



Secretaría General Administrativa
Universidad de Sonora

Hermosillo, Sonora. 5 de marzo de 2026

Oficio No. SGAD/4C.14-181/2026

Asunto:

Respuestas a algunas solicitudes de modificación de cláusulas

Lic. Alejandro Manzanares Morales

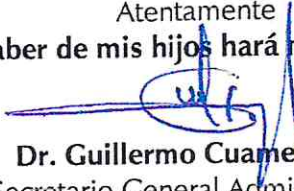
Secretario General del Sindicato de Trabajadores y Empleados
de la Universidad de Sonora, STEUS
Presente

Adjunto al presente me permito hacer llegar a Usted copia del oficio 222 de la Oficina de la Abogacía General en el que se da respuesta a algunas de las propuestas de modificación al clausulado presentadas en el pliego petitorio.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para hacerles llegar un cordial saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"


Dr. Guillermo Cuamea Cruz
Secretario General Administrativo



- C.e.p. Dr. Benjamín Burgos Flores, Secretario de Rectoría.
C.e.p. Mtro. Adolfo Salazar Razo, Secretario de Gobierno del Estado de Sonora.
C.e.p. L.D. David Fernando Soto Alday, Secretario del Trabajo del Estado de Sonora.
C.e.p. L.E. Froylán Gámez Gamboa, Secretario de Educación y Cultura del Estado de Sonora.
C.e.p. Integrantes de la Comisión Negociadora, parte institucional.
C.c.p. Expediente y minutarario.

*Recibido 05/03/26
12:20
M/A*





Oficina de la
Abogacía General
Universidad de Sonora

Dr. Guillermo Cuamea Cruz
Secretario General Administrativo de la
Universidad de Sonora
Presente

Hermosillo, Sonora, 04 de marzo de 2026

Oficio 222



A través de la presente y en relación con documento "Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora. Revisión Contractual y Salarial 2026. Pliego Petitorio" entregado el pasado 16 de enero de 2026 en la Rectoría de la Universidad de Sonora, por parte del C. Alejandro Manzanares Morales, Secretario General del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora; después de una revisión en su aspecto jurídico me he encontrado con que varios de los cambios solicitados en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, cuya titularidad corresponde al referido sindicato, persiguen un objeto o finalidad ilícita por contravenir lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, además de contravenir también principios y derechos constitucionales y convencionales como el de la Libertad de Trabajo.

Al tenor de lo anterior, hago de su conocimiento las solicitudes de cambio hasta ahora identificadas y que se encuentran dentro de los supuestos mencionados. Lo anterior sin menoscabo de que esta Oficina de la Abogacía General continúe con el análisis del citado documento y que se puedan efectuar nuevas observaciones de índole diversa a las disposiciones aquí contenidas y a las que aún se encuentren pendientes de revisión.

I) El Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el número 3 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

3.- Dependencias: Escuelas, Direcciones Generales, Instituciones, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución".

Al respecto, el Sindicato STEUS pide introducir nuevo contenido al número 3 y pasar el actual contenido al número 4, afectando con ello la sucesiva numeración de dicha cláusula para quedar como sigue:

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

1.- ...

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".

En lo jurídico consideramos *no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad.*



Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

II) El Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el número 6 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

6.- Comisiones: las que se integren con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, para discutir con voz y voto.

Al respecto, con el corrimiento de numerales, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 6 para formar ahora parte del número 7 y quedar como sigue:

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

1.- ...

7.- Comisiones: las que se integren con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato **STEUS**, para discutir con voz y voto.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

III) El Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el número 8 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

8.- Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo o CCT”

Al respecto, con el corrimiento de numerales, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 8 para formar ahora parte del número 9 y quedar como sigue:



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

1.- ...

8.- Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo **STEUS-UNISON**”

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden, en este caso concreto, a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

IV) El contrato colectivo de trabajo vigente en el número 9 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

9.- Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto”

Al respecto, con el corrimiento de numerales, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 9 para formar ahora parte del número 10 y quedar como sigue:

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

1.- ...

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.**

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.



V) El contrato colectivo de trabajo vigente en el número 10 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

10.- Trabajadores o Empleados: Las personas físicas que prestan sus servicios de forma personal y subordinada a la institución”

Al respecto, con el corrimiento de numerales, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 10 para formar ahora parte del número 11 y quedar como sigue:

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

1.- ...

11.- Trabajadores o Empleados del **STEUS**: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución”.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden, en este caso concreto, a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

VI) El contrato colectivo de trabajo vigente en el número 11 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

11.- Tabulador: La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y el Sindicato”

Al respecto, con el corrimiento de numerales, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 11 para formar ahora parte del número 12 y quedar como sigue:

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

1.- ...

12.- Tabulador **STEUS**: La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y **STEUS**



En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición pues atendiendo al Contrato Colectivo de Trabajo vigente la elaboración del tabulador le corresponde a una comisión mixta. Por otro lado, resulta incorrecta la denominación "tabulador STEUS" por tratarse de un tabulador aplicable a los trabajadores de base de la institución con independencia de su afiliación sindical.

VII) El contrato colectivo de trabajo vigente en el número 12 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

12.- Descripción del Puesto: Determinación de las labores correspondientes a los distintos puestos"

Al respecto, con el corrimiento de numerales, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 12 para formar ahora parte del número 13 y quedar como sigue:

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

1.- ...

13.- Descripción del Puesto: Determinación de las labores correspondientes a los distintos puestos del **STEUS**"

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Los puestos no son propiedad de sindicato alguno pues estos pertenecen a la Universidad. Por otro lado, las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo rigen para todos los trabajadores de base de la institución con independencia de su afiliación sindical. En este sentido, la tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)".

VIII) El contrato colectivo de trabajo vigente en el número 18 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

18.- Reglamentos: Los que se aprueben de común acuerdo entre la institución y el sindicato para fines especiales.

Al respecto, con el corrimiento de numerales, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 18 para formar ahora parte del número 19 y quedar como sigue:

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

1.- ...

19.- Reglamentos: Los que se aprueben de común acuerdo entre la institución y STEUS para fines especiales.



En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. La fracción I del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al reglamento interior de trabajo, señala lo siguiente:

“Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:
I.- Se formulará por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón”.

Por analogía, tratándose de otro tipo de reglamentos correspondería también a una comisión mixta, toda vez que a través de esta se garantiza que en su discusión puedan participar representantes de los distintos sindicatos y no se genere un privilegio inadmisibles en los términos de las tesis 160288 de la 2da Sala de la SCJN.

IX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 19 de su cláusula I señala:

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

1.- ...

19.- Reglamento Interior de Trabajo: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.

Al respecto, con el corrimiento de numerales, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 19 para formar ahora parte del número 20 y quedar como sigue:

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

1.- ...

20.- Reglamento Interior de Trabajo: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y STEUS.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. La fracción I del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al reglamento interior de trabajo, señala lo siguiente:

“Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:
I.- Se formulará por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón”.

Además, debe observarse que, según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.



- X) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 1 de su cláusula 3 dispone lo siguiente:

“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...”

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”.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 1 para quedar como sigue:

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. 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”.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden, en este caso concreto, a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación. Por otro lado, según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.



XI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 2 de su cláusula 3 dispone lo siguiente:

“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...”

1.- ...

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”.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 2 para quedar como sigue:

“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...”

1.- ...

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”.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

XII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 3 de su cláusula 3 dispone lo siguiente:

“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...”

1.- ...

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 personal, así como los gastos e la Comisión, si los hubiere”.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 3 para quedar como sigue:

“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...”

1.- ...

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 e la Comisión **STEUS-UNISON**, si los hubiere”.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

XIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 4 de su cláusula 3 dispone lo siguiente:

“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...”

1.- ...

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”

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 4 para quedar como sigue:

“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...”



1.- ...

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”.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

XIV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 5 de su cláusula 3 dispone lo siguiente:

“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...”

1.- ...

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”.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 5 para quedar como sigue:



“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...”

1.- ...

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”.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Por otro lado, la referida tesis con registro digital 160288 establece que “es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros” y que las organizaciones minoritarias deben poder actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

XV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 6 de su cláusula 3 dispone lo siguiente:

“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...”

1.- ...



Oficina de la
Abogacía General
Universidad de Sonora

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

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 6 para quedar como sigue:

“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...”

1.- ...

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”.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

XVI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 7 de su cláusula 3 dispone lo siguiente:

“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...”

1.- ...

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.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 7 para quedar como sigue:

“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...”

1.- ...

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.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles



Oficina de la
Abogacía General
Universidad de Sonora

para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

XVII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en el número 8 de su cláusula 3 dispone lo siguiente:

“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...”

1.- ...

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”.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación del referido número 8 para quedar como sigue:

“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...”

1.- ...

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

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

XVIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 4 dispone lo siguiente:

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

- d) Trabajadores de Confianza
- d) Trabajadores de Base
- d) 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.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 4 para quedar como sigue:

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
- e) Trabajadores académicos**
- f) Trabajadores administrativos**

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.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles



para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas. Por otro lado, no se acepta la inclusión de los trabajadores académicos ya que estos cuentan con su propio contrato colectivo de trabajo. No se acepta la inclusión de los trabajadores administrativos toda vez que estos ya se encuentran contemplados dentro de las categorías existentes.

XIX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 6 dispone lo siguiente:

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

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

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 6 para quedar como sigue:

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.

*En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. En virtud de sentencia firme en el juicio especial colectivo **21/2023**, se determinó que “el negarles la oportunidad y derecho a que el Sindicato minoritario presente al empleador candidatos que sean merecedores de los beneficios enumerados en estas cláusulas, es una afectación constante y de tracto sucesivo, ya que no se les da la oportunidad a los miembros de un grupo Sindical de poder participar en las nuevas contrataciones de la institución, por lo que esta acción, desincentiva la afiliación de trabajadores a grupos sindicales que no tengan la mayoría de los trabajadores o el control de las condiciones generales de trabajo”. Asimismo, la sentencia ordenó lo siguiente: “la demandada Universidad de Sonora, también deberá requerir por escrito al Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora (SIUS), para que proponga o sugiera, del mismo modo como lo hace el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (S.T.E.U.S.), personal a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. En el entendido de que tal y como lo dice el Contrato Colectivo materia del presente juicio, el personal propuesto con mejores capacidades para desempeñar el puesto o cargo, con base a los lineamientos de elección previamente establecidos, es el que se quedará con el nombramiento, independientemente del Sindicato al que pertenezca, poniendo enfoque en las capacidades de la persona y no a que sindicato representa. Dado que el no hacerlo, atentaría contra la libertad sindical” (Al respecto resultan aplicables las Tesis con registro digital 160293 y 160294 2da Sala SCJN).*

XX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 8 bis dispone lo siguiente:

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

Se integrarán las siguientes comisiones mixtas permanentes:

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



Oficina de la
Abogacía General
Universidad de Sonora

i) Comisión Mixta de Becas

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

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 8 bis para quedar como sigue:

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

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

XXI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 16 dispone lo siguiente:

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.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 16 para quedar como sigue:

Cláusula 16. En todos los casos los derechos de los trabajadores serán **superiores** 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.

No resulta posible atender favorablemente dicha petición al implicar un compromiso sobre derechos inciertos.

XXII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 21 dispone lo siguiente:



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

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 21 para quedar como sigue:

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.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN). La referida tesis establece que “es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros” y que las organizaciones minoritarias deben poder actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Por tanto, en caso de que exista exceso de personal la institución se encuentra obligada a notificar al sindicato o sindicatos cuyo personal se pudiera ver afectado para efectuar el análisis y convenir el reacomodo.

XXIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 22 dispone lo siguiente:

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:

- 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.
- 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.
- 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 a 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.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 22 para quedar como sigue:

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:



- d. 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.
- e. 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.
- f. 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 a 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 **STEUS**, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la Cláusula 3 de este Contrato.

En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas. Por otro lado, atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

XXIV) El Sindicato STEUS pide la inclusión de una nueva cláusula 26 bis para quedar como sigue:

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

No resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que el incremento salarial se otorga en función de la política de incrementos salariales para las universidades públicas estatales autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.



XXV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 35 dispone lo siguiente:

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.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 35 para quedar como sigue:

Cláusula 35. 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.

Con independencia de sus implicaciones financieras, no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

XXVI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 45 dispone lo siguiente:

Cláusula 45. La Universidad otorgará a los Trabajadores 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.



Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 45 para quedar como sigue:

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.

Con independencia de sus implicaciones financieras, no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

XXVII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 47 dispone lo siguiente:

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.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 47 para quedar como sigue:

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 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. **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.**

No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación. Por otro lado, no se acepta convenir nuevas prestaciones para jubilados y pensionados, ya que estos han dejado de formar parte del personal trabajador de la institución.

XXVIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 51 dispone lo siguiente:

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, proporcionara 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 sindicalizado hechas conforme a este Contrato, ajustes de horario, reposición de tiempo no laborado, utilización de trabajadores comodines y cualquier otra modalidad aplicable al efecto.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 51 para quedar como sigue:

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, proporcionara gratuitamente los libros que en sus estudios requieran los trabajadores.



Oficina de la
Abogacía General
Universidad de Sonora

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

No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

XXIX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 57 bis dispone lo siguiente:

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

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

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

Los recursos que ingresen al fondo de este programa deberán depositarse en una cuenta bancaria exclusiva y serán administrados por un Comité Técnico Mixto, en base a un Reglamento acordado entre ambas, mismo que contendrá disposiciones similares a las que actualmente tiene el Reglamento del Programa de Incentivo a la Jubilación STAUS-UNISON.



Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 57 bis para quedar como sigue:

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 limitado de años.

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

A manera de ejemplo, según las estimaciones de la Universidad, que parten de algunas premisas específicas, con esos recursos se podría lograr que cada año 41 empleados y trabajadores **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) durante 10 años. O alternatively pudieran ser 62 beneficiarios que obtuvieran ese apoyo mensual adicional por el equivalente al **20%** 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.

No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

XXX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 62 dispone lo siguiente:

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 contratare, 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.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 62 para quedar como sigue:

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, peridoncias, 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 contratare, 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 solo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.

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, solo 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.

No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital



2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

XXXI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 70 dispone lo siguiente:

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

- a) La cantidad equivalente a quince días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado.
- b) La cantidad equivalente al valor de un par de zapatos de trabajo, que para estos efectos se tasa en la cantidad de \$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 camisolos, 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 considerará como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Asimismo, a los trabajadores que forman parte de la misma delegación de choferes y que laboran en los talleres y en el servicio de fletes y traslados, se les dotará de dos pantalones, dos camisas y dos playeras tipo polo, en las fechas indicadas.



- h) La Universidad proporcionará a los jardineros, anualmente, una camisola de manga larga con el objeto de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además de un par de zapatos de trabajo cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. Toda la indumentaria que proporcione la Universidad a sus trabajadores deberá ser de buena calidad. Respecto al personal eventual la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:
- a) El uniforme y el calzado se cubrirá íntegramente al que haya laborado el 50% o más del año efectivo laborado a la fecha de pago o suministro de la prestación.
- b) Al que tenga menos de dicho porcentaje se le cubrirá la parte proporcional al laborado.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 70 para quedar como sigue:

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 **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 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 **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, 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 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 considerará 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 camisolas** 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.**
- 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 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.**

No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.



XXXII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 71 dispone lo siguiente:

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.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 71 para quedar como sigue:

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

- a) 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, 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 **25 días** de salario integrado el cual se pagará a cada trabajador **del STEUS el primer viernes de enero.**
- 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.

No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

XXXIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 72 dispone lo siguiente:

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

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 72 para quedar como sigue:

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, 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 integrado vigente
5	5
10	10
15	15
20	20
25	25
30	30
35	35
40	40
45 en adelante	45 en adelante

No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.



XXXIV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 73 dispone lo siguiente:

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 del 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, ésta deberá ser debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.

Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 73 para quedar como sigue:

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 del 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 **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, ésta deberá ser debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.**

No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los



Oficina de la
Abogacía General
Universidad de Sonora

trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.

Atentamente
"El saber de mis hijos hará mi grandeza"


Dr. Rafael Ramírez Villaescusa
Abogado General

C.c.e.p. Dr. Benjamin Burgos Flores, Secretario de Rectoría
C.c.e.p. Dra. Alma Teresita del Niño Jesús Velarde Mendívil, Directora de Recursos Humanos
C.c.e.p. Archivo y minutarío