

CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL

STAUS-UNISON 2023

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las xxxx horas del día xxx de xxxxxde 2023, en las oficinas administrativas que ocupa la Sala de Juntas de la Rectoría de la Universidad de Sonora, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad de Sonora, por conducto de su Rectora, **DR. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ**, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), representado por su Secretario General, **M.H. JUAN DÍAZ HILTON** y el Secretario de Trabajo y Conflictos, **GEÓL. PABLO IBARRA SAGASTA**. Las partes aquí presentes manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminado el conflicto colectivo, han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado en forma integral y salarial el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las mismas, por lo que, para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

CLÁUSULAS:

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

SEGUNDA. La Universidad de Sonora incrementará, como ajuste al tabulador, el **0.5%** a los salarios tabulares de todos los niveles del personal académico de carrera, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

TERCERA. La Universidad de Sonora incrementará, como ajuste al tabulador, los salarios de los Profesores de Asignatura, niveles A, B, V (B anterior), C y D, en los siguientes porcentajes y fechas:

- a. 1% retroactivo al 20 de marzo del año en curso.
- b. 1% adicional a partir del 1° de diciembre de 2023.

CUARTA. La Universidad de Sonora y el STAUS convienen en que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo, sean incrementados en un **4.0%**. Considerando los ajustes al tabulador establecidos en las cláusulas segunda y tercera de este convenio, el tabulador de sueldos vigente a partir del 20 de marzo del año en curso se presenta en el **Anexo 1**. Los incrementos mencionados, se otorgan en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, y se harán efectivos en la nómina correspondiente a la primera quincena del mes de mayo del presente año en que se pagará el salario considerando dichos incrementos, así como el retroactivo correspondiente.

QUINTA. La Universidad otorgará el **2.0%** de la nómina tabular anual de los académicos de la Institución en prestaciones de monto fijo. Este porcentaje representa **\$10,115,853.00 (Diez millones ciento quince mil ochocientos cincuenta y tres pesos 00/100)** anuales, cantidad que se distribuye de acuerdo al **Anexo 2** de este Convenio.

SEXTA. La Universidad de Sonora incrementará de **2.0% a 2.5%** al concepto de rezonificación, contemplado en el numeral 5.2 de la Cláusula 121 del CCT, para personal de carrera de tiempo completo asistente, el personal académico de medio tiempo y los profesores de asignatura de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

SÉPTIMA. Con respecto a los Estímulos a Profesores de Asignatura establecidos en la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad de Sonora incrementará su importe, de acuerdo a lo siguiente:

- a. Primer estímulo: se incrementará de **\$17,000.00 (Diecisiete mil pesos 00/100 M.N.) a \$17,500.00 (Diecisiete mil quinientos pesos 00/100 M.N.)** el estímulo a profesores de asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboran de 12 a 24 hsm, según lo establecido en el numeral 1 de la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- b. Segundo estímulo: se incrementará el estímulo de los profesores de asignatura con antigüedad de cinco años o más de servicio a la Institución de **\$490.00 (Cuatrocientos noventa pesos 00/100 M.N.) a \$510.00 (Quinientos diez pesos 00/100 M.N.)** por hsm de la carga que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm, según lo establecido en la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, numeral 2.

OCTAVA. La Universidad de Sonora aumentará de **\$1,400,000.00 (Un millón cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.) a \$1,510,000.00 (Un millón quinientos mil diez mil pesos 00/100 M.N.)** la aportación anual al Fondo para Servicios Médicos Preventivos, establecido en la Cláusula 143 del Contrato Colectivo de Trabajo.

NOVENA. La Universidad incrementará en \$1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100) su aportación anual permanente para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores contemplado en la cláusula 148 del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que, a partir de 2023, la aportación será de **\$11,350,000.00 (Once millones trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)** anuales. Con ello, considerando el incremento por la misma cantidad que el STAUS aportará de la bolsa para cláusulas de monto fijo, señalado en el **Anexo 2**, la cantidad total que se emplearía para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores a partir del 21 de noviembre de 2023 sería de **\$20,212,324.86 (Veinte millones doscientos doce mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.)**.

DÉCIMA. La Universidad de Sonora incrementará el monto de la ayuda por defunción establecida en la cláusula 151 del Contrato Colectivo de Trabajo de **\$22,000.00 (Veintidós mil pesos 00/100) a \$23,500 (Veintitrés mil quinientos pesos 00/100)**, retroactivo al 20 de marzo de 2023.

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad de Sonora incrementará el Apoyo para guardería, establecido en la Cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo, de **\$2,250.00 (Dos mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) a \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.)** mensuales, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

DÉCIMA SEGUNDA. La Universidad de Sonora incrementará de **\$1,900.00 (Un mil novecientos pesos 00/100 M.N.) a \$3,000 (Tres mil pesos 00/100 M.N.)**, el apoyo mensual en becas para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educación especial, establecido en la cláusula 153 del CCT, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

DÉCIMA TERCERA. La Administración Institucional se compromete a tomar medidas preventivas y adquirir equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo, en un plazo que no exceda de 60 días a partir de la firma del acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad. Asimismo, se compromete a cubrir los gastos de la realización de los exámenes médicos al personal académico que labora en condiciones de riesgo para la salud, con la periodicidad que se requiera, una vez que la Dirección de Recursos Humanos reciba el acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad; el acuerdo de la CMGHS deberá de tomarse antes de que finalice el semestre 2023-1.

DÉCIMA CUARTA. La Administración Institucional se compromete a gestionar convenios con funerarias en las ciudades donde hay campus universitarios, antes de concluir el semestre 2023-1.

DÉCIMA QUINTA. La Administración Institucional se compromete a turnar al Colegio Universitario, el proyecto de modificación de la Normatividad para Técnicos Académicos elaborado por la Comisión

Mixta que se constituyó en 2022 para tal efecto, en un plazo que no exceda 5 días hábiles a partir de la instalación del Colegio Universitario.

DÉCIMA SEXTA. Con respecto a las plazas vacantes de profesores investigadores y técnicos académicos, la Administración Institucional ya no aplicará la recomendación de que todas las convocatorias se realicen en la categoría de Asociado C, con doctorado, emitida dentro del Programa institucional de ocupación de plazas vacantes de profesores investigadores y técnicos académicos de tiempo completo, toda vez que la Comisión Especial de dicho programa presentó su informe final, con lo que éste concluyó. Asimismo, promoverá que se dé prioridad a los mecanismos de promoción del personal académico establecidos en el Título V del Estatuto de Personal Académico, así como la asignación de becas-plaza, en los casos en los cuales haya personal académico que cumpla con los requisitos para participar bajo alguna de estas modalidades. Para el caso de las plazas de profesor investigador se promoverá que los concursos de oposición se realicen con grado mínimo de maestría, en los supuestos contemplados en el Estatuto de Personal Académico.

DÉCIMA SÉPTIMA. En el caso de plazas académicas vacantes, la Administración Institucional propone elaborar de manera bilateral, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, un programa para la ocupación de plazas vacantes que contemple a los profesores de asignatura, a más tardar treinta días después del levantamiento de la huelga; el programa deberá contemplar, al menos, los siguientes procedimientos:

- a. Para Profesor Investigador de Tiempo Completo, dar prioridad, en orden sucesivo de plazas a los siguientes procedimientos:
 - a. Promoción del personal académico de asignatura o Técnico Académico, a Profesor Investigador de Tiempo Completo.
 - b. Beca para estudios de doctorado con opción a plaza para personal académico de asignatura y Técnicos Académicos.
 - c. Concurso de oposición con el grado académico establecido en el EPA.
- b. Para plazas vacantes de Técnicos Académicos:
 - a. Promoción de profesor de asignatura a técnico académico.
 - b. Concurso de oposición, sólo en caso de no haber académicos con los requisitos para promoción.
- c. La CMGAA dará seguimiento al proceso de ocupación de plazas, desde que se genere la vacante. Para ello, la Dirección de Recursos Humanos deberá notificar dichas vacantes a la CMGAA.
- d. Los procesos de ocupación de plazas vacantes iniciarán con posterioridad a la modificación del Estatuto del Personal Académico por parte del Colegio Universitario.
- e. La CMGAA discutirá y acordará una propuesta de modificación de los mecanismos y requisitos para la ocupación de plazas. De no llegar a un acuerdo, cada una de las partes podrá presentar su propuesta al Colegio Universitario.

DÉCIMA OCTAVA. Las partes reconocen que el Estatuto de Personal Académico (EPA) es un documento normativo que reglamenta los términos y procedimientos académicos en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, conforme a lo dispuesto en el artículo 3o, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, según el cual es la

Universidad, en este caso a través del Colegio Universitario, quien analiza y define lo relacionado con esos aspectos. En función de lo establecido en la Ley 169, dentro de los plazos ya definidos, el Colegio Universitario deberá expedir el Estatuto General, y después de ello, reformar el resto de reglamentos, entre ellos el Estatuto de Personal Académico. En el marco de ese proceso, el propio Colegio Universitario definirá los procedimientos a seguir, y la Administración Institucional no puede acordar propuestas que acoten las facultades que la Ley le otorga a dicho órgano colegiado, como lo es la formación de una Comisión Mixta UNISON-ST AUS que realice una propuesta completa de reforma al EPA.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan discutir en la CMGAA, algunas propuestas específicas de modificación del EPA que la parte sindical le presente, así como someterlas a consideración del H. Colegio Universitario, en el momento en que dicho órgano colegiado se encuentre en el proceso de revisión de dicha normatividad, en los casos en que exista consenso entre ambas partes. Asimismo, se compromete a canalizar, a través de la Secretaría Técnica del Colegio Universitario, las propuestas de cambios al EPA que reciba del STAUS, para su consideración por el órgano colegiado.

DÉCIMA NOVENA. La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-ST AUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca y Navojoa, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

VIGÉSIMA. La Universidad mantendrá, mientras las partes lo consideren necesario, el fondo revolvente para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, ampliando su alcance incluyendo otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos establezca el propio ISSSTESON, además, se establecerá una estrecha coordinación entre la Secretaría de Previsión Social del STAUS y el área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Este procedimiento no generará adeudo al académico.

VIGÉSIMA PRIMERA. La Universidad y el STAUS se comprometen a revisar y en su caso, modificar, el Reglamento del Fondo Revolvente de préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda, a través de la Comisión Mixta de Vivienda para aumentar el monto máximo, modificar requisitos que incluyan opciones de adquisición inmobiliaria. Asimismo, acuerdan modificar la Cláusula 157 del CCT para establecer en la misma el compromiso de la Universidad de aportar anualmente la cantidad de \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100) para el fondo revolvente que sustenta el programa de vivienda, de acuerdo a lo pactado en la Cláusula Tercera del Convenio de Revisión Contractual 2015.

VIGÉSIMA SEGUNDA. Para atender el tema de vivienda, la Administración Institucional, con apoyo del Gobierno del Estado, ofrece la incorporación gradual del personal universitario a alguno de los sistemas establecidos para ello, bajo el siguiente procedimiento:

- a. Se integrará una Comisión Técnica de Vivienda bilateral UNISON-ST AUS, para realizar reuniones con los directivos de los diversos sistemas de seguridad social que ofrecen la prestación de vivienda y analizar las distintas opciones en que se otorga esta prestación.

- b. La Comisión Técnica elaborará un dictamen que incluya las ventajas y desventajas respecto a la situación de la planta académica, de cada institución que ofrece la prestación de vivienda, en un plazo que no exceda 45 días después del levantamiento de huelga.
- c. El dictamen se publicará para conocimiento de todo el personal académico de la Institución, para que en un plazo de 15 días haga llegar a la Comisión Técnica de Vivienda sus observaciones, en caso de que las hubiera. A partir de ello, la Comisión decidirá la mejor opción para que se otorgue la prestación de vivienda.
- d. La Universidad procederá de manera inmediata a formalizar el convenio o convenios requeridos para la operación de la opción acordada por la Comisión.
- e. La Comisión Técnica de Vivienda bilateral definirá los criterios para la incorporación gradual del personal, priorizando al personal que no cuenta con vivienda propia.
- f. La incorporación gradual del personal académico iniciará el presente año y concluirá en un plazo máximo de tres años, es decir en 2025. La Comisión Técnica de Vivienda bilateral UNISON-STAUS, establecerá la gradualidad en la incorporación
- g. La Universidad se compromete a obtener los recursos para cumplir con el presente acuerdo, que tendría un costo estimado entre \$42 y \$60 millones de pesos anuales, cuando se alcance la incorporación de la totalidad del personal universitario.

Adicionalmente, la Administración Institucional se compromete a otorgar todos los apoyos administrativos que aseguren la correcta operación del convenio STAUS-COVES, así como continuar con las gestiones necesarias para proveer terrenos y los trámites requeridos para que estén en condiciones de uso habitacional de las y los académicos, tales como:

- a) En el caso del terreno asignado de la colonia Gómez Morin en Hermosillo, Sonora que se concluya con la rectificación de la escritura en Bienes y Concesiones para que cambie el motivo de donación a carácter amplio (ya se cumplió con los requisitos establecidos por esta dependencia desde abril de 2021).
- b) El caso del terreno de la colonia la Ferrocarrilera de Navojoa, Sonora que se concluya con el trámite notarial de donación al STAUS.
- c) La Universidad se compromete a realizar gestiones para otorgar en donación, terrenos para vivienda en Cd. Obregón, Caborca y Nogales.
- d) En el caso del terreno ubicado en la inmediación del vado de la presa Gral. Abelardo L. Rodríguez, denominado como terreno Valmo, la Universidad se compromete a gestionar el deslinde de la fracción de 4 hectáreas donadas al STAUS, y gestionar el acceso o servidumbre a dicho predio.

VIGÉSIMA TERCERA. La Universidad se compromete a poner en operación una sala de lactancia con lactario en las instalaciones del CDI en el campus Hermosillo, y en cada campus de la Universidad de Sonora, antes de que finalice el mes de noviembre del presente año.

VIGÉSIMA CUARTA. La Universidad extenderá por 10 años la entrega en comodato al STAUS del terreno donde se encuentra el Gimnasio del STAUS, y además se compromete a revisar, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, el proyecto de ampliación que presente el STAUS, para, en su caso, incrementar la superficie entregada en comodato.

VIGÉSIMA QUINTA. La Universidad se compromete a cumplir con lo establecido en la cláusula 216 en lo relativo a la entrega al STAUS de la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mantenimiento correctivo y preventivo de la red en las instalaciones del STAUS y del

equipo que la integra. La cantidad se entregará 30 días después de la firma del convenio de revisión salarial o contractual.

VIGÉSIMA SEXTA. La Universidad y el STAUS se comprometen a discutir, y en su caso aprobar, criterios para el reconocimiento de antigüedad laboral, en un plazo que no exceda la terminación del semestre 2023-1.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. La Universidad y el STAUS acuerdan que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad realice antes de que finalice el semestre 2023-1 un estudio de los cubículos disponibles en cada departamento de los diversos campus, y que en los casos en los cuales se determine que hay disponibilidad para ello, sin afectar el derecho del personal académico, se asigne uno de manera temporal a la delegación sindical correspondiente.

VIGÉSIMA OCTAVA. La Administración Institucional se compromete a entregar los cubículos remodelados individuales y con pared piso-plafón para los Técnicos Académicos del área de NTIC, de acuerdo con el proyecto que les fue presentado, antes de que finalice el mes de mayo de 2023.

VIGÉSIMA NOVENA. La Universidad reitera el compromiso de no afectar laboralmente a las y los académicos con el cambio de modelo educativo y sus posibles modificaciones, acordado en la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2021.

TRIGÉSIMA. La Administración Institucional se compromete a basificar la plaza administrativa de Secretaria que desde hace diez años se asignó de manera temporal.

TRIGÉSIMA PRIMERA. La Administración Institucional se compromete a mejorar las condiciones de seguridad e higiene en espacios y cubículos del campus Santa Ana, antes de concluir el semestre 2023-1.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. La Administración Institucional garantizará el derecho de las y los Técnicos Académicos a utilizar de las licencias con goce de sueldo establecidas en la cláusula 97 del CCT, sin que para ello tengan la obligación de buscar quién los va a sustituir en sus labores académicas.

TRIGÉSIMA TERCERA. Las partes se comprometen a continuar las reuniones tripartitas UNISON, STAUS y Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado, con el objeto de buscar alternativas de atención y solución al tema del ISR, a más tardar 15 días posteriores al levantamiento de la huelga.

TRIGÉSIMA CUARTA. La Universidad y el STAUS acuerdan armonizar las cláusulas del CCT que lo requieran, por los cambios normativos derivados de la entrada en vigor de Ley N° 169 Orgánica de la Universidad de Sonora.

TRIGÉSIMA QUINTA. La Universidad y el STAUS acuerdan integrar una Comisión Mixta que dará seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el Convenio de revisión contractual 2023.

TRIGÉSIMA SEXTA. La Universidad se compromete a entregar al STAUS los montos acordados en el clausulado de la presente Revisión Contractual 2023 en las fechas establecidas en las cláusulas correspondientes.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. Las modificaciones a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2023 se presentan en el **Anexo 3** de este Convenio, quedando su redacción como se presenta en el mismo, para que forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025, en el entendido que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia en los términos de su redacción. Se deberán incluir las modificaciones en las cláusulas siguientes, acordadas durante el periodo de huelga:

- a. Cláusulas 82 y 83. Programación Académica: concluir con un acuerdo considerando las últimas propuestas de STAUS, en un plazo que no exceda de 10 días después del levantamiento de huelga.
- b. Cláusula 97 licencias con goce de sueldo: incluir a padres de familia en la licencia por cuidados maternos, en caso de que ISSSTESON emita la constancia correspondiente.
- c. Cláusula 164 de becas hijos: incluir en la cláusula el compromiso de la Universidad de otorgar al menos el 30% de las becas colegiatura que las instituciones incorporadas de educación media superior entregan para su administración a la Universidad de Sonora, a hijas e hijos del personal académico activo de la Universidad.
- d. Cláusula 195 descargas a representantes sindicales: descarga del subdelegado cuando el delegado no se descarga sea PTC, TA o PA.
- e. Cláusula 213 actividades deportivas y culturales: incluir en la cláusula lo establecido en el convenio de revisión 2010, referente al pago de instructor turno matutino y servicio de intendencia del gimnasio STAUS.

TRIGÉSIMA OCTAVA. Las respuestas a los pliegos de las cláusulas del Contrato Colectivo de trabajo que el Sindicato considera violadas se presentan en el **Anexo 4** de este convenio. Las partes se comprometen a revisar los puntos en el Pliego de Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo donde no hubo acuerdo en un plazo que no exceda 30 días después del levantamiento de huelga.

TRIGÉSIMA NOVENA. La Administración Institucional se compromete a pagar el 100% de los salarios caídos durante el periodo de huelga.

CUADRAGÉSIMA. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la Revisión integral y salarial del Contrato Colectivo de Trabajo 2023 celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo que de común acuerdo lo depositan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, 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 buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, por conducto de su Secretario 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 emplazamiento a huelga No. 14/2023 que se sometió ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, solicitando su archivo definitivo. Las partes solicitan se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por la Universidad de Sonora

Dra. María Rita Plancarte Martínez

Rectora

**Por el Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora**

M.H. Juan Díaz Hilton
Secretario General

Geól. Pablo Ibarra Sagasta
Secretario de Trabajo y Conflictos