



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

**Secretaría General Administrativa**  
Universidad de Sonora

**Hermosillo, Sonora. 19 de marzo de 2026**

Oficio No. SGAD/4C.14-227/2026

**Asunto:**

Respuestas 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 282 de la Oficina de la Abogacía General en el que se da respuesta a 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

SECRETARÍA  
GENERAL  
ADMINISTRATIVA

RECIBI 19/03/26  
12:21

- 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.

Edificio de Rectoría planta alta, Blvd. Luis Encinas y Rosales s/n,  
Colonia Centro. C.P. 83000 Hermosillo, Sonora, México  
(662) 259 21 40, extensión 1453  
sgad@unison.mx  
<https://sga.unison.mx>





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora



Hermosillo, Sonora, 17 de marzo de 2026  
Oficio 282

**Dr. Guillermo Cuamea Cruz**  
Secretario General Administrativo  
P r e s e n t e

En atención al oficio 222, de fecha 04 de marzo de 2026 y a través del cual, en mi carácter de Abogado General de la Universidad de Sonora hago de su conocimiento -en relación al pliego petitorio entregado por parte de la dirigencia sindical del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (STEUS)- que varios de los cambios solicitados por el referido sindicato en el Contrato Colectivo de Trabajo 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; es que me permito, mediante la presente, remitir el análisis jurídico de las restantes solicitudes de modificación al clausulado (en letra negrita y con subrayado) con idénticas observaciones en cuanto a su ilegalidad y contravención a los principios y derechos constitucionales y convencionales ya referidos:

**XXXV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 74 dispone lo siguiente:**

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

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

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

#### **Ingreso:**

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

#### **A la madre trabajadora del STEUS**

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

#### **A los padres trabajadores del STEUS**

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

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

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

#### **Suspensiones temporales**

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

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

#### **Suspensiones definitivas**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 74 para quedar como sigue:**

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

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

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

**Ingreso:**

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

**A la madre trabajadora del STEUS**

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

**A los padres trabajadores del STEUS**

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

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

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

**Suspensiones temporales**

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

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

**Suspensiones definitivas**

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

*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*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación. Además, en el caso concreto, el servicio del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) también se encuentra pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), por lo que no es posible pactar porcentajes de atención que afecten a dicho sindicato sin contar previamente con su consentimiento.*

**XXXVI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 77 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 77.** La Universidad a partir del 20 de marzo del año 2004, constituye un fondo de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para apoyar a los trabajadores Administrativos y de Servicios con el enganche de la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria, o para la regularización de escrituras de su vivienda; dicho fondo se ejercerá de acuerdo con el Reglamento de operación acordado por la Comisión Mixta de Vivienda y que, además, será encargada del ejercicio, administración y autorización de los apoyos.

Los criterios para otorgar este apoyo se establecen en el Reglamento acordado bilateralmente por la Comisión Mixta de Vivienda, el cual deberá actualizarse periódicamente de acuerdo a las necesidades. Los trabajadores deberán presentar su solicitud ante la Secretaría de Vivienda del Sindicato, dentro del plazo que la misma señale, el cual deberá ser suficiente para que todos los trabajadores sindicalizados hagan su solicitud respectiva.

La Secretaría de Vivienda del Sindicato entregará las solicitudes dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de noviembre de cada año a la Comisión Mixta de Vivienda.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo para la contratación de crédito para vivienda, quienes reúnan los siguientes requisitos;

- I. Que sea personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses.
- II. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:
  - a) Constancia de no propiedad del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.
  - b) La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda de interés social con alguna institución bancaria.
- III. En el caso de que la Comisión Mixta de Vivienda estime necesario ampliar el plazo para efecto de comprobar los requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Una vez concluidos los plazos señalados en los puntos anteriores, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días contados a partir de la conclusión de los plazos señalados.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo para escrituración que tenga por objeto la regularización de su vivienda, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- I. Que sea trabajador o trabajadora de base con una antigüedad mínima de 6 meses
- II. Presentar solicitud respectiva para el trámite
- III. Presentar documentación que acredite que el trabajador se encuentra realizando trámite para regularización de escrituras de la vivienda, la cual deberá consistir en uno de los siguientes:
  - a) Contrato privado firmado ante dos testigos en su momento pendiente de su formalización en escritura pública.
  - b) La acreditación del trámite de un juicio ordinario civil para elevación de contrato privado a escritura pública.
  - c) Juicio Declarativo de propiedad en trámite ó pendiente de protocolizar.





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

- d) Constancia de trámite de adquisición ó carta de asignación por parte del municipio o Gobierno del Estado de Sonora.
  - e) Documento que acredite existencia de un juicio sucesorio testamentario o intestamentario donde el trabajador sea el heredero.
  - f) Cualquier otro documento no mencionado en los anteriores donde se acredite estar legalmente facultado para regularizar la escrituración de la vivienda.
- IV. En el caso de que la Comisión estime necesario ampliar el plazo establecido en los puntos anteriores, para el efecto de comprobar requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Una vez concluidos los plazos señalados, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días

Cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre sí y ambos reúnen los requisitos para que se les otorgue este apoyo, sólo tendrá derecho aquel que entre ellos designen.

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 77 para quedar como sigue:**

**Cláusula 77.** La Universidad a partir del 20 de marzo del año 2004, constituye un fondo de **\$1,500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.)** anuales, al igual que la **Cláusula 157 del CCT STAU**s para apoyar a los trabajadores Administrativos y de Servicios del STEUS con el enganche de la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria **y/o INFONAVIT**, o para la regularización de escrituras de su vivienda **o adquisición de terreno urbanizado no campestre**; dicho fondo se ejercerá de acuerdo con el Reglamento de operación acordado por la Comisión Mixta de Vivienda y que, además, será encargada del ejercicio, administración y autorización de los apoyos.

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

Para el otorgamiento de apoyo de adquisición o enganche:

1. Que sea adquirible para el personal de base con una antigüedad mínima de seis meses y/o a eventuales con que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses.
2. La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria y otra institución afín.

Para el otorgamiento de apoyo de Escrituración:

1. Que sea personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses y/o eventuales que ya cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses. A sí mismo se señala, en caso de dos cónyuges soliciten el apoyo por laborar ambos en la Universidad de Sonora, no se condicione a uno solo, ya que dicha prestación debe ser individual, y que sea respetado el derecho a la adquisición individual de tal beneficio. Se solicita un aumento en el monto de la presente cláusula de \$250,000.00 m.n. a \$1,000,000.00 m.n. ya que dicha cantidad quedó estipulada desde el año 2004 y a la fecha es insuficiente para poder realizar los pagos que deben realizar el trabajador y gastos generados para lo que está destinada dicha cláusula. Los criterios para otorgar este apoyo se establecen en el Reglamento acordado bilateralmente por la Comisión Mixta de Vivienda, el cual deberá actualizarse periódicamente de acuerdo con las necesidades. Los trabajadores del STEUS deberán presentar su solicitud ante la Secretaría de Vivienda del sindicato, dentro del plazo que la misma señale, el cual deberá ser suficiente para que todos los trabajadores STEUS hagan su solicitud respectiva.





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

La Secretaría de Vivienda del Sindicato entregará las solicitudes dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de noviembre de cada año a la Comisión Mixta de Vivienda.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo para la contratación de crédito para vivienda, quienes reúnan los siguientes requisitos;

- I. Que sea personal de base **del STEUS** con una antigüedad mínima de 6 meses o **personal eventual STEUS con antigüedad mínima de un año con propuesta activa al momento de realizar el trámite.**
- II. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:
  - a) Constancia de no propiedad del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio
  - b) La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda **con alguna institución bancaria o INFONAVIT.**
- III. **La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la adquisición de terreno urbano no campestre.**

En el caso de que la Comisión Mixta de Vivienda **STEUS-UNISON** estime necesario ampliar el plazo para efecto de comprobar los requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Una vez concluidos los plazos señalados en los puntos anteriores, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días contados a partir de la conclusión de los plazos señalados.

Tendrán derecho a solicitar el apoyo para escrituración que tenga por objeto la regularización de su vivienda, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- I. Que sea trabajador o trabajadora de base con una antigüedad mínima de 6 meses o **personal eventual con antigüedad mínima de un año con propuesta activa al momento de realizar el trámite.**
- II. Presentar solicitud respectiva para el trámite
- III. Presentar documentación que acredite que el trabajador se encuentra realizando trámite para regularización de escrituras de la vivienda, la cual deberá consistir en uno de los siguientes:
  - a) Contrato privado firmado ante dos testigos en su momento pendiente de su formalización en escritura pública.
  - b) La acreditación del trámite de un juicio ordinario civil para elevación de contrato privado a escritura pública.
  - c) Juicio Declarativo de propiedad en trámite ó pendiente de protocolizar.
  - d) Constancia de trámite de adquisición ó carta de asignación por parte del municipio o Gobierno del Estado de Sonora.
  - e) Documento que acredite existencia de un juicio sucesorio testamentario o intestamentario donde el trabajador sea el heredero.
  - f) Cualquier otro documento no mencionado en los anteriores donde se acredite estar legalmente facultado para regularizar la escrituración de la vivienda.
- IV. En el caso de que la Comisión estime necesario ampliar el plazo establecido en los puntos anteriores, para el efecto de comprobar requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Una vez concluidos los plazos señalados, la Comisión deberá dictaminar sobre el otorgamiento del apoyo a cada solicitante aprobado en un plazo máximo de 30 días

**~~Cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre sí y ambos reúnen los requisitos para que se les otorgue este apoyo, sólo tendrá derecho aquel que entre ellos designen.~~**

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
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, 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.*

**XXXVII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 79 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 79.** La Universidad por esta única ocasión aportará la cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) en un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos de base para construcción y ampliación de vivienda.

Dicho Fondo se ejercerá de acuerdo con las reglas que sean determinadas por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. El Secretario de la Vivienda del Sindicato será el encargado de tramitar la solicitud y de vigilar y fiscalizar el uso adecuado de esta prestación. El incremento de este Fondo estará sujeto a la aportación que el Sindicato establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 79 para quedar como sigue:**

**Cláusula 79.** La Universidad por esta única ocasión aportará la cantidad de \$1,000,000.00 (Un millón pesos 00/100 M.N.) en un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos del STEUS de base para construcción y ampliación de vivienda.

Dicho Fondo se ejercerá de acuerdo con las reglas que sean determinadas por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales del STEUS, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. La Secretaría de Fomento de la Vivienda del STEUS será el encargado de tramitar la solicitud y de vigilar y fiscalizar el uso adecuado de esta prestación. El incremento de este Fondo estará sujeto a la aportación que el STEUS establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.

**Se propone:** La Universidad de Sonora aportará cada año la cantidad de \$..... en un fondo revolvente para que sea utilizado por los trabajadores manuales y administrativos de base para la construcción y ampliación de vivienda, así mismo la administración se compromete a respetar dicha Cláusula con relación a las cantidades a otorgar, manifestando que las cantidades serán dictaminadas por la comisión mixta de préstamos especiales. Se solicita un incremento considerable a los \$10,000,000.00 (Diez millones de pesos) ya que desde hace





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

bastantes años la cantidad no ha sido modificada, siendo \$500,000.00 una cantidad no suficiente para cubrir las necesidades de los agremiados.

*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.*

**XXXVIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 80 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 80.** La Universidad, a partir del 20 de marzo del 2024, incrementará el Fondo de Ahorro a \$15'345,437.49 (Quince millones trescientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos 49/100 M.N.) a favor de los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado por el Sindicato con el 50 % de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. el fondo y sus rendimientos serán distribuidos proporcionalmente en tres pagos al año, a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 73 días laborados durante el cuatrimestre de pago, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares de dicho periodo. Del mismo modo, se pagará en forma proporcional a los trabajadores que hayan estado activos durante el cuatrimestre de pago.

Los pagos se distribuirán de la siguiente manera:

- El día viernes previo al periodo vacacional de Semana Santa de cada año se distribuirán \$4,035,978.68 (Cuatro millones treinta y cinco mil novecientos setenta y ocho pesos 68/100).
- A más tardar cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones de verano, se distribuirán \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100).
- El primero de diciembre de cada año se distribuirán \$3,156,205.48 (Tres millones ciento cincuenta y seis mil doscientos cinco pesos 48/100).

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 80 para quedar como sigue:**

**Cláusula 80.** La Universidad, a partir del 20 de marzo del 2024, incrementará el Fondo de Ahorro a \$20,000,000.00 (Veinte millones trescientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos 00/100 M.N.) a favor de los trabajadores administrativos, manuales y de servicios del STEUS, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado por el STEUS con el 50 % de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. El fondo y sus rendimientos serán distribuidos proporcionalmente en tres pagos al año, **exceptuando las aportaciones voluntarias de los trabajadores y sus rendimientos se pagarán anualmente en una sola exhibición**, a los trabajadores de base y a los eventuales **proporcionalmente**





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

a los días laborados durante el cuatrimestre de pago y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares de dicho periodo. Del mismo modo, se pagará en forma proporcional a los trabajadores que hayan estado activos durante el cuatrimestre de pago.

Los pagos se distribuirán de la siguiente manera:

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

*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.*

**XXXIX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 81 dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 81 para quedar como sigue:**

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

*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*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*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.*

**XL) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 82 dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 82 para quedar como sigue:**

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

*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.*

**XLI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 84 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 84.** La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores que presenten su renuncia a la Institución o a los beneficiarios de los que fallezcan, el importe de 16 días de salario del trabajador por cada uno de los años de servicio prestados en la Institución en calidad de prima de antigüedad, sin menoscabo de las prestaciones que se le venga adeudando o a que tenga derecho por otros conceptos.

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 84 para quedar como sigue:**

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

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

*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.*

**XLII) El Sindicato STEUS pide agregar una nueva cláusula 85 bis para quedar de la siguiente manera:**

**Cláusula 85 Bis.- Como se le otorga al STAUS, su C.C.T. Cláusula 121 párrafo 10 bis, se otorgará a los trabajadores del STEUS un apoyo mensual por complemento de materiales didácticos, servicios y equipos de TIC: en la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador como complemento del material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad y será de \$1,030,49 (Mil treinta pesos 49/100 M.N.) mensuales para el personal del STEUS trabajador, hijos y cónyuge. El monto aumentará conforme lo señale el STEUS la cantidad que sobre cláusulas de monto fijo se obtengan.**

*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.*

**XLIII) El Sindicato STEUS pide agregar una nueva cláusula 86 bis para quedar de la siguiente manera:**

**Cláusula 86 Bis. La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) que se cubrirán a más tardar el tercer viernes de junio, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate, así mismo se les proporcione el cuarto lunes como día feriado, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate.**





Oficina de la  
**Abogacía General**  
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. Se está pidiendo una nueva prestación de goce exclusivo para los miembros del sindicato mayoritario. 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.*

**XLIV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 87 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 87.** La Universidad de Sonora constituye un fondo para préstamos especiales por una cantidad equivalente a un año de salarios de un trabajador académico de tiempo completo asociado "A", que se incrementará anualmente de acuerdo al porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, y se otorgará de acuerdo al reglamento aprobado por las partes.

Asimismo, para el ejercicio 2022, la Universidad otorga al Sindicato por esta única ocasión la suma de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) a efecto de que se destine al fondo revolvente para préstamos a sus miembros.

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 87 para quedar como sigue:**

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

Asimismo, para el ejercicio 2022, la Universidad otorga al Sindicato por esta única ocasión la **cantidad** de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) a efecto de que se destine al fondo revolvente para préstamos a sus miembros.

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

*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*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.*

**XLV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 88 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 88.** La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a \$400,000.00 (Cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.) para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine. Se otorgarán por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, su importe se descontará en tres quincenas o seis semanas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y la capacidad de crédito del trabajador.

La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a \$400.00 (Cuatrocientos pesos 00/100 MN.) a los trabajadores semanales y a \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.) para los quincenales.

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 88 para quedar como sigue:**

**Cláusula 88.** La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a **\$600,000.00 (Seiscientos mil pesos 00/100 M.N.)** para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine. Se otorgarán por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, su importe se descontará en tres quincenas o seis semanas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y la capacidad de crédito del trabajador **del STEUS.**

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

*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.*

**XLVI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 88 Bis dispone lo siguiente:**

**Cláusula 88 Bis.** La Universidad de Sonora cubrirá el costo de la renovación periódica de la licencia federal para conducir de los choferes al servicio de la institución que por la naturaleza de su actividad así lo requieran. Esta prestación podrá ejercerse a partir de cumplir el trabajador un año de antigüedad en el puesto.





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 88 Bis para quedar como sigue:**

**Cláusula 88 Bis.** La Universidad de Sonora cubrirá el costo de la renovación periódica de la licencia federal para conducir de los choferes al servicio de la institución que por la naturaleza de su actividad así lo requieran. Esta prestación podrá ejercerse a partir de cumplir el trabajador del STEUS un año de antigüedad en el puesto. **De la misma manera, al personal que utilice vehículos oficiales de la institución se le cubra el costo de la renovación de su licencia de chofer, porque anteriormente ya se les otorgaba.**

*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.*

**XLVII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 89 dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 89 para quedar como sigue:**

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

*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).*

**XLVIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 91 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 91.** La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del Sindicato acudan a Asambleas Generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes, a partir de las 12:00 horas. Los permisos no ejecutados no se podrán acumular en los del siguiente mes, En casos





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

extraordinarios y previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, la Institución dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales que convoque el STEUS. Por lo que respecta a los trabajadores de las unidades regionales Norte y Sur que tengan turno nocturno, dicho permiso empezará a contar a partir de la hora en que empieza su jornada de trabajo que corresponda al día en que se lleve a cabo la Asamblea General.

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 91 para quedar como sigue**

**Cláusula 91.** La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del **STEUS** acudan a Asambleas Generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes, a partir de las 12:00 horas. Los permisos no ejecutados no se podrán acumular en los del siguiente mes, En casos extraordinarios y previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, la Institución dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales que convoque el STEUS. Por lo que respecta a los trabajadores de las unidades regionales Norte y Sur que tengan turno nocturno, dicho permiso empezará a contar a partir de la hora en que empieza su jornada de trabajo que corresponda al día en que se lleve a cabo la Asamblea General.

*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).*

**XLIX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 93 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 93.** La Universidad concederá permiso a partir de las 13:00 horas por dos ocasiones al mes a los delegados sindicales, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Contractuales para que realicen reuniones sindicales. Este permiso se concederá cuando el Sindicato lo solicite con 48 horas de anticipación, previa lista de participantes. En casos especiales, debidamente justificados ante la Dirección de Recursos Humanos, uno de los permisos mensuales podrá ser a partir de las 12:00 horas.

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 93 para quedar como sigue**

**Cláusula 93.** La Universidad concederá permiso a partir de las 13:00 horas por dos ocasiones al mes a los delegados sindicales **del STEUS**, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Contractuales para que realicen reuniones sindicales. Este permiso se concederá cuando el Sindicato lo solicite con 48 horas de anticipación, previa lista de participantes. En casos especiales, debidamente justificados ante la Dirección de Recursos Humanos, uno de los permisos mensuales podrá ser a partir de las **10:00 horas**.

*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). Para el caso de la Cláusula 93, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que este beneficio no puede ser exclusivo para el sindicato mayoritario.*

**L) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 97 dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 97 para quedar como sigue**

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

*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 asignación de unidades para uso exclusivo del sindicato mayoritario puede considerarse un privilegio inadmisibles.*

**LI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 102 dispone lo siguiente:**

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

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

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 102 para quedar como sigue**

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

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

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*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 asignación de unidades para uso exclusivo del sindicato mayoritario puede considerarse un privilegio inadmisibles.*

**LII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 109 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 109.** La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$525,000.00 (Quinientos veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales para los siguientes festejos: Posada Decembrina, Día Internacional de la Mujer, Día del Trabajador Universitario, Día de las Madres y Día del Niño, de acuerdo a la siguiente distribución:

Festejo	Suma
Posada Decembrina	\$300,000.00
Día Internacional de la Mujer	\$50,000.00
Día del Trabajador Universitario	\$70,000.00
Día de las Madres	\$50,000 00
Día del Niño	\$55,000.00

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 109 para quedar como sigue**

**Cláusula 109.** La Universidad otorgará al STEUS la suma de **\$1,160,000.00 (Un millón ciento sesenta mil pesos 00/100 M.N.)** anuales para los siguientes festejos: Posada Decembrina, Día Internacional de la Mujer, Día del Trabajador Universitario, Día de las Madres y Día del Niño, de acuerdo a la siguiente distribución:

Festejo	Suma
Posada Decembrina	<b>\$600,000.00</b>
Día Internacional de la Mujer	<b>\$100,000.00</b>
Día del Trabajador Universitario	<b>\$150,000.00</b>
Día de las Madres	<b>\$100,000 00</b>
Día del Niño	<b>\$110,000.00</b>
<b>1ro de mayo</b>	<b>\$100,000.00</b>

*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). Para el caso de la Cláusula 109, 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 estas prestaciones no pueden ser exclusivas para el sindicato mayoritario. Al respecto resulta aplicable la Tesis con registro digital 2025650 Tribunales Colegiado de Circuito.*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

**LIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 110 dispone lo siguiente:**

**Cláusula 110.** La Universidad otorgará al Sindicato la suma de \$12,000.00 (Doce mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de gastos de asesoría.

La Universidad aportará la suma de \$38,000.00 (Treinta y ocho mil pesos 00/100 M.N.) anuales como apoyo para diversas asesorías.

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 110 para quedar como sigue**

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

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

*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). Para el caso de la Cláusula 110, 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 estas prestaciones no pueden ser exclusivas para el sindicato mayoritario. Al respecto resulta aplicable la Tesis con registro digital 2025650 Tribunales Colegiado de Circuito.*

**LIV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 114 dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 114 para quedar como sigue:**

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

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.

**LV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 115 dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 115 para quedar como sigue:**

**Cláusula 115.** La Comisión Mixta de Escalafón **STEUS-UNISON** tendrá el carácter de permanente y la Universidad proporcionará personal, local, mobiliario, y enseres necesarios para su funcionamiento. **Solicitud: Acceso en la plataforma SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA (SIIA), para poder consultar con el número de plaza el empleado que la está ocupando.**

*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.*

**LVI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 116 dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 116 para quedar como sigue:**

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

*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*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*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.*

**LVII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 117 dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 117 para quedar como sigue:**

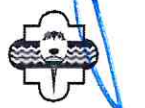
**Cláusula 117.** Los escalafones formulados y las resoluciones que dicte la Comisión Mixta de Escalafón **STEUS-UNISON** se harán públicas por medios idóneos.

*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.*

**LVIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula 120 dispone lo siguiente:**

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

1. La Institución y el Sindicato formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. La definición y clasificación del personal será atendiendo a las ramas en que se divida administrativamente el trabajo, fijándose la atribución y distribución de labores para cada categoría.
3. Se definirán los grados de dependencia económica en que se encuentren los causahabientes con respecto a los trabajadores.
4. Las categorías y salarios de los trabajadores de base, serán agrupados por ramas y especialidades y se contendrán en el Tabulador respectivo.
5. Respecto al personal sindicalizado no se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes. En todo caso se observará lo dispuesto en la Cláusula 3.
6. La Institución y el Sindicato por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores, formularán el Manual de clasificación de puestos de base, en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula 120 para quedar como sigue:**

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

1. La Institución y el **STEUS** formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. La definición y clasificación del personal será atendiendo a las ramas en que se divida administrativamente el trabajo, fijándose la atribución y distribución de labores para cada categoría.
3. Se definirán los grados de dependencia económica en que se encuentren los causahabientes con respecto a los trabajadores.
4. Las categorías y salarios de los trabajadores de base, serán agrupados por ramas y especialidades y se contendrán en el Tabulador respectivo.
5. Respecto al personal **del STEUS** no se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes. En todo caso se observará lo dispuesto en la Cláusula 3.





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

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

*Respecto del Reglamento Interior de Trabajo, 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*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.*

*Respecto del número 5, 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.*

*Respecto de los números 6, 16 y 17, 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.*

**LIX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Primera Transitoria dispone lo siguiente:**

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

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

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

*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*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

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.

- LX) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Vigésima Primera Transitoria dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Vigésima Primera Transitoria para quedar como sigue:**

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

*En lo jurídico 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.*

- LXI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Vigésima Tercera Transitoria dispone lo siguiente:**

**Vigésima tercera.** Las partes convienen que a partir de la firma del convenio de revisión contractual se conformará una comisión mixta de estilo para que incluya en el Contrato Colectivo de Trabajo lo convenido en las revisiones salariales y contractuales inmediatas anteriores.

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Vigésima Tercera Transitoria para quedar como sigue:**

**Vigésima tercera.** Las partes convienen que a partir de la firma del convenio de revisión contractual se conformará una comisión mixta de estilo **STEUS-UNISON** para que incluya en el Contrato Colectivo de Trabajo lo convenido en las revisiones salariales y contractuales inmediatas anteriores.





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*En lo jurídico 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.*

**LXII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Primera del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Primera del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) para quedar como sigue:**

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

*En lo jurídico 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.*

**LXIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Segunda del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) dispone lo siguiente:**

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Segunda del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) para quedar como sigue:**

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

*En lo jurídico 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.*

**LXIV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Tercera del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Tercera del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) para quedar como sigue:**

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

*En lo jurídico 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.*





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

**LXV) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Quinta del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Tercera del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) para quedar como sigue:**

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

*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).*

**LXVI) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Sexta del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) dispone lo siguiente:**

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

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Sexta del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) para quedar como sigue:**

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

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

*En lo jurídico 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.*

**LXVII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Séptima del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) dispone lo siguiente:**

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

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Séptima del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) para quedar como sigue:**

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

*En lo jurídico 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.*

**LXVIII) El contrato colectivo de trabajo vigente, en su cláusula Décima del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) dispone lo siguiente:**

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

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





Oficina de la  
**Abogacía General**  
Universidad de Sonora

impugnar, deberán hacerlo dentro de un plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente de la fecha de presentación de la propuesta sindical.

**Al respecto, el Sindicato STEUS pide la modificación de la cláusula Décima del Capítulo Transitorio (Al capítulo décimo primero del escalafón) para quedar como sigue:**

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

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

*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).*

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

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 Mendivil, Directora de Recursos Humanos  
C.c.e.p. Archivo y minutarío

