondiente a la solicitud de retabulación, para su análisis y consideración.

FRANCISCO CASTRO

500 de vales de **400 a 500**

Bono del día del padre \$2,000

Secretaria División Cs. Biológicas María Auxiliadora Palazuelos

las secretarias en automático, nos retabulen operador de programa. Ya que se hacen funciones como tal, gracias saludos

OFICIOS

Ramses Fco. Luna Luna: Agregar en la reducción de la **Cláusula 70:** por la naturaleza del trabajo de los pintores se agregue el beneficio **prendas de uniforme** para desempeñar nuestra labor considerando las condiciones laborales en los que nos desempeñamos. (Clima, riesgos, etc.)



Añadir un inicio a la cláusula que se nos **pague una compensación por el riesgo de trabajo** (el 15% del salario) aumenta la suma de **\$250,000 a \$500,000 para la adquisición de equipos**, herramientas y materiales para el mejoramiento los niveles de la seguridad e higiene.

Felipe Cárdenas Bermúdez: Modificar la **Cláusula 41** último párrafo en donde dice que los días económicos no se haga uso de estos se pagan con el último salario tabular para que diga con el último salario integrado así que se estimula más las permanencias en el empleo. Esta solicitud se hace base en que cada uno hace uso de los días se pague el horario completo incongruentemente al no disfrutarlos no los paguen salario tabulado.

Raul García: **Reubicación de taller de vidrios y aluminio**, ya que no contamos con el espacio necesario y se corre un gran riesgo, **rehabilitación de mesa de trabajo y herramienta** para desempeñar el trabajo solicitamos **restablecer al nivel 9** por riesgo de trabajo. **Solicitamos el estacionamiento (Corralón)** para uso exclusivo del taller de oficio. Se ocupa **un oficial de mayordomo** de mantenimiento en vidrios aluminios sobre carga de trabajo.

Fernando Sánchez Sánchez, José I. Muñoz Romero, Luis Ricardo León González: Solicitud de retabulación de carpintería, sobre carga de trabajo, fabricación pintura de mueblería, manejo de residuos y solventes.

Ramon González Quiroga: **Retabular a los auxiliares** de albañiles a oficiales para el nivel 6 por riesgo y funciones extras dentro del horario laboral ajustar las clausulas 8, 15,16, 21 y 28. 41 se pase a pagar con salario integrado al personal que no disfrute los días económicos.

José Arturo Morales: **Anexar al contrato Colectivo de Trabajo una clausula de riesgo laboral** y sean los beneficiarios personales del área de oficio y laboratorios por el manejo de sustancias y exposición a la radiación, así como los oficios por exponernos a riesgos de altura, electricidad, plomería por exposición a riesgos biológicos. Para esto ya lo tiene la UES como con el 15% anexo a sus cláusulas. Se le anexa clausula existente en la Universidad del Estado de Sonora en relación al riesgo de trabajo.

Luis Carlos Hermosillo Velarde, Juan Eduardo Contreras Coronado: Que más OPF se coticen en el ISSTESON y se me integre en el salario.

Martin Alfredo Medina Coronado y José Alfredo Andrade González: Nivelación del nivel 7 deberán estar todos los técnicos.

Pintores: **Retabulación** a 7mo. Nivel, retabulación para mayordomos de las técnicas al 8vo. Nivel, compensaciones por pintar trazos, calles, hepoxica (no viene en nuestras funciones). Integración de altura al salario (riesgo), manejo de equipo especial, riesgo por manejo de productos químicos.

Clausulas violadas:

- 1, 2, 3
- 8 (instalación y obras nuevas)
- 15
- 16
- 17
- 20
- 21
- 28 (solicitamos nivel 8)
- 29 (horas extras)
- 41 (se pase a pagar con salario integrado al personal que no disfrute los días económicos)
- 43 (cursos de capacitación)
- 60
- 120 (Condiciones de trabajo)

Convenio 2010

Las OPF se coticen en el ISSSTESON y se integren al salario

Retabulación al nivel 7 todos los técnicos c

OTROS

Mirell Gpe. Rocha Urquijio: Solicita como cuidados en casa como incapacidad: fundamento clausula 9 y 41 se modifique (días urgentes) para que cuando el ISSSTESON otorgue cuidados en casa hijos de trabajadores, estos sean reconocidos automáticamente como incapacidad.

Los cuidados en casa por el ISSSTESON que se califique como días urgentes clausula 41, que se aclare y modifique las reglas de la cláusula 41 para que, cuando la ausencia de cuidados en casa no se compute ni se descuenten.

Aumento y actualización de apoyo para los cuidados en casa fundamento en la cláusula transitoria 9na. Del Contrato Colectivo Unison, que se actualice y aumente el apoyo económico del cuidado en casa de la clausula 9na., ya que \$250 no cubre ni un gasto.

Que se mejore y aclare la Cláusula 74 y 75 sobre guardería/CDI y externa. Fundamento actualmente la clausula 74 establece el servicio de CDI y sus reglas de ingreso y clausula 75 la prestación cuando no hay lugar. Propuestas específicas de mejora: Que la cláusula 74 sea mas clara a que no depende únicamente anual del CDI para que un hijo pueda obtener lugar o carta de no cupo.

QUIMICO BIOLOGO

Cielo G. Coronado Meza, Angelica Gpe. Martínez Fontes, Sonia Berenice Peraza Encinas, Medardo Ruiz García, Claudia L. Navarro López: Retabulación del nivel 6 al 8, nosotros oficiales de prácticas de almacenistas manejamos materiales con reactivos al momento de entregar al almacén llegan los residuos tóxicos.

Jazmín A. Mazón Rada: Retabulación del nivel 1 al 6

Clausulas violadas:

28 (No se le da la importancia necesaria ya que en cada laboratorio se manejan tipos de reactivos y residuos químicos)

TALLER DE ENCUADERNACIÓN

Retabulación: Solicitan nivel 6:

Ernesto H. Saavedra Dorame (32516)

Eloy G. Olivera Murrillo (31731)

Mario M. Burruel Maldonado (31819)

Yanik A. López López (31776)

Clara L. Quintero Belarde (30341)

Clausulas violadas: 60

VIGILANTES

Esperanza Duarte López: Clausula 41 que los días económicos se paguen con salario integrado.

Clausula 31 bis: Que el personal de vigilancia que los designan como personal esencial por parte de la administración universitaria se le paga bono semanal por ser personal esencial.

Rafael D. Santeliz B.: Propongo que cuando den el aumento anual, se otorgue salario ganado con el retroactivo a partir del primero de enero.

Daniel Parra Martínez: Se solicita se **contrate más personal de vigilantes** ya que con la plantilla actual, no es suficiente además que hace alrededor de 15 años somos la misma plantilla. La UNISON crece en alumnos y edificios y los vigilantes somos los mismos desde hace muchos años.

Se propone sean **15 plazas para vigilancia** y así no quedar áreas descuidadas.

Se propone sean 2 chalecos y 2 gorras 2 uniformes y se propone que sean de buena calidad y a los que nos toca.

Cuando un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio el trabajador independientemente del salario que le corresponde por el descanso percibir un salario doble por el servicio prestado.

Se solicita que cuando la universidad suspenda clases, así como actividades administrativas, manuales, de servicio y académico, esta sea extensiva para los vigilantes. Ya que existe la necesidad de salvaguardar la integridad física de los vigilantes, quienes al igual que al resto de la comunidad universitaria nos exponemos a riesgos significativos durante el traslado y la permanencia en las instalaciones universitarias bajo condiciones climáticas adversas (vientos fuertes, inundaciones, riesgos eléctricos etc.). Hay que recordar que la prioridad debe ser la vida y la seguridad de los trabajadores. Agregar también contingencias sanitarias y fenómenos meteorológicos.

CLAUSULAS VIOLADAS:

70(d)

31: No se paga con salario integrado.

PETICION:

En atención a la cláusula 70 inciso d) de nuestro cct, hacemos la siguiente observación: se adhieran 2 chalecos y 2 gorras de buena calidad, ya que actualmente se proporciona 1 de cada uno y no nos son suficientes para todo el ciclo escolar y laboral (presentan gran deterioro en poco tiempo, aunado con la mala presentación).

En el caso del grupo de atención a emergencias (GAE), se considere respecto al uniforme táctico lo siguiente: pantalón táctico y camisetas tipo polo sea consultado al GAE (color, estilo y buena calidad como under armoury 5.11). botas tácticas de buena calidad (under armoury) y se otorguen 1 por cada año, actualmente se entrega 1 por cada 2 y no es suficiente por el tipo de labor prestada, ya que es operativa y a la intemperie.

Nombre: grupo de atención a emergencias (GAE) vigilancia

Omar Corral Soto:

Seguimiento al compromiso que hizo la administración de la Universidad de Sonora en la revisión del 2023 de retabular y/o que al crear el perfil de los prestadores del servicio en atención a la Prehospitalaria y Primeros Auxilios (Técnicos en Urgencias médicas), en el cual se pide sean retabulados al nivel 9 sin menos cabo de salarios y conservar las actuales prestaciones que perciben.

Petición a comisión revisora

Aumento a presupuesto de prestaciones de monto fijo.

Basándonos en la cláusula 109 de nuestro CCT.

Posada decembrina \$300.000.00 a \$480.000.00

Aumento de personal compartido con foráneas

Aumento de canasta básica

Aumento salarial

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



Día internacional de mujer \$50.000.00 a \$120.00 ahí mismo que se haga un evento de tres días (charla preventiva de salud, cultural y social) aumento de personal.

Aumento de personal compartido con foráneas

Aumento de canasta básica

Aumento salarial

Día del trabajador universitario \$70.000.00 a \$130.000.00

Aumento de personal compartido con foráneas

Aumento de canasta básica

Aumento salarial

Día de las madres \$50.000.00 a \$90.000.00

Aumento de personal compartido con foráneas

Aumento de canasta básica

Aumento salarial

Día del niño \$55.000.00 a \$130.000.00

Aumento de personal compartido con foráneas

Aumento de canasta básica

Aumento salarial

En total de aumento anual se solicita para esta cláusula 109 CCT \$950.000.00

Sobre la Cláusula 64 se solicita que todo trabajador eventual al activar su número pueda acceder al seguro de vida, como esta contratado en la Cláusula 64 de nuestro CCT. Dicha cláusula no especifica que debe tener la cantidad de días laborados para poder acceder al seguro de vida.

DELEGACIÓN DE EVENTUALES

José Viviano García Duarte: Aumento de días urgentes a 12; licencias con goce de sueldo por estudio a eventuales (Licenciatura, maestría, doctorado); día económico y onomástico solicitarlo el mismo día sin días de anticipación, que se paguen los días económicos con salario integrado no tabular, 90 días laborados para ISSSTESON, activar ISSSTESON sin necesidad de tener propuesta activa, bono del día del padre, seguro de gastos mayores, aumento a la prestación funeraria, Aumento a las prestaciones contractuales, Cursos de capacitación con más capacidad, Resolución a la reestructuración del tabulador desde la revisión 2024, Estacionamiento para trabajadores, Pase directo a hijos de trabajadores al CDI sin necesidad de lista de espera.

Clausulas Violentadas

6 que los departamentos capturen las propuestas como esta la vacante, no por 15 días ni por mes, si la vacante esta por 6 meses que así sea capturada la propuesta, al igual que en periodos vacacionales.

NARENI ROCHA URQUIJO

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

Propuesta: Establecer por normativa interna que el pago a trabajadores eventuales no deba exceder un plazo máximo de 7 días hábiles, partiendo desde el comienzo de su propuesta o en su defecto simplificar el proceso administrativo o bien generar nóminas especiales para garantizar que se reciba el pago a los eventuales sin la necesidad de llegar a periodos excesivos de espera.

Se agregue claridad en el CCT-STEUS para los eventuales

VIOLACIONES: Cláusula 15 y 16

Propuesta:

Fines de semana, periodos vacacionales sean contabilizados como tiempo efectivo para efectos de antigüedad en el sistema. Con el fin de que la antigüedad se complete de manera continua desde la primera propuesta, siempre que no exista una interrupción voluntaria del trabajador.

CABORCA

Dagoberto Piri S

Cláusulas violadas dentro del Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula 59

COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

En esta **Cláusula 59, en el inciso c)**, se menciona un periodo de gracia que otorga la administración por medio de RH, **pero no especifica el periodo**, se solicita en la administración. Hacer visto bueno de cual es periodo.

Por medio de la presente solicitamos atentamente a esta comisión revisora 2026 que ustedes dignamente representan se incluya al pliego petitorio de nuestra revisión en curso lo siguiente:

1. retabulación del compañero **Marcial Montijo Miranda 29050**, quien se desempeña en el puesto de responsable de mantenimiento en el nivel.

Como es de su conocimiento en la revisión contractual 2022 se retabulo el personal de mantenimiento en la unidad Caborca, el puesto anterior que ostentaban era de oficial de mantenimiento nivel 4, pero en esa revisión 2022 se le retabulo nivel 6 en el puesto de oficial de reparación y mantenimiento. En el grupo de trabajadores hay un jefe (m) quien se desempeña en el puesto como responsable de mantenimiento en el nivel 6 y actualmente ocupa ese puesto el compañero Marcial Montijo Miranda, en ese sentido cuando los oficiales de mantenimiento se encontraban en el nivel 4, el responsable de mantenimiento se encontraba en el nivel 6, por lo que se solicita la retabulación del compañero en mención al nivel 8 por desempeñar funciones de dirección y ser el responsable de las actividades que desempeña en el grupo de trabajadores de mantenimiento.

2. retabulación del compañero Jorge Agustín López Campa número de empleado 29054, quien se desempeña en el puesto de auxiliar técnico en el nivel 6.

Justificación. El compañero realiza diversas funciones que no corresponden al puesto de técnico y electricista. Por otra parte, cuando se creó esta plaza, se creó como técnico electricista, pero cuando se basificó, indebidamente se basificó como auxiliar técnico y se pagaba en el nivel 7.

3. retabulación del compañero Juan Ángel Angulo Cadenas 27014 quien se desempeña en el puesto de mayordomo de conserjes y jardineros en el nivel 6.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA



Justificación en dado que las instalaciones de la universidad ha crecido últimamente de manera exponencial, y a su vez se ha requerido de mas personal (conserjes y jardineros) el compañero realiza trabajos de supervisión, así como es el encargado de almacén de material (productos de limpieza y productos de jardinería), y a su vez hace entrega de los mismos, entre otras funciones. Por la anteriormente descrito, se solicita la retabulación del nivel 6 al nivel 8, dado que se ha mantenido en ese mismo nivel tabular (nivel 6 de hace mas de 20 años).

Sin otro particular del momento agradecemos la atención que se sirva dar al presente

Atentamente : Arturo Yescas bejarano

Delegado STEUS CABORCA

Propuesta

Plaza de secretaria área bufete de contable

Conserje bufete contable/derecho

Conserje auditorio centro de convenciones

Jardinero centro de contable

Dictaminar las plazas de bibliotecario

-Marcial Sanches Antonio

-Valdez Bernal Ignacio

Vigilancia en el centro de convenciones

Jardinero/conserje en horario vespertino

PROPUESTA

Conserje área de centro de cómputo turno vespertino

Retabulación del nivel 5 al 6 de almacenista a almacenistas de químico biológicas

Chofer de asistencia en vehículo sedan y camionetas

Checar áreas de trabajo con demasiada extensión

NOGALES

MARCELO LÓPEZ MARTÍNEZ

- Creación de plaza de chofer. En el campus solo se cuenta con un chofer (SIUS) nuestra delegación cuenta con personal apto para esta plaza la que en ocasiones es cubierta por personal de confianza
- Se solicita se otorgue un área para el consumo de alimentos

Violación C. 105

No contamos con un área donde poder comer o resguardarnos de las inclemencias del tiempo.

- Se solicita la entrega de bases otorgadas para nuestra delegación en la revisión 2025 las cuales son 4 lo que se obstaculiza el recorrimiento de los compañeros son 2 plazas de conserje y una de jardinero.

El retraso en la entrega de estas bases afecta directamente al personal eventual que está en espera de su plaza, les afecta para poder solicitar permisos y en trámites que necesitan realizar, pedimos que se agilice esa entrega

- Se solicita la creación de ola plaza de oficial escolar, esto ya que en los últimos dos años se han anexado dos carreras más a la oferta educativa del campus.

Con las nuevas carreras son un total de siete en el campus y no se cuenta con esta plaza para dar soporte a la encargada de escolares.

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



**ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.**

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



- Se solicita la basificación de 63 plazas de vigilantes

Desde el semestre 2025-2 se autorizó la creación de 3 nuevas plazas de vigilante, las cuales se encuentran activas y cubriéndose, pedimos se puedan Basificar en esta revisión.

- Retabulación de técnico en refrigeración y trabajos especiales del **compañero Joaquín Arvizu Rodríguez** al nivel 9

En la actualidad se le da una compensación debido a la sobre carga de trabajo.

- La creación de plaza de auxiliar de mantenimiento

En la actualidad no se cuenta con una plaza de este tipo lo que genera sobre carga de trabajo para la persona encargada de técnico en refrigeración y trabajos especializados, quien tiene que realizar trabajos de mantenimiento.

Nogales

Raúl Gildardo Bueno Davalos 27624

Propuestas

Se requiere a la administración, las 5 plazas para esta delegación, que no cumplieron con entregar en la revisión pasada, así como las plazas que no se entregaron para las demás unidades.

Se requiere una plaza de oficial escolar para esta unidad

Clausulas violadas

2, 3 ,8 BIS, 9, 15, 16, 21, 26, 28, 29, 35, 47, 53, 62, 128, 123, 39

Comentarios

Se le solicito al Lic. Manzanares en la asamblea pasada que solicitara a la administración universitaria, vía oficio, la gestión de una ampliación al presupuesto 2026, para contemplar el aumento al salario mínimo en las plazas que correspondan, así como otro oficio a la instancia que corresponda, donde se rechace el tope salarial

SECRETARIA VIVIENDA

Se proponen las siguientes mejoras en las cláusulas 77, 78 y 79.

Clausula 77.- La Universidad de Sonora, a partir del 20 de marzo del 2004, constituye un fondo de \$250,00 anuales para apoyar a los trabajadores Administrativos y de servicio. En el inciso a) respectivo a los requisitos para otorgar el apoyo se menciona que: se presente por parte del trabajador constancia de no propiedad por parte del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro público de la propiedad y comercio.

SE PROPONE:

Clausula 77.- Para el otorgamiento de apoyo de adquisición o enganche:

1. Que sea adquirible para el personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses y/o a eventuales con que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses.
2. 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 y otra institución afín.

Para el otorgamiento de apoyo de Escrituración:

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

STEUS



1. Que sea personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses y / o eventuales que ya cuenten con una antigüedad mínima de seis meses

A si mismo se señala, en caso de dos cónyuges soliciten el apoyo por laborar ambos en la Universidad de Sonora, no se condicione a uno solo, ya que dicha prestación debe ser individual, y que sea respetado el derecho a la adquisición individual de tal beneficio.

Se solicita un aumento en el monto de la presente cláusula de \$250,000.00 m.n. a \$1,000,000.00 m.n. ya que dicha cantidad quedo estipulada desde el año 2004 y a la fecha es insuficiente para poder realizar los pagos que deben realizar el trabajador y gastos generado para lo que está destinada dicha cláusula.

Clausula 78.- La Universidad de Sonora se compromete a gestionar conjuntamente con el sindicato ante las autoridades financieras administrativas.....

SE PROPONE:

Que se retome y se haga efectiva dicha cláusula y se gestionen terrenos para la construcción de viviendas para los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, así como también, un lugar acondicionado para actividades recreativas y la realización de eventos sociales de los agremiados al Steus, siendo este una fuente de ingresos tanto para el sindicato como para la administración.

Clausula 79.- La universidad por única ocasión aportará la cantidad de \$5,000,000 en un fondo revolvete para que sea utilizado por los trabajadores manuales y administrativos de base para construcción y Ampliación de vivienda.....

SE PROPONE:

Clausula 79.- La universidad de Sonora aportará cada año la cantidad de \$ en un fondo revolvete para que sea utilizado por los trabajadores manuales y administrativos de base para la construcción y ampliación de vivienda, y así mismo la administración se compromete a respetar dicha Cláusula en relación a las cantidades a otorgar, manifestando que las cantidades serán dictaminadas por la comisión por la comisión mixta de préstamos especiales.

Se solicita un incremento considerable a los \$10,000,000.00 (diez millones de pesos) ya que desde hace bastantes años la cantidad no ha sido modificada, siendo \$500,000.00 una cantidad no suficiente para cubrir las necesidades de los agremiados.

SECRETARIA DE PREVENCIÓN SOCIAL Y SECRETARIA DE LA MUJER

Propuesta:

Se anexa documento

CLAUSULAS VIOLADAS DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO

Clausulas 109-64

Gilda Duarte

Rosario Núñez S

WWW.STEUS.UNISON.MX

TELÉFONO: (662)-259-2222
(662)-259-2286



ROSALES Y BLVD. LUIS ENCINAS,
EDIFICIO MUSEO Y BIBLIOTECA.