

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 17 horas del día 7 de mayo de dos mil veintiséis, en las oficinas administrativas que ocupa la Rectoría de la Universidad de Sonora, se encuentran reunidos la Representación legal de la Universidad por conducto de su Rectora, DRA. DENA MARÍA JESÚS CAMARENA GÓMEZ, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (STEUS), representado por su Secretario General, el LIC. ALEJANDRO MANZANARES MORALES. Las partes manifiestan haber llegado a un acuerdo para tener por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo que existe celebrado entre las mismas, por lo que, para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

#### CLAUSULAS

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

**SEGUNDA.** La Universidad y el STEUS convienen que el nivel tabular 1 recibirá un incremento directo al salario del 13.00%, el correspondiente al nivel 2 será de 11.55%, para el nivel 3 de 9.85%, para el nivel 4 de 6.60%, para el nivel 5 del 6.10%, para el nivel 6 de 4.80%, y para el resto de los niveles será del 4.00%. Estos incrementos tendrán efectos retroactivos al 20 de marzo de 2026 y deberán reflejarse en la nómina de la segunda quincena del mes de mayo del año en curso, en la que se pagará el salario con los incrementos señalados, así como el retroactivo correspondiente. El Tabulador vigente a partir del 20 de marzo de 2026 se detalla en el Anexo 1 de este convenio.

**TERCERA.** La Universidad y el STEUS convienen que el personal administrativo y de servicios adscrito a los Campus Caborca y Nogales recibirá, por concepto de "Homologación con el Salario Mínimo General de la Zona Libre de la Frontera Norte", la cantidad mensual que se detalla en la tabla que se inserta en la presente cláusula, según el nivel tabular correspondiente. Dicho importe se adicionará al salario tabular para todos los efectos legales y contractuales.

Nivel tabular	Homologación por SMGZF Campus Caborca y Nogales	Nivel tabular	Homologación por SMGZF Campus Caborca y Nogales
1	\$ 2,735.65	7A	\$ 2,748.75
2	\$ 2,847.46	7B	\$ 2,503.84
3	\$ 2,924.28	7C	\$ 2,231.94
4	\$ 2,824.92	8A	\$ 2,203.42
5	\$ 3,001.26	8B	\$ 1,913.49
6	\$ 2,886.56	8C	\$ 1,593.51
7	\$ 2,870.52	9A	\$ 1,189.08
8	\$ 2,358.71	9B	\$ 825.63
9	\$ 1,400.49	9C	\$ 427.31

**CUARTA.** La Universidad de Sonora cubrirá el pago retroactivo correspondiente al periodo comprendido del 1 de enero de 2026 al 19 de marzo de 2026, a todo el personal que, durante dicho lapso, haya percibido un salario tabular inferior al salario Mínimo General vigente en cada uno de los Campus. El retroactivo deberá incluir los conceptos que integran el salario, conforme al Campus en que se encuentre adscrito el personal beneficiado y acorde a los incrementos que se pactan en la cláusula SEGUNDA y TERCERA del presente convenio, según corresponda.

**QUINTA.** La Universidad de Sonora destinará \$4,970,321.56 (Cuatro millones novecientos setenta mil trescientos veintiún pesos 56/100 M.N.), el equivalente al 2% de la nómina tabular, para prestaciones no ligadas al salario. Al respecto, las partes acuerdan destinar la totalidad de ese monto a la prestación de Despensa del personal administrativo y de Servicios, establecido en la Cláusula 85 del Contrato Colectivo de Trabajo, misma que pasará de \$2,675.34 (Dos mil seiscientos setenta y cinco pesos 34/100) a 2,786.57 (Dos mil setecientos ochenta y seis pesos 57/100) al mes.

**SEXTA.** La Universidad destinará \$2,000,000.00 (Dos millones de pesos 00/100) para aumentar el Bono del 10 de mayo, con lo cual el monto pasará de \$2,513.00 (Dos mil quinientos trece pesos 00/100) a \$3,522.72 (Tres mil quinientos veintidós 72/100) anuales, en los términos de la cláusula 86 del Contrato Colectivo de Trabajo.

**SÉPTIMA.** La Universidad acepta cambiar la base para el cálculo del pago de la prestación de Días económicos, que actualmente se tiene pactado como Salario Tabular, a Salario Tabular más Rezonificación y Zona de Vida cara.

**OCTAVA.** En fechas recientes el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON) ha decidido aceptar la propuesta de modificar el convenio respectivo para incluir a la prestación de Rezonificación en el salario base de cotización al ISSSTESON. La Universidad se compromete a realizar los actos tendientes necesarios para celebrar la modificación de dicho convenio, para que antes de concluir el año 2026 se incluya dicha prestación en el salario base de cotización.

**NOVENA.** La Universidad aumentará el Apoyo a hijos con necesidades de educación especial, establecido en la cláusula 76 del CCT, de \$3,500.00 a \$3,700.00 son: (Tres mil setecientos pesos 00/100 M.N.) mensuales para cada uno de ellos.

**DÉCIMA.** La Universidad acuerda realizar pagos adicionales por servicio a aires acondicionados, en los términos establecidas en el Anexo 3.

**DÉCIMA PRIMERA.** La Universidad acepta modificar las rutas de transporte del personal sindicalizado, en los términos establecidos en el Anexo 3.

**DÉCIMA SEGUNDA.** En cuanto a los Apoyos para gastos ortopédicos, la Universidad acepta incluir las Ortodoncias y Periodoncias, así como aumentar la cantidad límite para el pago del 50% para Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste.

utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo, de \$60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 M.N.) a \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.), en los términos establecidos en el Anexo 3.

**DÉCIMA TERCERA.** La Universidad y el STEUS aceptan realizar cambios en los períodos de pagos del fondo de ahorro individual y las cuotas sindicales, en los términos establecidos en el Anexo 3.

**DÉCIMA CUARTA.** La Universidad acepta incrementar 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 los vales de despensa que se ofrecen a los trabajadores de acuerdo a la Cláusula 88 del Contrato Colectivo de Trabajo, en los términos establecidos en el Anexo 3.

**DÉCIMA QUINTA.** La Universidad ofrece al Sindicato el incremento del número de días de permisos urgentes con goce de sueldo, pasando de ocho (8) a diez (10) días anuales, conforme a lo establecido en el quinto párrafo de la Cláusula 41 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON vigente, de acuerdo a lo establecido en el Anexo 3.

**DÉCIMA SEXTA.** La Universidad ofrece al Sindicato disminuir los requisitos actualmente establecidos para la prestación del servicio médico a los trabajadores eventuales, previstos en el inciso b) de la Cláusula 59 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON vigente, con el objeto de ampliar el acceso a dicha prestación: bajar de 15 a 10 días la propuesta de trabajo activo requerida para el trámite de la inscripción al ISSSTESON, conforme a lo establecido en el Anexo 3.

**DÉCIMA SÉPTIMA.** La Universidad reitera su compromiso con el Sindicato para el cumplimiento de lo establecido en la Cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, relativa a la gestión de incorporación al FONACOT de los trabajadores administrativos y de servicio, asumiendo el compromiso de realizar las acciones necesarias para dicho fin. Asimismo, la Universidad reconoce y acuerda que a partir de mayo de 2026 será el propio FONACOT quien determine, conforme a su normatividad y criterios, si los trabajadores son sujetos de crédito, sin que la Universidad ni el Sindicato interfieran en dicha determinación.

**DÉCIMA OCTAVA.** La Administración Institucional, de acuerdo con las necesidades de la Universidad, acepta la basificación de 12 plazas contratadas de manera temporal (Anexo 2), acordadas entre la Administración Institucional y la dirigencia sindical, debiendo celebrarse el procedimiento de basificación en un plazo máximo de tres meses contados a partir de que se celebre el presente convenio y se apruebe por la asamblea general del STEUS.

**DÉCIMA NOVENA.** Se conviene entre las partes el establecimiento de una agenda de trabajo inmediata, relativo a la Comisión de Mixta Especial del Tabulador, con la finalidad

de que se cumpla con el objeto de la Comisión con relación al fortalecimiento del tabulador salarial, asimismo se gestionarán para la próxima revisión recursos adicionales para el tabulador.

**VIGÉSIMA.** A partir de la firma del convenio, en un término no mayor a un mes, se conformará la comisión de seguimiento de convenios.

Por la Universidad de Sonora

  
Dra. Dena María Jesús Camarena Gómez  
Rectora

Por el STEUS

  
Lic. Alejandro Manzanares Morales  
Secretario General

Anexo 1

Universidad de Sonora

Tabulador de Personal Administrativo y de Servicios  
Vigente a partir del 20 de marzo de 2026  
(Cantidades expresadas en moneda nacional)

Nivel Tabular	Sueldo tabular
1	\$ 9,460.69
2	\$ 9,586.29
3	\$ 9,732.85
4	\$ 9,927.69
5	\$ 10,080.37
6	\$ 10,470.12
7	\$ 10,808.66
8	\$ 11,754.76
9	\$ 13,177.53
7A	\$ 11,349.11
7B	\$ 12,030.06
7C	\$ 12,751.86
8A	\$ 12,342.49
8B	\$ 13,083.04
8C	\$ 13,868.02
9A	\$ 13,836.43
9B	\$ 14,666.60
9C	\$ 15,546.62

**Anexo 2**  
**Especificaciones de las Plazas a Basificar**

#	Plaza	Dependencia	Campus	Puesto	Horario
1	743968	Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación	Hermosillo	Operador de Programas	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00
2	221737	Departamento de Ciencias Químico-Biológicas	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 13:00 a 20:00
3	322488	Departamento de Bellas Artes	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 14:00 a 21:00
4	826678	Departamento de Bellas Artes	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 06:00 13:00
5	976965	Dirección Administrativa del Campus Nogales	Nogales	Vigilante	Rotativo
6	479377	Departamento de Agricultura y Ganadería	Hermosillo	Vigilante	Rotativo
7	547458	Dirección de Infraestructura y Adquisiciones	Hermosillo	Oficial de Reparación y Mantenimiento	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00
8	172565	Departamento de Lenguas Extranjeras	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 14:00 a 21:00
9	244290	Departamento de Lenguas Extranjeras	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00
10	947929	Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 13:00 a 20:00
11	430463	Departamento de Investigación y Posgrado en Alimentos	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 06:00 13:00
12	744492	Departamento de Enfermería	Hermosillo	Secretaria	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00

### Anexo 3

#### 1. Atención de requerimiento de pagos al personal que realiza tareas de mantenimiento de aires acondicionados:

Al personal adscrito a la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones que desempeñe funciones de mantenimiento preventivo y correctivo a equipos de aire acondicionado y aparatos de refrigeración, en el marco del Programa Anual de Mantenimiento y Prevención de Equipos elaborado por dicha Dirección, la Universidad se compromete a pagar una compensación por sobrecarga de trabajo, la cual, se incrementará de manera anual de acuerdo con los incrementos salariales recibidos por el sindicato, en los términos siguientes:

I. Para equipos con capacidad menor o igual a 3 toneladas, será de \$140.00 (ciento cuarenta pesos 00/100 M.N.) por equipo.

II. Para equipos con capacidad mayor a 3 toneladas, la compensación será de \$45.00 (Cuarenta y cinco pesos 00/100) por tonelada.

El importe correspondiente se distribuirá entre los integrantes de la cuadrilla de refrigeración conforme a la siguiente proporción:

- Técnico 60%,
- Oficial 30%, y
- Auxiliar 10%

En caso de que la cuadrilla no pueda integrarse de esos tres oficios o con el mismo número de integrantes, las responsabilidades se designan por los jefes o coordinadores de área en común acuerdo con los integrantes de la cuadrilla, partiendo de la participación efectiva de cada trabajador.

Quedan expresamente excluidas de esta compensación aquellas órdenes de servicio que no se encuentren contempladas dentro del Programa Anual de Mantenimiento y Prevención de Equipos, las cuales no generarán pago adicional, en virtud de que forman parte de las funciones, atribuciones y responsabilidades inherentes a los perfiles de puesto correspondientes.

Asimismo, la compensación prevista en la presente cláusula será incompatible con el pago de horas extraordinarias u otra percepción adicional por el mismo servicio.

El pago de la compensación procederá única y exclusivamente cuando se acredite cumplimiento a los siguientes requisitos:

- a. El servicio se encuentra debidamente programado y documentado dentro del Programa anual de Mantenimiento Preventivo de equipos de aire acondicionado;
- b. Exista evidencia documental fehaciente del servicio efectivamente prestado, consistente en reporte de mantenimiento recibido de conformidad por el usuario y registro fotográfico, para la gestión de pago correspondiente, elaborado en conjunto entre el trabajador y el coordinador correspondiente.

#### 2. Atención de requerimiento de ampliación y/o modificación de rutas:

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. La Universidad a partir de la firma del convenio del proceso de revisión contractual 2026, acuerda adecuar las rutas norte de la ciudad para el traslado de los trabajadores del campus Hermosillo, así como la ruta sur de la ciudad para los trabajadores del Departamento de Agricultura y Ganadería; dichas rutas podrán ser revisadas en común acuerdo de manera bilateral a fin de responder a las necesidades de los trabajadores. 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.

### **3. Complemento de apoyos para gastos ortopédicos:**

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, terapia dental endodoncias, ortodoncias, periodoncias. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos o lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratara, así mismo endodoncia, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas 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. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo, se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección de Recursos Humanos.

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.

En caso de que el trabajador administrativo 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.

El personal administrativo que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON y que esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, sólo deberá presentar la factura de la óptica para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante.

Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula, la UNISON realizará convenios con al menos tres ópticas en Hermosillo y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad.

#### **4. Atención de requerimiento de pagos en distintos periodos respecto al fondo de ahorro individual y cuotas sindicales:**

*A partir del 20 de marzo de 2024, la Universidad incrementó el Fondo de Ahorro Colectivo hasta por la cantidad de \$15,345,437.49 (Quince millones trescientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos 49/100 M.N.), en beneficio de las y los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión destinada exclusivamente para dicho fin.*

*El Fondo de Ahorro Colectivo, así como los rendimientos financieros que genere, se distribuirán de manera proporcional, en tres pagos anuales, entre las y los trabajadores de base y eventuales que hayan laborado durante el cuatrimestre correspondiente al periodo de pago. La distribución se realizará con base en el monto de los salarios tabulares devengados durante dicho periodo, incluyendo de manera proporcional a las y los trabajadores que se hayan mantenido activos durante el cuatrimestre de pago correspondiente.*

*Asimismo, el Sindicato aportará el cincuenta por ciento (50 %) de las cuotas sindicales, así como las aportaciones voluntarias que realicen las y los trabajadores. Para tal efecto, la Institución se compromete a reembolsar dichas cuotas y aportaciones en una sola exhibición anual, misma que se efectuará posterior al regreso del periodo vacacional de verano.*

*En consecuencia, los pagos correspondientes al Fondo de Ahorro Colectivo, Aportaciones Voluntarias y Cuotas Sindicales se efectuarán conforme al siguiente calendario:*

- a) El viernes previo al inicio del periodo vacacional de Semana Santa de cada año, se distribuirá la cantidad de \$4,035,978.68 (Cuatro millones treinta y cinco mil novecientos setenta y ocho pesos 68/100 M.N.), como adelanto del Fondo de Ahorro Colectivo pactado en la presente cláusula.*
- b) A más tardar dentro de los cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones de verano, se distribuirá la cantidad de \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100 M.N.), como adelanto del Fondo de Ahorro Colectivo. Asimismo, en esta misma fecha se realizará el pago único de las Aportaciones Voluntarias y Cuotas Sindicales acumuladas al corte del periodo correspondiente, conforme a lo establecido en el párrafo anterior.*
- c) El primero de diciembre de cada año, se cubrirá el remanente pendiente por distribuir de esta prestación, mismo que asciende a \$3,156,205.48 (Tres millones ciento cincuenta y seis mil doscientos cinco pesos 48/100 M.N.), considerándose este como el pago final del Fondo de Ahorro Colectivo pactado en la presente cláusula.*

#### **5. Atención de incrementos en los importes de vales:**

*La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente 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 \$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.*

#### **6. Aumento de número de días urgentes:**

Cuando por enfermedad grave de su cónyuge, hijos o padres del trabajador debidamente comprobado y documentado por el organismo de servicio médico ISSSTESON (tratándose de los padres del trabajador, por la institución de salud en la que se atienden), así como los casos por deficiencia o discapacidad en los que se requieran cuidados especiales, siempre que el trabajador sea el responsable directo de su atención, se le otorgará permiso con goce de sueldo hasta por diez (10) días anuales, a efecto de que atienda dicha situación. Dichos permisos se denominarán permisos urgentes y deberán quedar expresamente contemplados en el Reglamento Interior de Trabajo. Asimismo, para aquellos casos extraordinarios, en tanto no se concluya este Reglamento, el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos acordarán la procedencia de los casos en lo particular, pudiendo otorgar un máximo de ocho días hábiles con goce de salario adicionales, posterior a haber agotado los permisos económicos y urgentes a que tiene derecho establecidos en esta cláusula.

#### **7. Cambio de requisito para registro de eventuales ente ISSSTESON**

A los que tengan una antigüedad mayor a 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 activo con temporalidad igual o superior de 10 días de vigencia.”