

**Anexo 2. Proyecto de respuestas institucionales a modificaciones de cláusulas**

<b>Contrato 2024-2026</b>	<b>Proyecto de Contrato presentado por el STEUS</b>	<b>Respuestas institucionales</b>
<b>Capítulo I:</b>	=	
<b>Disposiciones generales</b>	=	
	<b>Cláusula I. De las denominaciones</b>	
<b>Cláusula I.</b> Para la correcta aplicación de este Contrato se establecen las siguientes denominaciones:	=	
1. Universidad de Sonora: La Institución o la Universidad.	=	<p>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.</p>
2. Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora: El Sindicato o el STEUS.	=	
	<b>Cuando se mencionen Comisiones Mixtas: Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora.</b>	
3. Dependencias: Escuelas, Direcciones Generales, Instituciones, Departamentos y todo Centro de Trabajo de la Institución.	=	
4. Delegaciones del Sindicato: Son las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyen en cada una de las dependencias de la Universidad.	=	
5. Representantes:	=	
a) De la Universidad: Son aquellas a quienes confieren tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad y las personas físicas con facultades delegadas para tratar de resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia.	=	
b) Del Sindicato: El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Sub-delegados de Dependencia, y las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.	Del Sindicato STEUS: El Comité Ejecutivo e integrantes en lo personal del mismo. Los Delegados y Sub-delegados de Dependencia, y las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.	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.

<p>6. Comisiones: Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, para discutir con voz y voto.</p>	<p>Comisiones: Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato STEUS, para discutir con voz y voto.</p>	<p>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.</p>
<p>7. Asesores: Las personas que con voz pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.</p>	<p>=</p>	
<p>8. Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo o CCT.</p>	<p>Contrato: <b>El presente Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON.</b></p>	<p>En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden, en este caso concreto, a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.</p>
<p>9. Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto.</p>	<p>Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto propuesto por parte de la Comisión Mixta STEUS-UNISON.</p>	<p>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</p>

		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.
10. Trabajadores o Empleados: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución.	Trabajadores o Empleados del STEUS: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden, en este caso concreto, a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.
11. Tabulador: La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y el Sindicato.	Tabulador STEUS: La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y STEUS.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición pues atendiendo al Contrato Colectivo de Trabajo vigente la elaboración del tabulador le corresponde a una comisión mixta. Por otro lado, resulta incorrecta la denominación “tabulador STEUS” por tratarse de un tabulador aplicable a los trabajadores de base de la institución con independencia de su afiliación sindical.
12. Descripción del Puesto: Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos.	Descripción del Puesto: <b>Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos del STEUS.</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. Los puestos no son propiedad de sindicato alguno pues estos pertenecen a la Universidad. Por otro lado, las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo rigen para todos los trabajadores de base de la institución con independencia de su afiliación sindical. En este sentido, la tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”.
13. Salarios: La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo.	Salario: La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo. Art. 82, LFT.	No se acepta la modificación del numeral. Lo relacionado al salario se desarrolla en los numerales 14 y 15 de esta cláusula.

14. Salario Tabular o Sueldo Base: La cantidad fijada para cada puesto en el Tabulador.	=	
15. Integración del Salario: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.	=	
16. Ley Orgánica: Ley N° 4 Orgánica de la Universidad de Sonora, o bien Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora a partir del 6 de marzo de 2023.	Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora: La Ley Orgánica de la Universidad de Sonora.	<b>Se propone:</b> 16. Ley Orgánica: La Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora.
17. Estatuto General: El Estatuto General de la Universidad de Sonora, vigente, así como sus reformas o modificaciones también vigentes.	=	
18. Reglamentos: Los que se aprueben de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato para fines especiales.	Reglamentos: Los que se aprueben de común acuerdo entre la Institución y STEUS para fines especiales.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. La fracción I del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al reglamento interior de trabajo, señala lo siguiente:  "Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes: I.- Se formulará por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón".  Por analogía, tratándose de otro tipo de reglamentos correspondería también a una comisión mixta, toda vez que a través de esta se garantiza que en su discusión puedan participar representantes de los distintos sindicatos y no se genere un privilegio inadmisibles en los términos de las tesis 160288 de la 2da Sala de la SCJN.
19. Reglamento Interior de Trabajo: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.	Reglamento Interior de Trabajo: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y STEUS.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. La fracción I del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al reglamento interior de trabajo, señala lo siguiente:  "Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes: I.- Se formulará por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón".  Además, debe observarse que, según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da

		Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.
20. Ley: Ley Federal del Trabajo.	=	
21. Ley del ISSSTESON: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.	=	
<b>Cláusula 2.</b> La Universidad de Sonora, reconoce al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, como el representante del mayor interés profesional de sus trabajadores manuales y administrativos, y, por lo tanto, como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo. La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, aún en el caso de que el Sindicato titular cambiare su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Distrito, Estatal o la Nación. La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la Autonomía Sindical.	=	
Son materia de este Contrato todas las labores desarrolladas por los trabajadores y empleados manuales y administrativos que prestan sus servicios a la Universidad de Sonora para el funcionamiento y cumplimiento de sus fines, conforme a lo pactado en el mismo.	=	
<b>Cláusula 3.</b> La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores por motivo de las relaciones laborales.	<b>Cláusula 3.</b> La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores por motivo de las relaciones laborales.	
Los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales tratarán directamente con los titulares de sus respectivas Dependencias, los problemas que se presenten por motivo de trabajo, siempre que no contravengan lo dispuesto en la presente Cláusula. De no ponerse de acuerdo con el titular de la Dependencia se seguirá el procedimiento establecido en esta Cláusula, el cual deberá sujetarse a las siguientes bases;	Los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales tratarán directamente con los titulares de sus respectivas Dependencias, los problemas que se presenten por motivo de trabajo, siempre que no contravengan lo dispuesto en la presente Cláusula. De no ponerse de acuerdo con el titular de la Dependencia se seguirá el procedimiento establecido en esta Cláusula, el cual deberá sujetarse a las siguientes bases;	
1. Ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte a los derechos de los trabajadores o del Sindicato, podrá llevarse a cabo por parte	Ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte a los derechos de los trabajadores <b>del STEUS</b> , podrá llevarse a cabo por parte de la Institución	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad.

<p>de la Institución sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete. En los casos de cambios de adscripción la Comisión Mixta de Conciliación se sujetará a lo establecido en este Contrato por lo que se refiere a la conformidad del trabajador afectado.</p>	<p>sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete. En los casos de cambios de adscripción la Comisión Mixta de Conciliación se sujetará a lo establecido en este Contrato por lo que se refiere a la conformidad del trabajador afectado.</p>	<p>Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden, en este caso concreto, a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: "La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)". La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación. Por otro lado, según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.</p>
<p>Lo establecido en esta Cláusula no será aplicable cuando el Sindicato solicite la separación de algún trabajador con fundamento en la Cláusula de exclusión por expulsión del Sindicato que establece este Contrato.</p>	<p>Lo establecido en esta Cláusula no será aplicable cuando <b>el STEUS</b> solicite la separación de algún trabajador con fundamento en la Cláusula de exclusión por expulsión del Sindicato que establece este Contrato.</p>	
<p>2. La contravención por la Universidad de lo establecido en el inciso anterior, producirá el efecto de considerar el acto que realice como injustificado, debiendo proceder la Institución de inmediato a su reparación conforme a este Contrato y a la Ley perdiendo el derecho la Universidad de recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación por la misma causa.</p>	<p>La contravención por la Universidad de lo establecido en el inciso anterior producirá el efecto de considerar el acto que realice como injustificado, debiendo proceder la Institución de inmediato a su reparación conforme a este Contrato y a la Ley perdiendo el derecho la Universidad de recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación STEUS-UNISON por la misma causa.</p>	<p>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.</p>
<p>El trabajador permanecerá laborando en las mismas condiciones en que se encuentre antes del conflicto hasta que éste sea resuelto en definitiva sin menoscabo de las prestaciones que se incrementen durante la tramitación del conflicto.</p>	<p>El trabajador <b>del STEUS</b> permanecerá laborando en las mismas condiciones en que se encuentre antes del conflicto hasta que éste sea resuelto en definitiva sin menoscabo de las prestaciones que se incrementen durante la tramitación del conflicto.</p>	
<p>3. La Comisión Mixta de Conciliación estará integrada por tres representantes propietarios y un suplente por parte del STEUS y por igual número de representantes por parte de la Institución. La Comisión dispondrá de un local acondicionado para el desarrollo de</p>	<p>La Comisión Mixta de Conciliación estará integrada por tres representantes propietarios y un suplente por parte del STEUS y por igual número de representantes por parte de la Institución. La Comisión dispondrá de un local acondicionado para el desarrollo de sus</p>	<p>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</p>

<p>sus funciones. El personal que se requiera será proporcionado por la Universidad y por el STEUS en igual número, en su caso, obligándose a la Institución a cubrir los sueldos de este personal, así como los gastos de la Comisión, si los hubiere.</p>	<p>funciones. El personal que se requiera será proporcionado por la Universidad y por el STEUS en igual número, en su caso, obligándose a la Institución a cubrir los sueldos de este personal, así como los gastos de la Comisión <b>STEUS-UNISON</b>, si los hubiere.</p>	<p>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.</p>
<p>4. La Comisión Mixta de Conciliación, para cada caso abrirá un expediente por triplicado, de uno de los cuales se harán responsables los representantes del STEUS y del otro la Universidad, el tercero quedará en las oficinas de la Comisión. Las actuaciones estarán firmadas por la totalidad de los miembros propietarios y en su caso por los suplentes. Los términos contarán por días hábiles. Cualquiera de los representantes que reiteradamente deje de asistir a las sesiones de la Comisión será sancionado por los términos del Reglamento que elabore la misma Comisión para su funcionamiento.</p>	<p>La Comisión Mixta de Conciliación <b>STEUS-UNISON</b>, para cada caso abrirá un expediente por triplicado, de uno de los cuales se harán responsables los representantes del STEUS y del otro la Universidad, el tercero quedará en las oficinas de la Comisión. Las actuaciones estarán firmadas por la totalidad de los miembros propietarios y en su caso por los suplentes. Los términos contarán por días hábiles. Cualquiera de los representantes que reiteradamente deje de asistir a las sesiones de la Comisión <b>STEUS-UNISON</b> será sancionado por los términos del Reglamento que elabore la misma Comisión <b>STEUS-UNISON</b> para su funcionamiento.</p>	<p>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.</p>
<p>5. Las peticiones que se hagan a la Comisión Mixta de Conciliación se argumentarán y fundarán por escrito, notificando éstas al Sindicato o a la Universidad según corresponda en un plazo no mayor de tres días, entregándole copia simple de la petición para que sea contestada en un término de tres días a partir de la notificación que se le haga. En un término no mayor de cinco días ni menor de tres, contados a partir de la fecha en que se reciba la contestación o de que se fenezca el término para ello, ambas partes deberán presentarse a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas y alegatos. Sea cual fuere las pruebas ofrecidas, si no pueden desahogarse en la audiencia, se fijará un plazo de quince días para tal efecto, salvo causas de fuerza mayor en que dicho término podrá ser prorrogado en la medida que las partes convengan. Una vez realizada la audiencia anterior, en un término no mayor de cinco días se dictará la resolución respectiva. Las resoluciones serán dictadas por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer el asunto, conforme a la lista que de común acuerdo los representantes de la Universidad y el STEUS nombren ante la misma Comisión Mixta de Conciliación.</p>	<p>Las peticiones que se hagan a la Comisión Mixta de Conciliación se argumentarán y fundarán por escrito, notificando éstas al <b>STEUS</b> o a la Universidad según corresponda en un plazo no mayor de tres días, entregándole copia simple de la petición para que sea contestada en un término de tres días a partir de la notificación que se le haga. En un término no mayor de cinco días ni menor de tres, contados a partir de la fecha en que se reciba la contestación o de que se fenezca el término para ello, ambas partes deberán presentarse a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas y alegatos. Sea cual fuere las pruebas ofrecidas, si no pueden desahogarse en la audiencia, se fijará un plazo de quince días para tal efecto, salvo causas de fuerza mayor en que dicho término podrá ser prorrogado en la medida que las partes convengan. Una vez realizada la audiencia anterior, en un término no mayor de cinco días se dictará la resolución respectiva. Las resoluciones serán dictadas por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer el asunto, conforme a la lista que de común acuerdo los representantes de la Universidad y el STEUS nombren ante la misma Comisión Mixta de Conciliación.</p>	<p>En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Por otro lado, la referida tesis con registro digital 160288 establece que “es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros” y que las organizaciones minoritarias deben poder actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.</p>

El perito deberá resolver en un término no mayor de ocho días a partir de la notificación la que se hará al día siguiente en que sucedió el empate. En el caso de no resolver será removido y nombrado el que sigue en la lista, el que resolverá en el mismo término.	El perito deberá resolver en un término no mayor de ocho días a partir de la notificación la que se hará al día siguiente en que sucedió el empate. En el caso de no resolver será removido y nombrado el que sigue en la lista, el que resolverá en el mismo término.	
De no estarse de acuerdo con la resolución que se dicte se entenderá que las partes tienen reservados sus derechos para hacerlos valer en la forma y vía que conforme a derecho proceda.	De no estarse de acuerdo con la resolución que se dicte se entenderá que las partes tienen reservados sus derechos para hacerlos valer en la forma y vía que conforme a derecho proceda.	
6. Los miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Conciliación tendrán en todo tiempo facilidad para concurrir a los actos de la misma.	Los miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Conciliación STEUS-UNISON tendrán en todo tiempo facilidad para concurrir a los actos de la misma.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.
7. Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito de Derecho respectivo, en su caso, dicten resolución definitiva.	Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación STEUS-UNISON el perito de Derecho respectivo, en su caso, dicten resolución definitiva.	
8. Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias por las partes, y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlos conforme a este Contrato, los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores y los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.	Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación STEUS-UNISON son obligatorias por las partes, y los integrantes de la propia Comisión STEUS-UNISON deberán adecuarlos conforme a este Contrato, los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores y los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.
9. La Universidad no podrá decretar sanción alguna si no se ha cumplido con el procedimiento marcado en esta Cláusula.	=	
<b>Cláusula 4.</b> El personal al servicio de la Institución se clasifica como sigue:	=	
a) Trabajadores de Confianza	=	
b) Trabajadores de Base	=	
c) Trabajadores por tiempo determinado	=	

d) Trabajadores por obra determinada	=	
	<b>Trabajadores Académicos</b>	No es posible aceptar la inclusión del concepto. Los trabajadores académicos cuentan con su propio Contrato Colectivo de Trabajo.
	<b>Trabajadores Administrativos</b>	No es posible aceptar la clasificación propuesta ya que se estaría creando una categoría nueva dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.
Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento.	=	
Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.	=	
Son trabajadores por tiempo determinado los que sean contratados con este carácter, quienes serán contratados en los casos y términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.	=	
Son trabajadores por obra determinada los que sean contratados para una obra cuya naturaleza así lo exija.	=	
	<b>Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades.</b>	No es posible aceptar la descripción del concepto. Los trabajadores académicos cuentan con su propio Contrato Colectivo de Trabajo.
	<b>Trabajador Administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades.</b> Adecuación a la LFT, Artículo 353-K	No es posible aceptar la descripción del concepto ya que se estaría creando una categoría y concepto nuevo.
Cuando la Universidad no acredite las temporalidades de la relación laboral de las plazas que soliciten se considerará otorgada con el carácter indeterminado, es decir como plaza de base.	=	
Asimismo, la Universidad se obliga a informar al Sindicato en un plazo no mayor de diez días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y específicas del puesto que se trate para que el STEUS pueda inconformarse ante la Comisión Mixta General del Tabulador, la cual deberá analizar y resolver sobre el carácter de dicha plaza, en un período que no exceda de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.	Asimismo, la Universidad se obliga a informar al STEUS en un plazo no mayor de diez días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y específicas del puesto que se trate para que el STEUS pueda inconformarse ante la Comisión Mixta General del Tabulador STEUS-UNISON, la cual deberá analizar y resolver sobre el carácter de dicha plaza, en un período que no exceda de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas. Por otro lado, no se acepta la inclusión de los trabajadores académicos ya que estos cuentan con su propio contrato colectivo de trabajo. No se acepta la inclusión de los trabajadores administrativos toda vez que estos ya se encuentran contemplados dentro de las categorías existentes.

<p><b>Cláusula 5.</b> El Sindicato tiene en todo tiempo el derecho de proporcionar a la Institución el personal que ocupará las plazas sindicalizadas o sindicalizables. Una vez realizados los movimientos escalafonarios la Universidad requerirá por escrito al Sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. En el escrito respectivo la Institución señalará los requisitos mínimos, los cuales estarán de acuerdo a la plaza que se proponga ocupar. En el caso de ser una plaza de nueva creación, se tomará como base los requisitos de la plaza en la cual se realicen funciones similares. Cuando la plaza sea de nueva creación y tampoco exista otra similar, los requisitos que se exijan serán de acuerdo a los que determinen la Comisión Mixta de Escalafón.</p>	<p>=</p>	
<p>La solicitud de personal deberá hacerla la Universidad al Sindicato dentro de los diez días siguientes a aquel en que se produzca la vacante. El STEUS después de recibir la solicitud respectiva, dispondrá de diez días hábiles para proporcionar el personal requerido.</p>	<p>=</p>	
<p>El personal que se proponga deberá de demostrar su capacidad para el puesto que pretenda ocupar, teniendo la Universidad un plazo de diez días para decidir si el personal presentado llena o no los requisitos, obligándose a cubrirle el importe de sus salarios por los diez días en caso de no ser aceptado y teniendo el Sindicato la opción de recurrir al peritaje a través de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado.</p>	<p>=</p>	
<p>El resultado del peritaje será obligatorio para ambas partes. De no llenar los requisitos el personal presentado, el Sindicato tendrá hasta cinco oportunidades para presentar candidatos a la vacante, observándose siempre lo dispuesto en el párrafo anterior.</p>	<p>=</p>	
<p>En el caso de que se produzca una vacante y la Universidad no solicite al Sindicato el personal en el término de los diez días señalados anteriormente para tal efecto al STEUS no le prescribirá su derecho de proposición pudiendo hacerlo en cualquier momento y la Universidad tendrá la obligación de aceptar el personal propuesto por el Sindicato para cubrir la vacante que se haya producido, siempre y cuando reúna los requisitos de la plaza, observándose el procedimiento anterior sin limitación en cuanto al número de proposiciones para el Sindicato.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 6.</b> Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta sindical de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente:</p>	<p><b>Cláusula 6.</b> Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta del STEUS de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente:</p>	<p>En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. En virtud de sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023, se determinó que “el negarles la oportunidad y derecho a que el Sindicato</p>
<p>a) En un término de quince días, a la firma del convenio, la Dirección de Recursos Humanos, en atención a la Cláusula 5 del CCT, generará</p>	<p>=</p>	

<p>en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) un registro para que las propuestas originadas por una sustitución cubran todo el tiempo que dure la vacante que la origina.</p>		<p>minoritario presente al empleador candidatos que sean merecedores de los beneficios enumerados en estas cláusulas, es una afectación constante y de tracto sucesivo, ya que no se les da la oportunidad a los miembros de un grupo Sindical de poder participar en las nuevas contrataciones de la institución, por lo que esta acción, desincentiva la afiliación de trabajadores a grupos sindicales que no tengan la mayoría de los trabajadores o el control de las condiciones generales de trabajo". Asimismo, la sentencia ordenó lo siguiente: "la demandada Universidad de Sonora, también deberá requerir por escrito al Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora (SIUS), para que proponga o sugiera, del mismo modo como lo hace el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (S.T.E.U.S.), personal a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. En el entendido de que tal y como lo dice el Contrato Colectivo materia del presente juicio, el personal propuesto con mejores capacidades para desempeñar el puesto o cargo, con base a los lineamientos de elección previamente establecidos, es el que se quedará con el nombramiento, independientemente del Sindicato al que pertenezca, poniendo énfasis en las capacidades de la persona y no a que sindicato representa. Dado que el no hacerlo, atentaría contra la libertad sindical" (Al respecto resultan aplicables las Tesis con registro digital 160293 y160294 2da Sala SCJN ).</p>
<p>b) Para efecto de resarcir los posibles daños que se hayan causado a las personas propuestas y que se hayan rechazados por el sistema, tanto por ser propuesta mayor de 30 días, como las que excluían descansos y vacaciones; el Sindicato presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.</p>	<p>b) Para efecto de resarcir los posibles daños que se hayan causado a las personas propuestas y que se hayan rechazados por el sistema, tanto por ser propuesta mayor de 30 días, como las que excluían descansos y vacaciones; el STEUS presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.</p>	
<p>c) El Sindicato se obliga a proponer para las vacantes que se presenten al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador, para lo cual deberá de acompañar con la propuesta la documentación que acredite los mismos, tanto para las personas de base como eventuales; con excepción de las personas que con anterioridad ya hayan desempeñado el puesto en cuestión, sean eventuales o de base.</p>	<p>c) El sindicato titular STEUS se obliga a proponer para las vacantes que se presenten al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador STEUS-UNISON, para lo cual deberá de acompañar con la propuesta la documentación que acredite los mismos, tanto para las personas de base como eventuales; con excepción de las personas que con anterioridad ya hayan desempeñado el puesto en cuestión, sean eventuales o de base.</p>	
<p>d) El Sindicato titular propondrá para las vacantes a las personas que las ocuparán por todo el tiempo que dure la causa que origine la vacante.</p>	<p>d) El sindicato titular STEUS propondrá para las vacantes a las personas que las ocuparán por todo el tiempo que dure la causa que origine la vacante.</p>	
<p>e) La Universidad sólo por conducto de Recursos Humanos aceptará o rechazará las propuestas de personal que le haga el Sindicato titular, cuando estas se ajusten a lo pactado, sin injerencias de otros funcionarios y sin tomar en cuenta cuestiones de tipo personal.</p>	<p>e) La Universidad sólo por conducto de Recursos Humanos aceptará o rechazará las propuestas de personal que le haga el STEUS, cuando estas se ajusten a lo pactado, sin injerencias de otros funcionarios y sin tomar en cuenta cuestiones de tipo personal.</p>	
<p><b>Cláusula 7.</b> Todos los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trate, de conformidad con el STEUS. Pero en ningún caso el número de extranjeros al servicio de la Institución será mayor al porcentaje que marca la Ley.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 8.</b> Cuando haya necesidad de construir obras o ampliar las ya existentes que no puedan ser realizadas por trabajadores miembros del STEUS, la Universidad deberá acreditar esta circunstancia al Sindicato y en este caso podrá contratar con particulares.</p>	<p>=</p>	
<p>Para realizar obras complementarias que no estén previstas en el párrafo anterior, así como los trabajos de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará al personal respectivo del STEUS conforme a lo dispuesto en este Contrato. Sólo en el caso de que el Sindicato informe por escrito que no pueda proporcionarlo, la</p>	<p>=</p>	

Universidad quedará en libertad de contratarlo directamente también en los términos de este Contrato.		
Cuando proceda la contratación externa, la Universidad dará preferencia al trabajador sindicalizado que normalmente le presta dicho servicio para contratarlo a destajo, por fuera del horario de labores, obligándose el trabajador en dar el servicio en las mismas condiciones de calidad, eficacia, tiempo y costo que proporciona el proveedor de servicio externo. El pago del servicio en ningún caso formará parte del salario del trabajador.	=	
Las partes acordarán los criterios bajo los cuales se considera que hay igualdad de circunstancia entre el trabajo ofertado por el proveedor externo y el que prestaría el trabajador sindicalizado.	=	
La Universidad se compromete a informar en tiempo y forma al Sindicato por parte de la Dirección de Infraestructura de las obras y ampliaciones que la Institución tenga planeadas y vaya a efectuar, esto con el fin de que el Sindicato proporcione a los trabajadores que se encuentren en aptitud de realizarlos.	=	
<b>Cláusula 8 Bis.</b> Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, e integrados por un número igual de representantes que la Universidad y el STEUS designen respectivamente. Cada una de las partes podrá nombrar a tres integrantes para conformar cada una de las Comisiones Mixtas, quienes durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.	<b>Cláusula 8 Bis.</b> Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, e integrados por un número igual de representantes que la Universidad y el STEUS designen respectivamente. Cada una de las partes podrá nombrar a tres integrantes para conformar cada una de las Comisiones Mixtas STEUS-UNISON, quienes durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.	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.
Se integrarán las siguientes comisiones mixtas permanentes:		
a) Comisión Mixta del Tabulador	=	
b) Comisión Mixta de Escalafón	=	
c) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	=	
d) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento	=	
e) Comisión Mixta de Conciliación	=	
f) Comisión Mixta de Préstamos Especiales	=	
g) Comisión Mixta de Vivienda	=	
h) Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones	=	
i) Comisión Mixta de Becas	=	

Adicionalmente podrán establecerse las comisiones mixtas especiales que las partes acuerden.	=	
		<p><b>Cláusula nueva, de acuerdo a lo analizado de manera bilateral en el pleno de la mesa negociadora:</b></p> <p><b>Cláusula 8 Ter.</b> Al personal adscrito a la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones que desempeñe funciones de mantenimiento preventivo y correctivo a equipos de aire acondicionado y aparatos de refrigeración, en el marco del Programa Anual de Mantenimiento y Prevención de Equipos elaborado por dicha Dirección, la Universidad se compromete a pagar una compensación por sobrecarga de trabajo, la cual, se incrementará de manera anual de acuerdo con los incrementos salariales recibidos por el sindicato, en los términos siguientes:</p> <p>I. Para equipos con capacidad menor o igual a 3 toneladas, será de \$131.16 (ciento treinta y un pesos 16/100 M.N.) por equipo.</p> <p>II. Para equipos con capacidad mayor a 3 toneladas, la compensación será de \$37.85 (treinta y siete pesos 85/100) por tonelada.</p> <p>El importe correspondiente se distribuirá entre los integrantes de la cuadrilla de refrigeración conforme a la siguiente proporción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Técnico 60%,</li> <li>▪ Oficial 30%, y</li> <li>▪ Auxiliar 10%</li> </ul> <p>En caso de que la cuadrilla no pueda integrarse de esos tres oficios o con el mismo número de integrantes, las responsabilidades se designan por los jefes o coordinadores de área en común acuerdo con los integrantes de la cuadrilla, partiendo de la participación efectiva de cada trabajador.</p> <p>Quedan expresamente excluidas de esta compensación aquellas órdenes de servicio que no se encuentren contempladas dentro del Programa Anual de Mantenimiento y Prevención de Equipos, las cuales no generarán pago adicional, en virtud de que forman parte de las funciones, atribuciones y responsabilidades inherentes a los perfiles de puesto correspondientes.</p> <p>Asimismo, la compensación prevista en la presente cláusula será incompatible con el pago de horas extraordinarias u otra percepción adicional por el mismo servicio y se sujetará a la disponibilidad presupuestal autorizada, así como a los techos presupuestales y controles administrativos que la Universidad deba cumplir.</p> <p>El pago de la compensación procederá única y exclusivamente cuando se acredite cumplimiento a los siguientes requisitos:</p>

		<p>a) El servicio se encuentre debidamente programado, registrado y documentado dentro del Programa Anual de Mantenimiento y Prevención de Equipos;</p> <p>b) Exista evidencia documental fehaciente del servicio efectivamente prestado, consistente en el reporte de mantenimiento recibido de conformidad por el usuario y registro fotográfico, para la gestión de pago correspondiente; y</p> <p>c) El pago cuente con la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos, conforme a los procedimientos administrativos aplicables.</p> <p>La compensación prevista en la cláusula será extensiva al personal que realice las mismas funciones en los diversos campus universitarios, siempre que se dé cumplimiento a los requisitos, condiciones y procedimientos establecidos en la presente Cláusula.</p>
<b>Capítulo II:</b>	=	
<b>Obligaciones de la Universidad</b>	=	
<b>Cláusula 9.</b> Informar al Sindicato y a la Comisión de Escalafón, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, de las vacantes y puestos de nueva creación que se presenten a efecto de que éste proporcione el personal necesario, así mismo en los casos de requerirse personal supernumerario (temporal) y por obra determinada e interino.	=	
<b>Cláusula 10.</b> Practicar los descuentos a los trabajadores miembros del STEUS, por concepto de cuotas sindicales, ya sean ordinarias o extraordinarias, cubriéndose su importe durante la quincena siguiente a aquella en que se haya practicado el descuento al tesorero del Sindicato.	=	
La Universidad se obliga así mismo, a practicar los descuentos por cuota de sindicalización, desde la fecha de ingreso del trabajador al STEUS. El descuento que practicará la Institución por cuotas sindicales ordinaria o extraordinaria estará sujeto al curso que el Sindicato envíe oportunamente a la Universidad.	=	
La Institución hará los descuentos mencionados en el porcentaje que establezca el Sindicato sobre el salario integral del trabajador. La Universidad no podrá suspender los descuentos por concepto de cuotas sin la petición escrita del propio Sindicato.	=	
Así mismo la Universidad descontará del salario del trabajador las cantidades que oportunamente se le comuniquen por concepto de préstamos sindicales.	=	

<p><b>Cláusula 11.</b> Separar inmediatamente y sin responsabilidad para la Institución al trabajador que haya sido expulsado del STEUS, en el momento mismo que éste lo indique. La Institución está obligada inmediatamente a partir de la notificación escrita respectiva, a hacer efectiva la destitución, los castigos o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 12.</b> La Universidad se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00 horas. También proporcionará un camión de los de mayor capacidad que trasladará a las 7:40 horas a los trabajadores de la Colonia Universitaria a la Universidad de Sonora.</p>	<p>=</p>	<p><b>Proyecto de modificación, de acuerdo a lo analizado de manera bilateral en el pleno de la mesa negociadora y en la subcomisión creada para atender presuntas violaciones:</b></p>
<p>Asimismo, la Universidad se compromete a establecer una ruta que parta a las 7:30 horas del fraccionamiento El Cortijo, para el traslado de los trabajadores a la Universidad, además de la ruta que parta a las 15:00 horas del CDI, hacia el fraccionamiento El Cortijo, además de la ya existente de El Choyal.</p>	<p>=</p>	<p><b>Cláusula 12.</b> La Universidad se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00 horas. También proporcionará un camión de los de mayor capacidad que trasladará a las 7:40 horas a los trabajadores de la Colonia Universitaria a la Universidad de Sonora.</p>
<p>En cuanto al personal nocturno que labora en Radio y TV Universitaria, la Universidad se compromete a gestionar una unidad móvil para transportarse y para la movilización del equipo en el desempeño de su trabajo.</p>	<p>=</p>	<p>Asimismo, la Universidad se compromete a establecer una ruta que parta a las 7:30 horas del fraccionamiento El Cortijo, para el traslado de los trabajadores a la Universidad, además de la ruta que parta a las 15:00 horas del CDI, hacia el fraccionamiento El Cortijo.</p> <p>La Universidad a partir de la firma del convenio del proceso de revisión contractual 2026, acuerda adecuar las rutas norte de la ciudad para el traslado de los trabajadores del campus Hermosillo, así como la ruta sur de la ciudad para los trabajadores del Departamento de Agricultura y Ganadería; dichas rutas podrán ser revisadas en común acuerdo de manera bilateral a fin de responder a las necesidades de los trabajadores.</p> <p>En cuanto al personal nocturno que labora en Radio y TV Universitaria, la Universidad se compromete a gestionar una unidad móvil para transportarse y para la movilización del equipo en el desempeño de su trabajo.</p>
<p><b>Cláusula 13.</b> La Universidad se obliga a gestionar ante las Autoridades correspondientes la creación de parques infantiles en la Colonia de los trabajadores y empleados universitarios, así mismo en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería para beneficio de los hijos de los trabajadores y entregar al sindicato copia de dichas gestiones y la contestación que estas le hagan.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 14.</b> La Institución está obligada inmediatamente a partir de la notificación escrita respectiva, a hacer efectiva la destitución, los castigos o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros.</p>	<p>=</p>	

<b>Capítulo III:</b>	=	
<b>Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores</b>	=	
<b>Cláusula 15.</b> Las disposiciones de este Contrato y la Ley Federal del Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo que se formule se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia Ley Laboral, en las reglamentaciones anteriores y en los usos y costumbres establecidas que sean más favorables a los trabajadores.	=	
<b>Cláusula 16.</b> En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concedan la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la Universidad a la fecha, en lo conducente.	<b>Cláusula 16.</b> En todos los casos los derechos de los trabajadores serán superiores a los que concedan la constitución general de república, la ley federal del trabajo las normas vigentes en la universidad de sonora a la fecha, en lo conducente.	No resulta posible atender favorablemente dicha petición al implicar un compromiso sobre derechos inciertos.
<b>Cláusula 17.</b> Son obligaciones de los trabajadores:	=	
1) Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado, así mismo, desempeñará las funciones que para sus puestos señale el tabulador y el cumplimiento de los requisitos, objetivos y finalidades del mismo.	=	
2) Ejecutar el trabajo con el esmero apropiado, cuidado, forma, tiempo y lugar convenidos. Observar buenas costumbres durante el servicio.	=	
3) Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo, que elaborarán la Universidad y el STEUS.	=	
4) Comunicar al representante de las Autoridades de la Universidad dentro de su dependencia, las deficiencias, que con motivo de su trabajo o en relación a éste, advierta a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Institución.	=	
5) Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.	=	
6) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior del Trabajo y demás normas que al respecto elaboren la Universidad y el STEUS, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión médica debidamente reconocida por ambas partes.	=	

7) Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes de la Institución o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida	=	
8) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.	=	
9) Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para la integración de los expedientes respectivos; siempre y cuando haya previo conocimiento y aceptación del STEUS. Y las demás que señale la Ley.	=	
<b>Cláusula 18.</b> Está prohibido a los trabajadores laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.	=	
1) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.	=	
2) Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías durante la jornada y en el centro de trabajo. Y las demás que señale la Ley.	=	
<b>Capítulo IV:</b>	=	
<b>De la seguridad y estabilidad de los trabajadores</b>	=	
<b>Cláusula 19.</b> Las condiciones generales de la prestación de los servicios contratados serán las fijadas en el Reglamento Interior del Trabajo, que será formulado, discutido y convenido por la Universidad y el STEUS.	=	
<b>Cláusula 20.</b> Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquéllas a las que fueron adscritos, ni de la Unidad donde prestan sus servicios, ni de la actividad específica que desarrolla el trabajador en forma normal, salvo el caso de excepción en actividades rotativas, ni otras instalaciones si éstas se encuentran en terrenos distintos del campus universitario, aun cuando se trate de la misma dependencia salvo aquellos casos que exista causa justificada, misma que deberá ser debidamente argumentada por escrito por la Universidad ante el Sindicato, recabando el acuerdo del STEUS y la conformidad del trabajador afectado.	=	
Cuando por causas del servicio y de conformidad con el STEUS se requiere cambiar en forma transitoria la adscripción original del	=	

trabajador deberá recabarse el consentimiento de éste, y la Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia y durante dicho término la Institución abonará al trabajador una prima adicional no menor del 13.4% como compensación sobre su salario normal. Para tal efecto la Universidad fijará de común acuerdo con el STEUS el tiempo que el trabajador permanecerá en el lugar a que se le destinare.		
En caso de que el trabajador sea trasladado transitoria o definitivamente a una Unidad Regional que esté ubicada en una zona económica de nivel de vida superior al del lugar de su adscripción originaria, la Universidad se compromete a nivelar su salario y demás prestaciones con el del lugar respectivo.	=	
En lo que respecta a las plazas que estén ocupadas por personal afiliado al STEUS, no podrán ser objeto de cambios sin recabar el consentimiento del Sindicato.	=	
Cuando los trabajadores sean comisionados por las autoridades de su dependencia para desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrán derecho a:	=	
a. Recibir con tres días de anticipación el equipo necesario requerido para realizar las actividades programadas a excepción del vehículo cuando este sea necesario.	=	
b. Recibir con tres días de anticipación los viáticos correspondientes al tiempo que permanezca la Comisión.	=	
Además, la Institución contratará a favor del trabajador comisionado un seguro de viaje. En caso de que se omita dicho seguro, la Universidad cubrirá directamente el monto de la suma asegurada que corresponda en caso de accidente.	=	
La Universidad de Sonora se responsabiliza de cubrir los gastos médicos ocasionados por enfermedades adquiridas durante la Comisión.	=	
Será responsabilidad del Jefe inmediato y del trabajador comisionado la tramitación oportuna de los incisos anteriores.	=	
Los casos de urgencia serán convenidos entre el trabajador comisionado, el Sindicato y la Universidad.	=	
<b>Cláusula 21.</b> En caso de que la Universidad considere que exista exceso de personal en una o varias dependencias, se obliga a notificar al Sindicato esta consideración, para su análisis conjunto y convenir el reacomodo del propio personal.	<b>Cláusula 21.</b> En caso de que la Universidad considere que exista exceso de personal en una o varias dependencias, se obliga a notificar al STEUS esta consideración, para su análisis conjunto y convenir el reacomodo del propio personal.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN). La referida tesis establece que “es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus

		miembros” y que las organizaciones minoritarias deben poder actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Por tanto, en caso de que exista exceso de personal la institución se encuentra obligada a notificar al sindicato o sindicatos cuyo personal se pudiera ver afectado para efectuar el análisis y convenir el reacomodo.
<b>Cláusula 22.</b> Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad se observarán las siguientes reglas:	=	
a. En ambos casos, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o la Junta de Conciliación y Arbitraje, para demandar a su elección, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.	a) En ambos casos, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación STEUS-UNISON o la Junta de Conciliación y Arbitraje, para demandar a su elección, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización. La Universidad se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal del STEUS, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la cláusula 3 de este Contrato.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas. Por otro lado, atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.
b. Si opta por la reinstalación y de ser resuelto el caso a favor del trabajador, lo reinstalará, le cubrirá en un plazo no mayor de tres días los salarios vencidos los cuales serán calculados con los	=	

incrementos que se dieran durante el procedimiento, más las prestaciones legales y contractuales que hubiere dejado de percibir.		
c. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Institución le cubrirá todas y cada una de las prestaciones que marca la Ley.	=	
En relación a los incisos b) y c) de la presente Cláusula cuando el procedimiento dure más de un año, la Universidad cubrirá un 10% adicional al monto de los salarios caídos para compensar la pérdida del poder adquisitivo.	=	
La Universidad se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la Cláusula 3 de este Contrato.	=	
<b>Cláusula 23.</b> En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Institución, previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación individual. Cuando la sentencia sea ejecutoria y se le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la Universidad podrá rescindirle su contrato individual de trabajo. Cuando el trabajador obtenga su libertad bajo fianza, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato.	=	
En caso de duda se observarán los precedentes, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.	=	
La Universidad de Sonora cubrirá los gastos que se originen por la defensa del trabajador durante todo el tiempo que dure el procedimiento. Así mismo, pagará el importe de la fianza o cauciones que sean fijadas, si tales conceptos no exceden del importe de un mes de salario del trabajador implicado, los que serán descontados al trabajador en los términos en que lo convengan las partes, que nunca podrá ser superior al 20% del salario del trabajador implicado.	=	
Cuando en la prestación del servicio el trabajador por motivo o causa de su relación laboral o en el desempeño de sus funciones contratadas o en comisiones especiales se vea involucrado en un problema de carácter judicial, la Universidad cubrirá los salarios y las prestaciones a que tenga derecho, durante todo el tiempo que dure el procedimiento, los gastos de defensa, el importe total de las fianzas o garantías para la obtención de su libertad.	=	
<b>Cláusula 24.</b> Son causas de la terminación de la relación individual de trabajo las siguientes:	=	

1. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que para tal efecto se señalen.	=	
2. La muerte del trabajador sin perjuicio de las prestaciones que le correspondan a sus deudos.	=	
3. La incapacidad física o mental del trabajador o el padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable que le inhabiliten para continuar prestando sus servicios a la Universidad, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el ISSSTESON. El trabajador recibirá las prestaciones que para tales casos señala la Ley del ISSSTESON. Si de conformidad con el dictamen definitivo, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida por el trabajador fuera temporal, la relación de trabajo sólo se suspenderá, gozando de las prestaciones establecidas por la Ley y por este Contrato. En el caso de objeción al dictamen rendido, se observará lo dispuesto en la Cláusula 3.	=	
4. Los demás casos que establece la Ley Federal del Trabajo.	=	
<b>Cláusula 25.</b> Los trabajadores al servicio de la Universidad únicamente podrán ser separados y despedidos de sus labores, previa investigación de la falta cometida en los términos de la Cláusula tercera de este contrato, en los siguientes casos:	=	
1. Por engañar el trabajador presentando certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de siete días consecutivos de prestar sus servicios, o después de 40 días discontinuos acumulados.	=	
2. Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.	=	
3. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.	=	
4. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios, o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.	=	
5. Por cometer el trabajador actos inmorales durante el trabajo y en el lugar donde se desempeñan los servicios.	=	

6. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia en su trabajo o más de cinco no consecutivas en un periodo de 30 días.	=	
7. Por desobedecer el trabajador reiterada o injustificadamente las órdenes que reciba de los representantes de la Institución siempre que se trate del trabajo contratado.	=	
8. Por incurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, si amonestado por primera vez reincide o cuando provoque escándalos o cause daños graves. Y todos los demás casos que marque la Ley.	=	
<b>Capítulo V:</b>	=	
<b>Salarios</b>	=	
<b>Cláusula 26.</b> A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, o por depósito bancario, de manera semanal o quincenal, según sea el caso. La Comisión Mixta de Escalafón será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.	<b>Cláusula 26.</b> A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. <b>Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, semanal y por quincena, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponde un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad ni sexo”</b>	<b>La dirigencia sindical entregará una contrapropuesta de modificación de cláusula después del análisis y discusión en la mesa negociadora celebrada el día 9 de marzo de 2026.</b>
El pago de los salarios de los trabajadores se realizará a más tardar a las doce horas en las fechas que corresponda. Así mismo la Universidad se obliga a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral, cinco días de salario integral vigente a cada uno de los trabajadores del STEUS, cuya forma de pago sea quincenal, el cual se cubrirá a más tardar el día 29 de julio de cada año. La Universidad pagará a los trabajadores las primas sabatinas y dominical de los meses que se compongan de 5 semanas. En los años bisiestos se pagarán seis días por ajuste de calendario.	=	
	<b>Cláusula 26 Bis.</b> El incremento directo al salario deberá ser, en todos los casos, superior a la inflación del año anterior.	No resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que el incremento salarial se otorga en función de la política de incrementos salariales para las universidades públicas estatales autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
<b>Cláusula 27.</b> La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio médico del ISSSTESON a los tres primeros niveles del tabulador y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando.	<b>Cláusula 27.</b> La Universidad absorberá el pago de impuestos sobre productos de trabajo, pensiones, jubilaciones y servicio médico del ISSSTESON <b>a seis</b> primeros niveles del tabulador y de aquellas categorías semanales que se habían venido cubriendo con el tabulador anterior en la misma forma y términos como se venía aplicando.	La Universidad no puede atender la petición de absorber el pago de pago de Impuestos Sobre el Producto del Trabajo, pensiones, jubilaciones y Servicio Médico del ISSSTESON, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: “Los recursos de carácter federal, no podrán ser ejercidos

		en el pago de ningún impuesto o cuota que esté señalado a cargo de los trabajadores por la legislación en la materia”
<b>Cláusula 28.</b> La Comisión Mixta del Tabulador se abocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores, a efecto de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente Contrato.	=	
Las solicitudes de retabulación aplicarán a partir de la fecha en que éstas se dictaminen procedentes por la Comisión Mixta del Tabulador.	Las solicitudes de retabulación con resolución a favor del trabajador, se harán con pago retroactivo a la fecha de iniciada la solicitud del trabajador.	No resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que el derecho nace a partir del dictamen efectuado por la Comisión Mixta del Tabulador hacia la solicitud del trabajador.
<b>Cláusula 29.</b> Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana. Las compensaciones complementarias y gratificaciones forman parte del salario y se regulará su otorgamiento en el Reglamento Interior del Trabajo. En ningún caso se obligará a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario.	<b>Cláusula 29.</b> Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, sustituciones y/o suplencias, periodos vacacionales y periodos normales, estas no deben ser tomadas como jornada adicional, serán consideradas como tiempo extraordinario no pudiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana. Las compensaciones complementarias y gratificaciones forman parte del salario y se regulará su otorgamiento en el Reglamento Interior del Trabajo. En ningún caso se obligará a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario.	La Universidad de Sonora aplica estrictamente lo establecido en la Cláusula 29 del CCT y la Ley Federal de Trabajo, respecto al pago de horas extras, por lo que no será considerada como jornada adicional.
El tiempo extraordinario estará sujeto de manera invariable a las necesidades de la Universidad. En caso de que el trabajador labore tiempo extraordinario de manera permanente, el mismo se pagará como parte integrante de su salario sin necesidad de reporte previo, siempre y cuando no exista variación en el número de horas, además de que este no se hará efectivo en períodos vacacionales, de descanso e incapacidades, con excepción de los convenios particulares existentes.	=	
<b>Cláusula 30.</b> El personal de servicios escolares que vienen realizando funciones de captura y que por lo mismo se le cubre una compensación semestral por aumento en cargas de trabajo en períodos de inscripción, recibirán una compensación semestral equivalente al 65% de su salario en tanto subsista tal situación, misma que se cubrirá en las fechas acostumbradas entre las partes.	=	<b>Proyecto de modificación, de acuerdo a lo analizado de manera bilateral en el pleno de la mesa negociadora y en la subcomisión creada para atender presuntas violaciones:</b>
Con relación al personal de archivo, títulos y post-grado de la Dirección de Servicios Escolares, la Universidad acuerda tramitar el pago de horas extras, conforme a la Ley Laboral en períodos de pre-jornadas de Registro de Profesiones y realizar el pago adicional de una compensación económica de \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.) al personal que participe durante todo el tiempo de la jornada de 1999 en las subsiguientes jornadas dicha cantidad se incrementará en la misma proporción que se aumenten los salarios.	=	<b>Cláusula 30.</b> La Universidad otorgará un bono único anual, equivalente a quince (15) días de salario tabular, al personal adscrito a la Dirección de Servicios Escolares que realice durante los periodos de admisión de aspirantes y de egreso de estudiantes, funciones extraordinarias de verificación, revisión y validación documental, como consecuencia del incremento en la carga operativa generada durante dichos periodos. El beneficio previsto en la presente cláusula será aplicable únicamente al personal adscrito a las áreas de Control Escolar de Licenciatura, Control Escolar de Posgrado, Archivo y Títulos, Revalidación e Incorporación, así como al personal operador de programas del área de

<p>Las anteriores compensaciones se integrarán de manera mensual al salario base, reflejándose en la aportación al fondo de pensiones y jubilaciones del ISSSTESON y al pago de las prestaciones económicas ligadas al salario (aguinaldo, prima vacacional y días económicos), en el entendido que aplicará únicamente para las trabajadoras que a esta fecha ocupen el puesto de "Oficial Escolar Capturista".</p>	<p>=</p>	<p>Cómputo, siempre que dichas actividades representen una carga adicional al desarrollo ordinario de sus funciones. El bono establecido en esta cláusula será incompatible con el pago de horas extraordinarias, tiempo extra o cualquier otra percepción adicional que se otorgue por el mismo servicio, y su pago estará sujeto a la disponibilidad presupuestal autorizada, así como a los techos presupuestales y controles administrativos que la Universidad deba observar conforme a la normatividad aplicable. El pago del bono único se efectuará previo al inicio del periodo vacacional correspondiente, siempre y cuando se cumpla con los requisitos siguientes:</p>
	<p>A todo el personal adscrito a la Dirección de Servicios Escolares se le cubrirá una compensación semestral por aumento de cargas de trabajo en períodos de inscripciones, reinscripciones, envío de títulos electrónicos al sistema de Dirección general de Profesiones para tramitación de cedula profesional electrónica digital, validación de documentos y trámite de titulación por experiencia profesional; dicha compensación semestral será equivalente al 65% de su salario integrado y deberá ser cubierto al final de cada semestre. Esta cláusula aplica al personal antes mencionado que realice las funciones en un periodo mínimo de seis meses laborado.</p>	<p>I. Que exista constancia documental fehaciente, emitida por la persona titular de la Dirección de Servicios Escolares, que acredite la participación directa del personal señalado en el segundo párrafo, en las funciones de verificación, revisión y validación documental en periodos de admisión y egreso, II. Que la persona titular de la Dirección de Servicios escolares haya realizado la solicitud a la Dirección de Recursos Humanos del personal adscrito a las áreas de Control Escolar de Licenciatura, Control Escolar de Posgrado, Archivo y Títulos, Revalidación e Incorporación, así como al personal operador de programas del área de Cómputo que participó directamente en las funciones mencionadas en el punto anterior, y III. Que el pago cuente con la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos, conforme a los procedimientos administrativos aplicables. El bono previsto en la presente cláusula será extensivo al personal que realice las mismas funciones en los diversos campus universitarios, siempre que se dé cumplimiento a los requisitos, condiciones y procedimientos establecidos en la presente Cláusula.</p>
<p><b>Cláusula 31.</b> Cuando a solicitud de la Universidad, un trabajador preste sus servicios en día de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Cuando un trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo sin que estos sean sus días de descanso semanal, a su salario normal se le abonará una prima de un 45% más.</p>	<p>=</p>	
<p>Este beneficio también lo disfrutará el trabajador cuando se encuentre incapacitado, gozando de vacaciones y de licencia con goce de sueldo, siempre y cuando esté programado en forma normal para trabajar en sábado y/o domingo.</p>	<p>=</p>	

	<b>Clausula 31 bis:</b> Que el personal de vigilancia que los designan como personal esencial por parte de la administración universitaria se le paga bono semanal por ser personal esencial.	La Universidad no puede atender la petición de crear una nueva prestación, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: "Cubrir prestaciones no contempladas en el apartado único".																																																																																																																																				
<b>Cláusula 32.</b> El salario de los trabajadores se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 1.5% por cada año de servicios prestados a la Institución hasta el vigésimo del salario integrado vigente, y el 2% a partir del vigésimo primero por cada año de servicio que presten en adelante a la Institución.	<b>Cláusula 32.</b> El salario de los trabajadores se incrementará con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al <b>2% desde 1 a 20 años, y a partir de los 20 años en adelante se incrementa el 2.5% adicional, por cada año de servicio. (Tabla ilustrativa, no limitativa)</b>																																																																																																																																					
Esta prestación se hará efectiva o se pagará por parte de la Universidad en forma semanal o quincenal según sea el sistema de pago que tenga el trabajador.	=																																																																																																																																					
Los porcentajes de esta prima o complemento por concepto de antigüedad se pagarán por cada año de servicios prestados a la Institución, conforme a la siguiente tabla:	=																																																																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>%</th> <th>Años</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2</td><td>3.0</td><td>16</td><td>24.0</td></tr> <tr><td>3</td><td>4.5</td><td>17</td><td>25.5</td></tr> <tr><td>4</td><td>6.0</td><td>18</td><td>27.0</td></tr> <tr><td>5</td><td>7.5</td><td>19</td><td>28.5</td></tr> <tr><td>6</td><td>9.0</td><td>20</td><td>30.0</td></tr> <tr><td>7</td><td>10.5</td><td>21</td><td>32.0</td></tr> <tr><td>8</td><td>12.0</td><td>22</td><td>34.0</td></tr> <tr><td>9</td><td>13.5</td><td>23</td><td>36.0</td></tr> <tr><td>10</td><td>15.0</td><td>24</td><td>38.0</td></tr> <tr><td>11</td><td>16.5</td><td>25</td><td>40.0</td></tr> <tr><td>12</td><td>18.0</td><td>26</td><td>42.0</td></tr> <tr><td>13</td><td>19.5</td><td>27</td><td>44.0</td></tr> <tr><td>14</td><td>21.0</td><td>28</td><td>46.0</td></tr> <tr><td>15</td><td>22.5</td><td>29</td><td>48.0</td></tr> <tr><td>--</td><td>--</td><td>30</td><td>50.0</td></tr> </tbody> </table>	Años	%	Años	%	2	3.0	16	24.0	3	4.5	17	25.5	4	6.0	18	27.0	5	7.5	19	28.5	6	9.0	20	30.0	7	10.5	21	32.0	8	12.0	22	34.0	9	13.5	23	36.0	10	15.0	24	38.0	11	16.5	25	40.0	12	18.0	26	42.0	13	19.5	27	44.0	14	21.0	28	46.0	15	22.5	29	48.0	--	--	30	50.0	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>%</th> <th>Años</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>2.0</td><td>17</td><td>34.0</td></tr> <tr><td>2</td><td>4.0</td><td>18</td><td>36.0</td></tr> <tr><td>3</td><td>6.0</td><td>19</td><td>38.0</td></tr> <tr><td>4</td><td>8.0</td><td>20</td><td>40.5</td></tr> <tr><td>5</td><td>10.0</td><td>21</td><td>42.5</td></tr> <tr><td>6</td><td>12.0</td><td>22</td><td>45.0</td></tr> <tr><td>7</td><td>14.0</td><td>23</td><td>47.5</td></tr> <tr><td>8</td><td>16.0</td><td>24</td><td>50.0</td></tr> <tr><td>9</td><td>18.0</td><td>25</td><td>52.5</td></tr> <tr><td>10</td><td>20.0</td><td>26</td><td>55.0</td></tr> <tr><td>11</td><td>22.0</td><td>27</td><td>57.5</td></tr> <tr><td>12</td><td>24.0</td><td>28</td><td>60.0</td></tr> <tr><td>13</td><td>26.0</td><td>29</td><td>62.5</td></tr> <tr><td>14</td><td>28.0</td><td>30</td><td>65.0</td></tr> <tr><td>15</td><td>30.0</td><td>--</td><td>--</td></tr> <tr><td>16</td><td>32.0</td><td>--</td><td>--</td></tr> </tbody> </table>	Años	%	Años	%	1	2.0	17	34.0	2	4.0	18	36.0	3	6.0	19	38.0	4	8.0	20	40.5	5	10.0	21	42.5	6	12.0	22	45.0	7	14.0	23	47.5	8	16.0	24	50.0	9	18.0	25	52.5	10	20.0	26	55.0	11	22.0	27	57.5	12	24.0	28	60.0	13	26.0	29	62.5	14	28.0	30	65.0	15	30.0	--	--	16	32.0	--	--	No resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que la Institución no cuenta con los recursos suficientes para atender la modificación planteada.
Años	%	Años	%																																																																																																																																			
2	3.0	16	24.0																																																																																																																																			
3	4.5	17	25.5																																																																																																																																			
4	6.0	18	27.0																																																																																																																																			
5	7.5	19	28.5																																																																																																																																			
6	9.0	20	30.0																																																																																																																																			
7	10.5	21	32.0																																																																																																																																			
8	12.0	22	34.0																																																																																																																																			
9	13.5	23	36.0																																																																																																																																			
10	15.0	24	38.0																																																																																																																																			
11	16.5	25	40.0																																																																																																																																			
12	18.0	26	42.0																																																																																																																																			
13	19.5	27	44.0																																																																																																																																			
14	21.0	28	46.0																																																																																																																																			
15	22.5	29	48.0																																																																																																																																			
--	--	30	50.0																																																																																																																																			
Años	%	Años	%																																																																																																																																			
1	2.0	17	34.0																																																																																																																																			
2	4.0	18	36.0																																																																																																																																			
3	6.0	19	38.0																																																																																																																																			
4	8.0	20	40.5																																																																																																																																			
5	10.0	21	42.5																																																																																																																																			
6	12.0	22	45.0																																																																																																																																			
7	14.0	23	47.5																																																																																																																																			
8	16.0	24	50.0																																																																																																																																			
9	18.0	25	52.5																																																																																																																																			
10	20.0	26	55.0																																																																																																																																			
11	22.0	27	57.5																																																																																																																																			
12	24.0	28	60.0																																																																																																																																			
13	26.0	29	62.5																																																																																																																																			
14	28.0	30	65.0																																																																																																																																			
15	30.0	--	--																																																																																																																																			
16	32.0	--	--																																																																																																																																			
Esta prestación empezará a disfrutarla el trabajador una vez que haya cumplido dos años de servicio a las órdenes de la Universidad.	= ¿?																																																																																																																																					
Para los efectos de esta Cláusula, se entiende por salario integrado vigente, el sueldo base y complemento que en forma regular y continua percibe el trabajador en efectivo.	=																																																																																																																																					

<b>Cláusula 33.</b> Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones del salario de los trabajadores en los siguientes casos:	=	
1. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad competente, para cubrir alimentos que fueron exigidos al trabajador.	=	
2. Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Social de los Trabajadores del Estado de Sonora, ISSSTESON.	=	
3. Cuando se trate del Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT, con motivo de las obligaciones contraídas con los trabajadores para disfrutar de los beneficios que proporcionen dichas Instituciones.	=	
4. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias desde la fecha de ingreso al STEUS y extraordinaria cuando lo declara el propio Sindicato.	=	
5. Por concepto del Impuesto Sobre Productos del Trabajo.	=	
6. Cuando el trabajador contraiga deuda con la Universidad por concepto de anticipo de sueldo.	=	
7. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas con exceso.	=	
8. Por concepto de vivienda.	=	
9. Por concepto de préstamos sindicales.	=	
10. Para cubrir adeudos por concepto de bienes o servicios ofrecidos por la Institución.	=	
11. Por aportaciones o cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.	=	
Con excepción de los señalados en las fracciones 2, 3 y 7, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible superior al importe de los salarios de un mes; aceptando la Universidad no efectuar descuentos en las prestaciones consistentes en despensa, prima vacacional, y aguinaldo, comprometiéndose en caso de alguna retención indebida, reponerla inmediatamente en el siguiente pago del trabajador.	=	
<b>Cláusula 34.</b> La Universidad entregará en forma adicional a su salario la cantidad de \$2.00 (Dos pesos 00/100 M.N.) por paca de alfalfa o de pastura a los trabajadores que participen en la carga y descarga de dicho producto en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería, dividiéndose entre ellos la cantidad resultante de cada labor en la que hayan participado en forma directa. Así mismo la Universidad pagará a los trabajadores del Campo Experimental del	=	

<p>Departamento de Agricultura y Ganadería la cantidad de \$20.00 (Veinte pesos 00/100 M.N.) cuando deba ayudar, fuera de sus horas normales de trabajo en algún parto difícil de algún semoviente.</p>		
<p><b>Cláusula 35.</b> La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco, Caborca y Nogales un 13.4% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.</p>	<p><b>Cláusula 35.</b> La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores del STEUS <b>30% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a todos los trabajadores de todas las unidades, la cantidad de \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) mensuales adicionales al salario tabulado.</b> Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.</p>	<p>Con independencia de sus implicaciones financieras, no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.</p> <p>Respecto a los incrementos solicitados, no resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que la Institución no cuenta con los recursos suficientes para atender la modificación planteada.</p>
<p>La Universidad y Sindicato aceptan en realizar gestiones conjuntas ante las instancias competentes para que Hermosillo, Navojoa y Santa Ana sean considerados como zona cara.</p>	<p>=</p>	<p>En relación con la solicitud de reconocer a Hermosillo como “Zona de Vida Cara”, es importante precisar que la Universidad no tiene competencia para determinar o modificar unilateralmente la clasificación de zonas salariales. Conforme a la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) fijar los salarios mínimos y determinar la división del país en áreas geográficas mediante resolución del Consejo de Representantes publicada en el Diario Oficial de la Federación (arts. 90, 94 y 570 de la LFT).</p> <p>Asimismo, la clasificación municipal vigente para 2026 emitida por la CONASAMI ubica al municipio de Hermosillo dentro de la Zona del Salario Mínimo General, sin una categoría diferenciada por “zona de vida cara”. Por lo anterior, cualquier modificación en ese sentido requeriría una determinación de carácter federal por parte de la autoridad competente y no puede ser establecida unilateralmente por la Universidad dentro del marco de su presupuesto o de los contratos</p>

		colectivos de trabajo. En este sentido, la Universidad aplica los criterios federales vigentes en la materia. Fuentes: Ley Federal del Trabajo, artículos 90, 94 y 570 (facultades de la CONASAMI para fijar salarios mínimos y determinar áreas geográficas). <a href="https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf">https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf</a> CONASAMI. Estructura Municipal de Zonas 2026, donde Hermosillo se clasifica en la Zona del Salario Mínimo General. <a href="https://www.gob.mx/conasami/documentos/clasificacion-de-los-municipios-por-area-geografica?idiom=es">https://www.gob.mx/conasami/documentos/clasificacion-de-los-municipios-por-area-geografica?idiom=es</a>
<b>Cláusula 35 Bis.</b> La Universidad pagará el concepto Rezonificación con el objeto de acercar las prestaciones salariales de los trabajadores administrativos y de servicio de los campus Navojoa, Hermosillo, Cajeme y Santa Ana a las de los campus Caborca y Nogales, que son considerados de zona cara; concepto que formará parte del sueldo integrado del trabajador y es equivalente al 3.50% de los salarios tabulares de los trabajadores. La Rezonificación se integrará asimismo al Sueldo Básico Integrado ante ISSSTESON, una vez modificado el Contrato de Prestaciones de Seguridad Social ante dicho organismo	<b>Cláusula 35 Bis.</b> La Universidad pagará el concepto Rezonificación con el objeto de acercar las prestaciones salariales de los trabajadores administrativos y de servicio de los campus Navojoa, Hermosillo, Cajeme y Santa Ana a las de los campus Caborca y Nogales, que son considerados de zona cara; concepto que formará parte del sueldo integrado del trabajador y es equivalente al 3.50% de los salarios tabulares de los trabajadores.  Modificación a la Cláusula: Homologación al 13.4 % como se estipula en la modificación cláusula 35 de los salarios integrados de los trabajadores.	Respecto a los incrementos solicitados, no resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que la Institución no cuenta con los recursos suficientes para atender la modificación planteada.
<b>Cláusula 35 Ter.</b> De acuerdo a lo pactado en la Cláusula cuarta del Convenio de Revisión Contractual 2010 STEUS UNISON, la Universidad de Sonora pagará el concepto de Nivelación Salarial al personal administrativo y de servicios de los campus Cajeme, Hermosillo, Navojoa y Santa Ana, que no son considerados como zona cara. Este concepto formará parte del sueldo integrado del personal, así como del Sueldo Básico Integrado ante ISSSTESON, y es equivalente al 1% de los salarios tabulares.	La dirigencia sindical no presentó esta Cláusula en su pliego petitorio.	
<b>Cláusula 36.</b> La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía de Kino un bono especial que se cubrirá de manera mensual, equivalente a \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) como comisión por cambio de cheque de sueldo, además, se otorgará un apoyo económico de \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) quincenales por concepto de transporte, a la persona que los trabajadores habiliten para que recoja los cheques de sueldo de todos los trabajadores en la ciudad de Hermosillo. Estos apoyos se mantendrán vigentes en tanto no exista en ese lugar una institución bancaria donde los trabajadores puedan hacer	<b>Cláusula 36.</b> La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía de Kino un bono especial que se cubrirá de manera mensual, equivalente a \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) como comisión por cambio de cheque de sueldo, además, se otorgará un apoyo económico de \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) quincenales por concepto de transporte, a la persona que los trabajadores habiliten para que recoja los cheques de sueldo de todos los trabajadores en la ciudad de Hermosillo. Estos apoyos se mantendrán vigentes en tanto no exista en ese lugar una institución bancaria donde los trabajadores puedan hacer	

efectivos sus cheques por concepto de salarios, aclarando que si el trabajador cambia de adscripción se suspenderán estos apoyos.	efectivos sus cheques por concepto de salarios, aclarando que si el trabajador cambia de adscripción se suspenderán estos apoyos.	
	<b>La Universidad otorgará a los Trabajadores de Bahía de Kino y Campo Experimental la ayuda por distancia como se estipula en la cláusula 121 (8) del contrato colectivo de trabajo STAUS.</b>	No resulta posible atender favorablemente la adición de este párrafo a la cláusula dado que:  La cláusula 36 se refiere a un apoyo distinto al contemplado en la cláusula 121 número 8 del CCT STAUS – UNISON. Por otro lado, la ayuda por distancia a la que se refiere la cláusula 121-8 del CCT STAUS – UNISON no se justifica en el caso del personal administrativo y de servicios, toda vez que la Universidad les proporciona el servicio de transporte. Además, a la mayoría de ellos se les proporciona vivienda, incluyendo los costos de los servicios de agua, electricidad y mantenimiento.
<b>Capítulo VI:</b>	=	
<b>Horarios de trabajo, descansos, vacaciones,</b>	=	
<b>licencias y permisos</b>	=	
<b>Cláusula 37.</b> Para los efectos de este Contrato, es jornada diurna la comprendida entre las 7:00 y las 19:00 horas, y nocturna la comprendida entre las 19:00 y 7:00 horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reportará como jornada nocturna. Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos cuando se trate de jornadas continuas. Cuando existan usos o costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán.	=	
<b>Cláusula 38.</b> La jornada diaria de trabajo será la misma para todo el personal de la Universidad de Sonora, es decir de siete horas y media, salvo los casos en que en forma distinta se estipule en el Reglamento Interior de Trabajo.	=	
Los vigilantes tendrán una jornada de trabajo diario de seis horas y media, quienes dispondrán de la media hora de descanso para tomar sus alimentos.	=	
Se establece la semana de cinco días laborables con dos de descanso. Cuando la Universidad requiera de los servicios de personal en días de descanso, lo solicitará al Sindicato quien deberá proporcionarlo y de no hacerlo en los términos del Reglamento Interior del Trabajo la Universidad lo contratará libremente. Este personal deberá ser retribuido en los términos que establece la Ley de la Materia.	=	

Se procurará implantar el horario corrido de las labores en todos aquellos casos en que no afecte las actividades docentes o administrativas de la Institución, de común acuerdo entre la Universidad y el STEUS.	=	
<b>Cláusula 38 Bis.</b> Los choferes tendrán una jornada de trabajo diario de ocho horas de acuerdo con el convenio de retabulación específico STEUS-UNISON 2017, en el cual se eliminó el pago de una hora extra diaria y se retabuló a todos los choferes del nivel 5 al 8 del tabulador, manteniendo las siguientes consideraciones relativas a la jornada de trabajo y forma de pago de las horas extras generadas durante su labor:	=	
a) Se pagará compensación equivalente de 3.5 horas extras diarios en viajes cuya distancia sea de más de 100 kilómetros, aun cuando dicho viaje se realice dentro de la jornada normal del chofer.	=	
b) En viajes de más de 500 kilómetros de distancia, mismos que son realizados por dos operadores, la compensación de 3.5 horas extras, se distribuirá en partes iguales entre los dos choferes.	=	
c) Se otorgará el día siguiente libre con goce de salario, cuando la llegada de los viajes sea después de las 24 horas.	=	
d) Se pagarán horas extras posterior a la jornada de trabajo contabilizadas hasta las 20 horas cuando se encuentren fuera de la ciudad, independientemente si son laboradas o no.	=	
e) Cuando los choferes continúen en labores después de las 20 horas descritas en el punto anterior, se les pagarán las horas extras efectivamente laboradas.	=	
f) Los días de descanso a que tengan derecho de acuerdo con su forma única, así como los días festivos que se generen cuando se encuentren de viaje, se pagarán de manera individual a cada chofer.	=	
	g) Pago de hotel de \$1,500.00 (Son mil quinientos 00/100 M.N.) h) Incluir las rutas de los trabajadores en el C.C.T. i) Área para tomar alimentos. j) Se pague la hora extra completa a los choferes y se haga extensiva para todos.	<b>No resulta posible atender la adición de estos textos a la cláusula dado que:</b> a) La dependencia que solicita el servicio cubre los gastos de hospedaje y alimentación del chofer. La propuesta podría valorarse si el chofer cumple con los requisitos de comprobación establecidos por la Contraloría General (presentar comprobante fiscal). b) No es factible la creación de rutas adicionales para el traslado de los trabajadores, ya que deben de estar sujetos a las necesidades de la Institución, la disponibilidad de los equipos de transporte y de los choferes que se tengan. Se valorará propuesta de ampliación de ruta ya existente, en la cláusula 12. c) La delegación de choferes cuenta con un área que se utiliza para tomar alimentos.

		d) La Universidad recibió una solicitud de la delegación de choferes con algunos nombres de compañeros choferes. La Dirección de Recursos Humanos va a verificar y calcular cuánto costaría esta solicitud.
<b>Cláusula 39.</b> Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los siguientes:	=	
a) Los que señala la Ley Federal del Trabajo.	=	
b) Los que marquen el Calendario Escolar, del cual la Universidad se obliga a entregar copia al STEUS del mismo al iniciarse el ciclo escolar, y de no hacerlo, se regirá en el último que haya elaborado.	=	
c) El día del Trabajador Universitario (11 de marzo de cada año).	=	
d) El cumpleaños u onomástico del trabajador, a su elección.	=	
e) El 6 de abril para los trabajadores que laboran en el campus Caborca.	=	
f) El 10 de mayo para las madres trabajadoras, esta vacante no se suplirá.	=	
g) El 2 de noviembre.	=	
h) Los casos que se den por usos y costumbres.	=	
<b>Cláusula 40.</b> Todo trabajador después de un año de servicio tendrá derecho a un período anual de vacaciones de treinta días, independientemente de su antigüedad.	=	
Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos o de temporadas, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. Durante el periodo de vacaciones que se disfrute, el trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 50% sobre su sueldo.	=	
En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente. Cada año se programarán en la Universidad los periodos vacacionales, atendiendo a las necesidades de la Institución y los derechos de los trabajadores, quienes deberán de conocer el lapso durante el cual disfrutarán de vacaciones cuando menos dos meses antes de que estas deban iniciarse. El trabajador en forma anual podrá convenir con el jefe de su departamento o unidad administrativa alguna modalidad diferente al disfrute de 30 días continuos de vacaciones.	=	
El tiempo en que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.	=	
	El trabajador tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 75% sobre su sueldo"	La prima que se cubre actualmente duplica lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

		La Universidad no puede atender la petición de incrementar la prestación, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: "Cubrir prestaciones no contempladas en el apartado único".
<b>Cláusula 41.</b> Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario, hasta por doce días hábiles continuos o discontinuos.	<b>Cláusula 41.</b> Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario, hasta por <b>quince</b> días hábiles continuos o discontinuos.	La Universidad no puede atender la petición de incrementar la prestación, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: "Cubrir prestaciones no contempladas en el apartado único".
Para disfrutar de estos permisos, el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo por escrito con 24 horas de anticipación, salvo en los casos urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato, no pudiendo exceder de cinco días consecutivos, exceptuándose también las situaciones urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente.	<b>Para disfrutar de estos permisos, el trabajador a través del Sindicato deberá</b> solicitarlo al sindicato, salvo en los casos urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato.	
Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditar la urgencia a más tardar dentro de los cinco días hábiles a partir de la reincorporación, en el entendido de que si no acredita la urgencia se le descontarán los días económicos solicitados comprendidos dentro de las 48 horas.	Cuando el permiso sea urgente el trabajador, no está obligado a acreditar la urgencia.	
Las vacantes que se originen por este concepto serán ocupadas sólo cuando la Universidad lo requiera, con excepción de las que se generen en las plazas de locutores, ordeñadores, vigilantes en turnos nocturnos, educadoras, asistentes educativas, bibliotecarios adscritos a la Biblioteca Central, excluyéndose los períodos intersemestrales contemplados en el calendario escolar, y en aquellas bibliotecas departamentales que sólo cuenten con un bibliotecario, todas ellas se sustituirán de manera automática. En caso de sustitución, se efectuará el trámite correspondiente única y exclusivamente ante la Dirección de Recursos Humanos, ya que, sin autorización de esta Dirección, no se cubrirá sueldo alguno, atendiendo a que de trabajarse lo fue sin consentimiento del patrón, es decir, no procederá pago sin consentimiento previo del patrón.	Las vacantes que se originen por este concepto se sustituirán de manera automática.	
Cuando por enfermedad grave de su cónyuge, hijos o padres del trabajador debidamente comprobado y documentado por el organismo de servicio médico ISSSTESON (en el caso de los padres del trabajador, deberá ser documentado por la institución de Salud en los que se atiendan), así como los casos por deficiencia o discapacidad en los que se requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de su atención, se le otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en el Reglamento Interior de Trabajo.	Cuando por enfermedad que requiera de cuidados especiales de su cónyuge, hijos o padres del trabajador debidamente comprobado por la institución de salud en la que se atiende, así como los casos por deficiencia o discapacidad, cuando el trabajador sea el responsable de su atención, se le otorgará permiso con goce de salario, pudiendo otorgar 30 días hábiles o más con goce de salario integrado.	No resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que la Institución no cuenta con los recursos suficientes para atender la modificación planteada. No obstante, acuerda analizar casos particulares que sean planteados por la dirigencia sindical.

<p>En tanto no se concluya este Reglamento el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos acordarán los casos en lo particular, tomando en cuenta para su aprobación los precedentes positivos que existan sobre tal particular, pudiendo otorgar un máximo de ocho días hábiles con goce de salario, posteriores a haber agotado los permisos económicos y urgentes a que tiene derecho.</p>																																																														
<p>La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado y a quien lo solicite, pagar cada tres meses, tres días de salario tabular al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos antes descritos. Los pagos se efectuarán en las siguientes fechas:</p>	<p>La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado, <b>pagar cada cuatro meses, cinco días</b> de salario al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos.</p>																																																													
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Primera quincena de julio, por el periodo comprendido del 20 de marzo al 19 de junio;</li> </ul>	<p>=</p>																																																													
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Primera quincena de octubre, por el periodo comprendido del 20 de junio al 19 de septiembre;</li> </ul>	<p>=</p>																																																													
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Segunda quincena de diciembre, por el periodo comprendido del 20 de septiembre al 19 de diciembre, y</li> </ul>	<p>=</p>																																																													
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Primera quincena de abril, por el periodo comprendido del 20 de diciembre al 19 de marzo del año siguiente.</li> </ul>	<p>=</p>																																																													
<p>Este estímulo no se hará efectivo al personal que use al menos un día de permiso económico y cada pago se calculará con el último salario tabular que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:</p>	<p>El pago se calculará con el último salario integrado que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:</p>	<p>No resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que la Institución no cuenta con los recursos suficientes para atender la modificación planteada.</p>																																																												
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="background-color: black; color: white;">Días disfrutados</th> <th style="background-color: black; color: white;">Días pagados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0</td><td>12</td></tr> <tr><td>1</td><td>11</td></tr> <tr><td>2</td><td>10</td></tr> <tr><td>3</td><td>9</td></tr> <tr><td>4</td><td>8</td></tr> <tr><td>5</td><td>7</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>5</td></tr> <tr><td>8</td><td>4</td></tr> <tr><td>9</td><td>3</td></tr> <tr><td>10</td><td>2</td></tr> <tr><td>11</td><td>1</td></tr> <tr><td>12</td><td>0</td></tr> </tbody> </table>	Días disfrutados	Días pagados	0	12	1	11	2	10	3	9	4	8	5	7	6	6	7	5	8	4	9	3	10	2	11	1	12	0	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="background-color: black; color: white;">Días disfrutados</th> <th style="background-color: black; color: white;">Días pagados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0</td><td>15</td></tr> <tr><td>1</td><td>14</td></tr> <tr><td>2</td><td>13</td></tr> <tr><td>3</td><td>12</td></tr> <tr><td>4</td><td>11</td></tr> <tr><td>5</td><td>10</td></tr> <tr><td>6</td><td>9</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>8</td><td>7</td></tr> <tr><td>9</td><td>6</td></tr> <tr><td>10</td><td>5</td></tr> <tr><td>11</td><td>4</td></tr> <tr><td>12</td><td>3</td></tr> <tr><td>13</td><td>2</td></tr> <tr><td>14</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	Días disfrutados	Días pagados	0	15	1	14	2	13	3	12	4	11	5	10	6	9	7	8	8	7	9	6	10	5	11	4	12	3	13	2	14	1	
Días disfrutados	Días pagados																																																													
0	12																																																													
1	11																																																													
2	10																																																													
3	9																																																													
4	8																																																													
5	7																																																													
6	6																																																													
7	5																																																													
8	4																																																													
9	3																																																													
10	2																																																													
11	1																																																													
12	0																																																													
Días disfrutados	Días pagados																																																													
0	15																																																													
1	14																																																													
2	13																																																													
3	12																																																													
4	11																																																													
5	10																																																													
6	9																																																													
7	8																																																													
8	7																																																													
9	6																																																													
10	5																																																													
11	4																																																													
12	3																																																													
13	2																																																													
14	1																																																													

		15	0	
El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:	=			
a) El pago de los días económicos se cubrirá al cumplir el año efectivamente laborado.	=			
b) Tendrán derecho al goce de días económicos, el trabajador con propuesta de 30 días o más, en proporción de un día de goce por cada treinta días de propuesta.	=			
c) En propuestas menores de 30 días no existe derecho al goce de días económicos, pero sí derecho al pago de acuerdo al inciso a).	=			
<b>Cláusula 42.</b> Los trabajadores sindicalizados sin excepción tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año como máximo sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo, con excepción de lo que en contrario establezcan otras Cláusulas de este Contrato.	=			
Las licencias o permisos con goce total o parcial de salario, a las que también tendrán derecho los trabajadores se tramitarán por medio del Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio Reglamento Interior de Trabajo, teniéndose en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza de la labor que desempeñe y las razones por las que solicita esta licencia o permiso.	=			
Cuando por enfermedad grave de su cónyuge e hijos debidamente comprobados, y en casos de deficiencia y discapacidad de los mismos que requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de los mismos, se le otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no se concluya este Reglamento el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos acordarán los casos en lo particular, tomando en cuenta para su aprobación los precedentes positivos que existan sobre el particular.	=			
<b>Capítulo VII:</b>	=			
<b>Capacitación, adiestramiento, apoyo para la educación y eventos culturales</b>	=			
	=			
<b>Cláusula 43.</b> La Universidad se compromete a otorgar los cursos de superación técnica y profesional a veinte trabajadores del STEUS por período hasta de dos semestres para cada trabajador. Estos cursos deberán de ser de aquellas ramas que superen la capacitación del	Las modificaciones presentadas por la dirigencia sindical fueron firmadas en el Convenio 2024.			

<p>trabajador y que le permitan poder ocupar mejores puestos de carácter administrativo y/o de servicios dentro de la Universidad de Sonora. Los trabajadores que realicen estos cursos disfrutarán de sus salarios íntegros y aumentos salariales que en su caso ocurran durante dichos períodos de adiestramiento, independientemente del importe de las becas, viáticos y prestaciones que les correspondan por motivo de estos cursos de capacitación. Estos cursos se otorgarán tanto a trabajadores manuales como administrativos de base, obligándose la Universidad a incentivar en forma salarial a aquellos trabajadores que tomen y aprueben estos cursos, retribuyéndose el salario que vienen devengando hasta antes de tomarlos. Este número de cursos se otorgará cada año. La Universidad se obliga en tanto no otorgue los cursos de superación técnica y profesional, a otorgar 25 licencias con goce de salario hasta por dos semestres a los trabajadores del STEUS que así lo requieran para concluir los estudios de licenciatura y posgrado.</p>		
<p><b>Cláusula 44.</b> Los trabajadores de base que sean pasantes de Licenciatura, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por tres meses, para la presentación del examen profesional, obligándose a presentar al término de la licencia copia del acta de examen o equivalente.</p> <p>La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro por seis meses a los trabajadores de base para que concluyan la tesis de maestría o doctorado o su respectivo examen de grado, debiendo a su vencimiento presentar la documentación oficial que acredite el buen uso de la licencia, ya que, de no hacerlo así, en ambos casos se les descontará el salario que se le haya cubierto por tal motivo.</p>	<p><b>Cláusula 44.</b> Los trabajadores de base que sean pasantes de Licenciatura, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta <b>por seis meses</b>, para la presentación del examen profesional, obligándose a presentar al término de la licencia copia del acta de examen o equivalente.</p> <p>La Universidad otorgará una licencia con goce de salario íntegro <b>por un año</b> a los trabajadores de base para que concluyan la tesis de maestría o doctorado o su respectivo examen de grado, debiendo a su vencimiento presentar la documentación oficial que acredite el buen uso de la licencia, ya que, de no hacerlo así, en ambos casos se les descontará el salario que se le haya cubierto por tal motivo.</p>	<p>No es posible aceptar esta solicitud. Con la ampliación de modalidades para titulación de licenciatura y posgrado, no se considera que sea requerido incrementar la duración de estos permisos.</p>
<p><b>Cláusula 45.</b> La Universidad otorgará a los Trabajadores de base once licencias con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.</p>	<p>La Universidad otorgará a los Trabajadores del STEUS de base <b>veinte licencias</b> con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.</p>	<p>Con independencia de sus implicaciones financieras, no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital</p>

		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.
El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Recursos Humanos el buen desempeño de sus estudios, sin perjuicio de las obligaciones que haya asumido en el convenio que para tal efecto se firme, de lo contrario la Institución no prorrogará el goce de esta prestación, obligándose el trabajador a reincorporarse a su plaza de manera inmediata, y de no hacerlo así, causará baja definitiva en la Universidad cubriéndosele la liquidación correspondiente de acuerdo a lo estipulado en este Contrato.	=	
En ningún momento habrá más de once empleados haciendo uso de esta prestación.	=	
La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.	=	
El trabajador que sea beneficiado con alguna de las licencias a que se refieren las cláusulas 43, 44, 45 y 46 firmará los convenios compromiso con la Institución.	=	
<b>Cláusula 46.</b> La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén a disposición y en su caso a obtener los ascensos escalafonarios respectivos.	=	
Para cumplir dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza, sin trastornar las labores docentes normales de la Institución, así como los medios necesarios para la mejor realización de la capacitación. El STEUS presentará con la debida oportunidad sus proyectos de programas de capacitación las fechas y lugares de realización serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.	=	
Los instructores que deban impartir estos cursos de capacitación serán pagados íntegramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberán realizarse durante el horario normal de jornada de trabajo, para asistir a estos cursos, le será pagado con el equivalente al 50% de su salario normal.	=	
Estos cursos de capacitación se otorgarán a los trabajadores para ocupar puestos administrativos como servicio y manuales.	=	

<p>Ambas partes convienen establecer una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que se encargará de elaborar un programa anual de actividades tendientes a esta finalidad.</p>	<p>=</p>	
<p>Así mismo la Universidad se obliga a otorgar permisos o licencias con goce de salario para que los trabajadores asistan a cursos que se impartan fuera o dentro del campo universitario para los efectos y fines que se señalan en el párrafo primero, siempre y cuando la asistencia haya sido aprobada previamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 47.</b> Los trabajadores o empleados al servicio de la Universidad quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo que les resulte totalmente gratuitos sus estudios en la Universidad.</p>	<p><b>Cláusula 47.</b> Los trabajadores jubilados, pensionados, y los trabajadores del STEUS en activo al servicio de la Universidad quedan exentos de pagar cualquier clase de cuotas o colegiaturas que ya se encuentren fijadas o se lleguen a establecer en lo futuro, por la inscripción, cursos de verano e idiomas, enseñanza y cualquier otra clase de servicio en su favor y en el de su cónyuge e hijos, de tal modo que les resulte totalmente gratuitos sus estudios en la Universidad.</p>	<p>No resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Atendiendo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de base de la institución, aunque no sean miembros del sindicato mayoritario. Al respecto, La tesis con registro digital 20131545 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que: “La cláusula que establece que el pacto solo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)”. La Jurisprudencia con registro digital 2017733 Plenos de Circuito, sostiene que las condiciones de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de base independientemente de su afiliación y la tesis con registro digital 163093 Tribunales Colegiados de Circuito sostiene que los beneficios alcanzados por un sindicato mayoritario, al revisar las condiciones generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación. Por otro lado, no se acepta convenir nuevas prestaciones para jubilados y pensionados, ya que estos han dejado de formar parte del personal trabajador de la institución.</p> <p>No se acepta la solicitud en los términos planteados dado que no es posible otorgar nuevas prestaciones a personal que no forma parte de la Institución.</p>
<p>En el caso de estudiantes de primer ingreso estará exento de pagos hasta por dos exámenes de colocación. Por más opciones de exámenes de colocación deberá de cubrir su importe en un plazo máximo de tres meses, mismo que será descontado por nómina.</p>	<p>En el caso de estudiantes de primer ingreso estarán exento de la aplicación de examen de colocación y de pagos.</p>	<p>No es posible atender la solicitud de modificación del párrafo de esta cláusula.</p>
<p>Además, la Universidad queda obligada cuando existan becas en las Escuelas Incorporadas a disposición de la Universidad a proporcionar el 50% de dichas becas en cada Escuela para que las disfruten los miembros del Sindicato, sus cónyuges e hijos, a juicio del propio Sindicato.</p>	<p>=</p>	

<p>Para tal efecto la Universidad informará al Sindicato con un mes de anticipación al inicio del ciclo escolar, el número de becas totales que cada escuela incorporada proporciona, asimismo acepta nombrar una Comisión Mixta Especial que regule el otorgamiento de la prestación de becas en estas escuelas, en caso de que el número de becas que correspondan al STEUS sea superior al número de solicitantes.</p>	<p>Para tal efecto la Universidad informará al Sindicato con un mes de anticipación al inicio del ciclo escolar, el número de becas totales que cada escuela incorporada proporciona, asimismo acepta nombrar una Comisión Mixta Especial que regule el otorgamiento de la prestación de becas en estas escuelas, en caso de que el número de becas que correspondan al STEUS sea superior al número de solicitantes. En caso de fallecimiento de un trabajador del STEUS sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos de la Universidad de Sonora. (Cláusula 173 del CCT STAUS).</p>	<p>No se acepta la modificación de este párrafo por los motivos expresados al respecto del resto de la cláusula.</p>																																										
<p><b>Cláusula 48.</b> La Universidad otorgará previo al examen de admisión un curso de preparación y capacitación en beneficio del trabajador(a), cónyuge e hijos, para que puedan afrontar con el mayor éxito los procedimientos de ingreso que la Universidad lleve a cabo en las diferentes opciones educativas que ofrezca. Para tal efecto el STEUS dará a conocer previa y oportunamente a la Universidad la lista de aspirantes.</p>	<p>=</p>																																											
<p><b>Cláusula 49.</b> La Universidad convocará para el otorgamiento de becas a los trabajadores y empleados, hijos y cónyuges, a partir del ciclo escolar que se inicia en septiembre del 2001, quienes tendrán derecho de preferencia para disfrutar de las diversas clases o categorías de becas a que se refiere esta cláusula, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados para el otorgamiento de las mismas.</p>	<p>=</p>																																											
<p>Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación. La Universidad se obliga a otorgar becas a los hijos de trabajadores del STEUS que cursen estudios de licenciatura en los mismos términos, montos y condiciones que para el fin se señalen en el programa general de becas que la Institución establecerá en fecha próxima. El importe mensual de las becas se aplicará de acuerdo a la siguiente tabla:</p>																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Promedio 7.0 a 8.0</th> <th>Promedio 8.1 a 9.0</th> <th>Promedio 9.1 a 10.0</th> <th>Nivel</th> <th>Promedio 7.0 a 8.0</th> <th>Promedio 8.1 a 9.0</th> <th>Promedio 9.1 a 10.0</th> <th rowspan="5">ujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo signado, con base en la Política de Incremento.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Secundaria</td> <td>\$170.00</td> <td>\$190.00</td> <td>\$210.00</td> <td>Secundaria</td> <td>\$340.00</td> <td>\$380.00</td> <td>\$420.00</td> </tr> <tr> <td>Preparatoria</td> <td>\$270.00</td> <td>\$290.00</td> <td>\$310.00</td> <td>Preparatoria</td> <td>\$540.00</td> <td>\$580.00</td> <td>\$620.00</td> </tr> <tr> <td>Licenciatura</td> <td>\$370.00</td> <td>\$390.00</td> <td>\$410.00</td> <td>Licenciatura</td> <td>\$740.00</td> <td>\$780.00</td> <td>\$820.00</td> </tr> <tr> <td>Posgrado</td> <td>--</td> <td>--</td> <td>\$410.00</td> <td>Posgrado</td> <td>\$940.00</td> <td>\$980.00</td> <td>\$1020.00</td> </tr> </tbody> </table>				Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0	Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0	ujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo signado, con base en la Política de Incremento.	Secundaria	\$170.00	\$190.00	\$210.00	Secundaria	\$340.00	\$380.00	\$420.00	Preparatoria	\$270.00	\$290.00	\$310.00	Preparatoria	\$540.00	\$580.00	\$620.00	Licenciatura	\$370.00	\$390.00	\$410.00	Licenciatura	\$740.00	\$780.00	\$820.00	Posgrado	--	--	\$410.00	Posgrado	\$940.00	\$980.00	\$1020.00
Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0	Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0	ujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo signado, con base en la Política de Incremento.																																				
Secundaria	\$170.00	\$190.00	\$210.00	Secundaria	\$340.00	\$380.00	\$420.00																																					
Preparatoria	\$270.00	\$290.00	\$310.00	Preparatoria	\$540.00	\$580.00	\$620.00																																					
Licenciatura	\$370.00	\$390.00	\$410.00	Licenciatura	\$740.00	\$780.00	\$820.00																																					
Posgrado	--	--	\$410.00	Posgrado	\$940.00	\$980.00	\$1020.00																																					
<p>Adicionalmente, a partir del ciclo escolar que inicia en septiembre de 2022, la Universidad de Sonora asignará anualmente la cantidad de \$173,855.89 (Ciento setenta y tres mil ochocientos cincuenta y cinco</p>	<p>=</p>																																											

pesos 89/100 M.N.) para becas a los hijos de los trabajadores que estudien el nivel primaria, a partir del ciclo escolar que inicia en septiembre de 2022. Los requisitos administrativos para el otorgamiento de estas becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud de acuerdo con la convocatoria que para el efecto se emita, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación del ciclo anterior. El importe mensual de la beca estará en función del promedio del ciclo inmediato anterior, y no podrá exceder las cantidades que de detallan en la siguiente tabla:

Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0	Nivel	Promedio 7.0 a 8.0	Promedio 8.1 a 9.0	Promedio 9.1 a 10.0
Primaria	\$100.00	\$130.00	\$150.00	Primaria	\$200.00	\$260.00	\$300.00

En caso de que la aportación de la Universidad de Sonora resultara insuficiente para atender la totalidad de las solicitudes, el STEUS podrá disminuir proporcionalmente el importe de las becas, o bien seleccionar a los solicitantes de mayor promedio.

Esta cantidad no formará parte de los recursos destinados por la Universidad de Sonora para las becas a estudiantes de nivel secundaria a posgrado.

**Cláusula 50.** Los trabajadores que decidan e inicien el trámite de jubilación y pensión, y en ese momento tengan a su cónyuge o hijos en secundaria, preparatoria o profesional, la Universidad se compromete a mantenerle los apoyos a que se refieren las cláusulas 47 y 49 hasta el término de sus estudios, previa solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos, siempre y cuando estén inscritos, sean alumnos regulares y exista continuidad en los estudios.

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

No se acepta la solicitud en los términos planteados dado que no es posible otorgar nuevas prestaciones a personal que no forma parte de la Institución.

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

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

Para los efectos de esta Cláusula se entenderá por equidad, las permutas de plazas entre el personal sindicalizado hechas conforme a este Contrato, ajustes de horario, reposición de tiempo no laborado,

Para los efectos de esta cláusula se entenderá por equidad, las permutas de plazas entre el personal del STEUS hechas conforme a este Contrato,

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

utilización de trabajadores comodines y cualquier otra modalidad aplicable al efecto.	ajustes de horario, reposición de tiempo no laborado, utilización de trabajadores comodines y cualquier otra modalidad aplicable al efecto.	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.
<b>Cláusula 52.</b> La Universidad de Sonora se obliga a proporcionar en especial un aula al Sindicato para que la utilice en las actividades culturales y educativas.	=	
La Universidad y el Sindicato gestionarán de manera conjunta ante el INEA a fin de que proporcione los servicios de un Instructor para los cursos de Educación abierta que promueva el Sindicato con el objeto de que los trabajadores adquieran la preparación adecuada.	=	
<b>Cláusula 53.</b> Los trabajadores miembros del STEUS podrán asistir en forma gratuita, una vez que acrediten su carácter de servidores de la Universidad, a los diferentes eventos deportivos, culturales y aquellos que la Universidad organice con otras Instituciones.	=	
<b>Cláusula 54.</b> La Universidad apoyará ante las autoridades administrativas correspondientes, las gestiones que realicen los locutores de Radio Universidad, para obtener sus licencias de locutores, gestionando se le dé un trato especial en los trámites por tratarse de una difusora de carácter cultural. Así mismo, la Universidad se obliga a sufragar los gastos de viáticos que se originen al asistir los locutores de base que laboren en Radio Universidad, a presentar su examen, para la obtención de su licencia dándose esta ayuda por una sola vez.	=	
<b>Cláusula 55.</b> La Universidad se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) al año para sufragar los gastos de organización de Foros, Mesas Redondas, Coloquios y Conferencias. Dicha cantidad será entregada una vez que el Sindicato presente a la Institución su programa anual de actividades, en el entendido de que se notificará oportunamente a la Institución de cualquier cambio que se realice en el programa presentado.	<b>Cláusula 55.</b> Homologación con lo establecido en la cláusula 208, del CCT vigente del STAUS.	<b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>
<b>Capítulo VIII:</b>	=	
<b>Servicios médicos y prestaciones de seguridad social</b>	=	

<p><b>Cláusula 56.</b> Las mujeres trabajadoras disfrutarán 98 días de descanso, a partir de cumplir 36 semanas de gestación, percibirán el salario íntegro que corresponde a su periodo de incapacidad médica un día antes de que este inicie.</p>	<p>=</p>	
<p>Este período de descanso se ampliará al tiempo necesario, en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. En estos casos especiales, con la opinión favorable del Ginecólogo, a petición de la propia trabajadora, la Universidad y el STEUS de común acuerdo podrán autorizarla para que el periodo prenatal se disminuya en los días que estimen apropiados y sean agregados al periodo postnatal.</p>	<p>=</p>	
<p>En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de 45 minutos cada uno dentro de la jornada de trabajo para amamantar a sus hijos, que serán computados como tiempo efectivamente laborado, cuando los periodos de vacaciones a que la trabajadora tenga derecho coincidan con los periodos de pre y posparto, los disfrutará inmediatamente después de que concluya el periodo de postparto.</p>	<p>=</p>	
<p>En caso de que el parto se adelante, la trabajadora tendrá derecho a que se le sumen al periodo postnatal el tiempo faltante para concluir el periodo prenatal.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 56 bis.</b> La Universidad de Sonora otorgará permiso de paternidad de cinco días hábiles con goce de sueldo, a los hombres trabajadores administrativos y de servicio, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante en los términos establecidos en la fracción XXVII bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p><b>Cláusula 56 bis.</b> La Universidad de Sonora otorgará permiso de paternidad de veinticinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores administrativos y de servicio del STEUS, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.</p>	<p>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.</p> <p>Esta cláusula fue incorporada al CCT en la revisión de 2022 y cumple con lo establecido en la fracción XXVII bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.</p>

<b>Cláusula 57.</b> Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además, la Universidad les pagará seis meses de salario integrado vigente independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho.	=	
Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a tres meses de salario integrado cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y seis meses de salario integrado cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagará la proporción que resulte entre los tres y seis meses de salario integrado en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagará en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.	=	
La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinará en qué grado es suficiente en la aplicación de incrementos a los montos de jubilación, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.	=	
Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad de \$15,000.00 (Quince mil pesos 00/100 M.N.) para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.	Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad de <b>\$2'000,000.00 anuales</b> a partir de la firma del presente convenio para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores del STEUS para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.	<b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>
Así mismo la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo	=	

<p><b>Cláusula 57 Bis.</b> La Universidad y el STEUS acuerdan la creación de un Programa de Incentivo a la Jubilación. Para soportar financieramente tal programa se creará un Fondo en el que la Universidad aportará quincenalmente el equivalente al 1.25% de salario integrado de los empleados y trabajadores del STEUS y los propios trabajadores y empleados aportarán quincenalmente el 0.5% de su salario integrado. Con los recursos de tal Fondo, anualmente a un conjunto determinado de trabajadores que se jubilen o pensionen se le otorgará un apoyo mensual adicional por un número limitado de años.</p>	<p><b>Cláusula 57 Bis.</b> La Universidad y el STEUS acuerdan la creación de un Programa de Incentivo a la Jubilación. Para soportar financieramente tal programa se creará un Fondo en el que la Universidad aportará quincenalmente el equivalente al <b>2.5%</b> de salario integrado de los empleados y trabajadores del STEUS y los propios trabajadores y empleados aportarán quincenalmente el 0.5% de su salario integrado. Con los recursos de tal Fondo, anualmente a un conjunto determinado de trabajadores que se jubilen o pensionen se le otorgará un apoyo mensual adicional por un número ilimitado de años.</p>	<p>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.</p> <p>El Programa de Incentivo a la Jubilación se implementó con el objetivo de resarcir la disminución de los ingresos de los trabajadores una vez que obtenían su jubilación; sin embargo, derivado de la modificación del convenio con ISSSTESON, no se justifican incrementos en la aportación al programa.</p> <p>El número de beneficiarios, el importe del beneficio y el número de años permiten garantizar la suficiencia de recursos. La modificación de cualquier variable afecta la solvencia del mismo. Sin embargo, como lo establece la Cláusula, será la Comisión Mixta la que, a partir de una valoración técnica-financiera de los recursos disponibles, decide en cada convocatoria anual el número de beneficiarios, el monto del apoyo mensual adicional.</p> <p><b>En todo caso, el STEUS podrá aportar recursos económicos del 2% que tiene asignados con base en la política salarial.</b></p>
<p>Para operar el Programa se nombrará un Comisión Mixta, la cual cada año emitirá la convocatoria respectiva, en la cual se especificará el número de beneficiarios al año, el monto del apoyo mensual adicional y el número máximo de años en que los trabajadores y empleados, que resulten beneficiarios de dicho programa, recibirán esos recursos adicionales. En caso de existir más solicitudes que las disponibles la Comisión Mixta priorizará con los criterios de estado de salud, años de edad y antigüedad en la Institución. En caso de existir menos solicitudes, la diferencia se agregará a los espacios disponibles para el siguiente año.</p>	<p>Para operar el Programa se nombrará una Comisión Mixta, la cual cada año emitirá la convocatoria respectiva, en la cual se especificará el número de beneficiarios al año, el monto del apoyo mensual adicional que resulten beneficiarios de dicho programa, recibirán esos recursos adicionales. En caso de existir más solicitudes que las disponibles la Comisión Mixta priorizará con los criterios de salud, antigüedad en la Institución y años de edad. En caso de existir menos solicitudes, la diferencia se agregará a los espacios disponibles para el siguiente año.</p>	
<p>A manera de ejemplo, según las estimaciones de la Universidad, que parten de algunas premisas específicas, con esos recursos se podría</p>	<p>A manera de ejemplo, según las estimaciones de la Universidad, que parten de algunas premisas específicas, con esos recursos se podría</p>	

<p>lograr que cada año 41 empleados y trabajadores que obtengan su pensión jubilatoria por parte del ISSSTESON obtengan ese apoyo mensual adicional equivalente al 15% del salario básico promedio (definido como salario tabular más la prima por zona cara) durante 10 años. O alternativamente pudieran ser 62 beneficiarios que obtuvieran ese apoyo mensual adicional por el equivalente al 10% del salario básico promedio durante 10 años. Sin embargo, será la Comisión Mixta la que, a partir de una valoración técnica-financiera de los recursos disponibles, decidirá en cada convocatoria anual el número de beneficiarios, el monto del apoyo mensual adicional y el número de años de duración de dichos beneficios.</p>	<p>lograr que cada año 41 empleados y trabajadores del STEUS que obtengan su pensión jubilatoria por parte del ISSSTESON obtengan ese apoyo mensual adicional equivalente al 15% del salario básico promedio (definido como salario tabular más la prima por zona cara y rezonificación). O alternativamente pudieran ser 62 beneficiarios que obtuvieran ese apoyo mensual adicional por el equivalente al 20% del salario básico promedio. Sin embargo, será la Comisión Mixta la que, a partir de una valoración técnica-financiera de los recursos disponibles, decidirá en cada convocatoria anual el número de beneficiarios, el monto del apoyo mensual adicional.</p>	
<p>Los recursos que ingresen al fondo de este programa deberán depositarse en una cuenta bancaria exclusiva y serán administrados por un Comité Técnico Mixto, en base a un Reglamento acordado entre ambas, mismo que contendrá disposiciones similares a las que actualmente tiene el Reglamento del Programa de Incentivo a la Jubilación STAUS-UNISON.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 58.</b> Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar debido a una enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, recibirá las prestaciones que señala el Estatuto General de la Universidad y la Ley del ISSSTESON y las que procedan conforme al presente Contrato.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 59.</b> La Universidad se compromete a proporcionar a los trabajadores eventuales el servicio médico, en los siguientes términos:</p>	<p>=</p>	
<p>a. A los que tengan antigüedad menor de 4 meses (equivalente a 120 días laborados), se les proporcionará servicio médico especial en el Hospital General del Estado, u otra institución donde la Universidad tenga convenio, mediante tarjeta o pases que la Universidad expedirá a nombre del trabajador, cónyuge e hijos, siempre y cuando cuente con propuesta vigente.</p>	<p>=</p>	
<p>b. A los que tengan una antigüedad mayor de 4 meses (equivalente a 120 días laborados), se les tramitará la inscripción ante ISSSTESON, para que estos trabajadores reciban el servicio médico equiparable a los de base. Para tal efecto, el trabajador deberá contar con propuesta de trabajo activa con temporalidad superior de 15 días de vigencia.</p>	<p>=</p>	
<p>c. Para que el trabajador contratado por tiempo u obra determinada reciba el servicio médico, deberá tener vigente su contrato de trabajo.</p>	<p>=</p>	

<p>En el caso de los incisos b) y c), se otorgará al vencimiento de su contratación o propuesta de trabajo, un periodo de gracia para el goce del servicio médico ISSSTESON, el cual será determinado por la Dirección de Recursos Humanos.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 60.</b> La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad de la Universidad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo, con las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la Subcomisión respectiva en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.</p>	<p><b>Cláusula 60.</b> La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad de la Universidad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo, con las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la Subcomisión respectiva en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.</p>	<p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>
<p>Anualmente la Universidad de Sonora aportará la suma de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100) que será ejercida para la adquisición de equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en el entendido de que esta cantidad solo podrá utilizarse para estos fines.</p>	<p>Anualmente la Universidad de Sonora aportará la suma de <b>\$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100)</b> que será ejercida para la adquisición de equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en el entendido de que esta cantidad solo podrá utilizarse para estos fines.</p>	
<p>Lo anterior, sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de las obligaciones de higiene y seguridad.</p>	<p>Lo anterior, sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de las obligaciones de higiene y seguridad.</p>	
	<p>La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad de la Universidad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo, con las determinaciones que en lo particular emita la comisión mixta de higiene y seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la subcomisión respectiva a cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.</p> <p>Así mismo se le pagará al trabajador por concepto de riesgo de trabajo, un porcentaje del 15% de su salario.</p> <p>Anualmente la Universidad de Sonora aportará la suma de \$500,000.00 (quinientos mil pesos 00/100) que será ejercida para la adquisición de equipo, herramienta y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen de la Comisión Mixta</p>	<p>No resulta posible atender la adición de este párrafo.</p> <p>En relación con lo solicitado, se hace de su conocimiento que la Universidad de Sonora no se encuentra en posibilidad de contraer compromisos de pago ni de crear conceptos adicionales, toda vez que ello implicaría la asignación y ejercicio de recursos financieros que actualmente no se tienen disponibles. En consecuencia, lo procedente es esperar a que la Comisión Mixta Especial concluya los trabajos del proyecto de Reestructura del Tabulador y del Manual de Organización, el cual deberá contemplar de manera integral tanto el riesgo en el trabajo como las responsabilidades inherentes a las funciones desempeñadas de acuerdo con los perfiles de puestos.</p>

	de Seguridad e Higiene, en el entendido de que esta cantidad solo podrá utilizarse para estos fines. Lo anterior, sin perjuicio de las asignaciones directas que la Universidad realice para el cumplimiento de las obligaciones de higiene y seguridad.	
<b>Cláusula 61.</b> Cuando un trabajador sufra un accidente de tránsito, las partes se sujetarán a los siguientes acuerdos:	=	
1. Cuando el trabajador conduciendo un vehículo propiedad de la Institución, realizando un servicio para la Universidad, autorizado por el titular de su dependencia, sufra un accidente, la Institución lo defenderá sin costo alguno para el trabajador, pagará su fianza, los daños propios y a terceros.	=	
2. Cuando un trabajador sufra un accidente, en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, incluyendo el interior del campus, la Institución lo apoyará de conformidad con los casos que se detallan más adelante, siempre y cuando se cumpla con algunos de los requisitos siguientes:	=	
a) Que el trabajador conduzca un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubino(a), o	=	
b) Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubino(a) conduzca un vehículo de su propiedad, con el trabajador de acompañante.	=	
2.1. Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para que el trabajador pueda lograr la reparación del daño de su vehículo. En caso de que el responsable del accidente se desconozca o no pueda asumir su responsabilidad se resolverá conforme a lo dispuesto en el numeral 2.3 de esta cláusula.	=	
2.2. Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador.	=	
En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.	=	
2.3. Cuando la responsabilidad del accidente sea imputable al trabajador, la Universidad se compromete a cubrir la mitad de los daños totales y a otorgarle financiamiento por el resto.	=	

2.4. En el caso que exista concurrencia de culpa, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde pagar al trabajador y otorgará financiamiento por la otra mitad.	=	
En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el 50% del costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.	=	
Cuando estando en el interior del campus universitario, el vehículo del trabajador sufra algún daño, el reporte emitido por el Coordinador de Seguridad Universitaria será considerado como equivalente al parte de tránsito, para obtener el apoyo que corresponda.	=	
3. La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador de todo tipo de accidentes automovilísticos, sea o no imputable al trabajador.	=	
Los apoyos a que se refieren los puntos 1, 2 y 3, no se otorgarán cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes en el momento de ocurrir el accidente, salvo que exista prescripción médica.	=	
4. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento de esta Cláusula es el siguiente:	=	
4.1. Cuando un trabajador sufra un accidente, éste deberá notificarse de inmediato a la Universidad, a fin de que un representante se presente en el lugar del accidente.	=	
4.2. El trabajador se compromete a no celebrar convenios en ausencia de la representación legal de la Universidad, a menos que ésta no concurra al lugar del accidente.	=	
4.3. La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos 662 259-21-17, 662 259-21-16, 662 259-21-42 y 662 259-21-27 correspondiendo los dos primeros números telefónicos a la Dirección de Recursos Humanos, el tercero a la Tesorería de la Universidad y el cuarto a la Oficina del Abogado General. Para las unidades regionales Norte y Sur, la notificación deberá hacerse al Jefe de Departamento correspondiente.	=	
4.4. En caso de que la Universidad de Sonora no concurra al lugar del accidente o el trabajador se vea imposibilitado para dar aviso, se considerará para todos sus efectos el parte de tránsito, el cual deberá ser entregado a la Dirección de Recursos Humanos por el trabajador o un representante acreditado, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.	=	

4.5. Dentro del plazo a que se refiere la fracción 4.4 de esta Cláusula, el trabajador o su representante acreditado, al solicitar el pago de esta prestación, deberá exhibir ante la Dirección de Recursos Humanos los siguientes documentos:	=	
4.5.1. Factura y Tarjeta de Circulación. En caso de ser vehículo importado, el pedimento aduanal se anexará a la factura original del vehículo.	=	
4.5.2. Parte de Tránsito o reporte de siniestro de la compañía aseguradora.	=	
4.5.3. En su caso, el convenio celebrado.	=	
4.5.4. Tres presupuestos de distintos talleres, solo en el caso de no contar con seguro vehicular.	=	
4.5.5. En su caso, póliza de seguro del vehículo.	=	
4.5.6. Si la situación lo amerita, acta de matrimonio o acreditación de concubinato.	=	
Una vez realizado el pago al trabajador, éste deberá acreditarlo ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de la factura correspondiente.	=	
Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán en el Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos.	=	
5. La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador en caso de algún incidente derivado de la naturaleza de sus funciones y durante el desempeño de las mismas, sea o no imputable al trabajador.	=	
<b>Cláusula 62.</b> Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratare, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podrá financiar cuando a su juicio así lo considere.	<b>Cláusula 62.</b> Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias, periodoncias, terapia dental y aparatos ortopédicos. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratare, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podrá financiar cuando a su juicio así lo considere.	<b>Proyecto de modificación, de acuerdo a lo analizado de manera bilateral en el pleno de la mesa negociadora y en la subcomisión creada para atender presuntas violaciones:</b>  <b>Cláusula 62.</b> Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, endodoncias, ortodoncias, periodoncias. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratare, así mismo endodoncia, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los
	Para los Trabajadores activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a	

	<p>cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.</p>	<p>gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podrá financiar cuando a su juicio así lo considere. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo, se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección de Recursos Humanos.</p>
	<p>En caso de que el trabajador del STEUS padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente. Una vez que el trabajador del STEUS que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON, esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante, sólo deberá presentar la factura de la óptica. Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad. La Institución conformará una red de especialistas en odontología, que pudieran prestar los servicios.</p>	<p>Para los trabajadores activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.</p> <p>El monto económico deberá sujetarse y actualizarse de acuerdo a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</p> <p>En caso de que el trabajador administrativo padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente.</p> <p>El personal administrativo que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON y que esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, sólo deberá presentar la factura de la óptica para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante.</p> <p>Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula, la UNISON realizará convenios con al menos tres ópticas en Hermosillo y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad.</p>
<p><b>Cláusula 63.</b> La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$1'700,000.00 (Un millón setecientos mil pesos 00/100 M.N.), para la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el personal administrativo y de servicios, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año. Las características de este seguro serán analizadas a través de una Comisión Mixta nombrada por ambas partes, en el entendido de que esta cantidad es exclusivamente para la adquisición de este seguro y que la organización sindical y los trabajadores que decidan incorporarse aportarán la diferencia entre el costo de la prima y la aportación de la Universidad.</p>	<p><b>Cláusula 63.</b> La Universidad pondrá a disposición del Sindicato la cantidad de \$10,000,000.00 (Diez millones de pesos 00/100 M.N.), para la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el personal administrativo y de servicios, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año. Las características de este seguro serán analizadas a través de una Comisión Mixta nombrada por ambas partes, en el entendido de que esta cantidad es exclusivamente para la adquisición de este seguro y que la organización sindical y los trabajadores que decidan incorporarse aportarán la diferencia entre el costo de la prima y la aportación de la Universidad.</p>	<p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>

<p><b>Cláusula 64.</b> La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de \$400,000.00 (Son cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.), con las siguientes coberturas: Básica, indemnización por muerte accidental, Indemnización por pérdidas orgánicas, Indemnización por muerte accidental colectiva e invalidez total y permanente.</p>	<p><b>Cláusula 64</b> La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de \$950,000.00 (Son novecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), con las siguientes coberturas:  1.- Básica  2.- indemnización por muerte accidental  3.- Indemnización por pérdidas orgánicas  4.- Indemnización por muerte accidental colectiva e invalidez total y permanente.  5.- Seguro saldado por invalidez</p>	<p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>
<p>La totalidad de la prima anual de dicho seguro, será cubierta por la Universidad a la Compañía de Seguros y la parte correspondiente a cada uno de los asegurados será descontado quincenal o semanalmente según sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del periodo de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hará en 24 pagos. La Universidad absorberá el 90% del importe total de la prima que se pagará a partir del 20 de marzo de cada año.</p>	<p>La totalidad de la prima anual de dicho seguro, será cubierta por la Universidad a la Compañía de Seguros y la parte correspondiente a cada uno de los asegurados será descontado quincenal o semanalmente según sea la forma de pago del trabajador en el transcurso del periodo de vigencia del seguro de vida de grupo, el cual se hará en 24 pagos. La Universidad absorberá el 90% del importe total de la prima que se pagará a partir del 20 de marzo de cada año.  Los trabajadores jubilados tendrán derechos a continuar con los beneficios del seguro de vida, en los mismos términos establecidos para los trabajadores en activo.  Esta prestación será extensiva en los mismos términos para el personal eventual y no estará sujeta con fines restrictivos a ninguna otra cláusula.</p>	
<p>La Universidad acepta que el trabajador que se jubile y que así lo decida, pague el 100% del costo de la prima de seguro de vida, siempre que firme un convenio individual donde autorice que el descuento de la prima se realice de la percepción de la despensa que recibe, en el entendido de que si no tiene alcance para cubrir dicha prima el trabajador podrá optar por cubrir la diferencia, o en su caso, se cancelará automáticamente el seguro de vida.</p>	<p>X</p>	
<p><b>Cláusula 65.</b> En caso de defunción la Universidad entregará a los dependientes económicos del trabajador o empleado, como pago de marcha el importe de la prestación correspondiente a: de 0 a 10 años de antigüedad diez meses de salario integrado vigente, de 10 a 20 años doce meses de salario integrado vigente, y más de 20 años catorce meses de salario integrado vigente. El pago será de inmediato a los dependientes económicos del trabajador o empleado. Esta prestación será independiente de las demás indemnizaciones, prestaciones, pensiones a que tenga derecho el trabajador por parte del ISSSTESON y de la propia Universidad.</p>	<p>=</p>	

<p><b>Cláusula 66.</b> La Universidad constituye un fondo de \$676,320.62 (Seiscientos setenta y seis mil trescientos veinte pesos 62/100 M.N.) anuales para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge; en caso de que al finalizar el período de vigencia de la presente revisión quedare algún saldo en dicho fondo, el mismo no se devolverá al Sindicato. Lo anterior, cubre el apoyo para gastos funerarios a 48 trabajadores por un monto de \$14,090.00 (Catorce mil noventa pesos 00/100 M.N.) cada uno.</p>	<p><b>Cláusula 66.</b> Se solicita la homologación con la cláusula 151 del CCT del STAUS, con respecto a no tener límite de beneficiados y con el monto individual que la universidad proporciona \$27,000.00 (Son veintisiete mil 00/100 M.N) para ayuda del trabajador en funerales de ascendientes, descendientes o cónyuge y agregar que, en caso de fallecer el trabajador se entregará el apoyo al dependiente económico que el trabajador designe. Esta prestación será extensiva en los mismos términos para el personal eventual y no estará sujeta con fines restrictivos a ninguna otra cláusula.</p>	<p>No resulta posible atender favorablemente esta petición.</p>
<p><b>Cláusula 67.</b> La Universidad de Sonora gestionará los servicios médicos para los trabajadores eventuales a través del ISSSTESON y en caso de que este Instituto no estuviese en posibilidades de otorgarlo, ella los proporcionará en los mismos términos de este Instituto.</p>	<p>=</p>	
<p>La Universidad se obliga a cubrir el costo de los trámites que realicen los trabajadores para ingresar al ISSSTESON, como son análisis clínicos y rayos X, los cuales se realizarán en laboratorios o instituciones que la Dirección de Recursos Humanos determine, y que será comunicado oficialmente al Sindicato con 15 días de anticipación.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 68.</b> La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos miembros del STEUS, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para que estos disfruten de los beneficios de dicha Institución. La Universidad gestionará ante dicho Organismo para que la prestación sea extensiva a los trabajadores eventuales pertenecientes al STEUS conforme a lo siguiente:</p>	<p>=</p>	
<p>a) La Universidad se reserva en todo momento el derecho de analizar y en su caso autorizar la forma de solicitud de crédito FONACOT.</p>	<p>La Universidad funge como intermediario para la aplicación del descuento del trabajador del crédito FONACOT.</p>	<p>No resulta posible atender favorablemente esta petición.  La Universidad se compromete a dar estricto cumplimiento a la Cláusula 68 así como al cumplimiento de la normatividad de FONACOT, referente a las gestiones ante este organismo.</p>
<p>b) En caso de separación definitiva de labores del trabajador beneficiado por el crédito, la garantía del pago del mismo dependerá del monto de la liquidación que le corresponda.</p>	<p>=</p>	
<p>c) En caso de autorizarse el crédito y por cualquier circunstancia el trabajador beneficiado deje de laborar o se interrumpa sus períodos de contratación, éste acepta de plena conformidad que el crédito se cubrirá con las prestaciones económicas a las que tenga derecho y que estén pendientes de pagar por parte de la Institución, en caso contrario el trabajador establece el compromiso de no solicitar Licencia Sin Goce de Salario mientras subsista el adeudo.</p>	<p>=</p>	

d) El trabajador beneficiado establece el compromiso de vigilar que su reporte de trabajo estará a disposición de la Dirección de Recursos Humanos en tiempo y forma de tal manera que asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.	=	
<b>Cláusula 69.</b> La Universidad mantendrá un vehículo durante toda la noche en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería, a efecto de que se utilice exclusivamente en casos de urgencia y graves, para el traslado a esta ciudad de los trabajadores y sus familias que vivan en dicho campo, durante el día y en casos igualmente graves y urgentes que afecten a los trabajadores y a sus familias que vivan en el campo, la Universidad les proporcionará el transporte necesario para que se trasladen a esta ciudad. Así mismo la Universidad se obliga a instalar un botiquín que contenga medicamentos utilizables en caso de emergencia, en la citada Unidad Experimental.	=	
Así mismo la misma Universidad se obliga a enviar con periodicidad personal médico, enfermera y laboratorio, sin que implique creación de plazas de ninguna naturaleza para que atiendan a los trabajadores que laboran en dicho Campo.	=	
<b>Capítulo IX:</b>	=	
<b>Prestaciones económicas y sociales individuales</b>	=	
<b>Cláusula 70.</b> La Universidad otorgará la prestación de uniforme a todos los trabajadores de base, de la siguiente manera:	=	
a) La cantidad equivalente a quince días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado.	La cantidad equivalente a treinta días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la primera quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores del STEUS que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado.	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.
b) La cantidad equivalente al valor de un par de zapatos de trabajo, que para estos efectos se tasa en la cantidad de \$785.17 (Setecientos ochenta y cinco pesos 17/100 M.N.) para el ejercicio 2024, en el entendido que en el caso de que el valor del zapato adquirido exceda al dinero recibido, el trabajador cubrirá la diferencia. El valor anterior se incrementará en la misma proporción del aumento que tenga el salario del trabajador, y se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado	La cantidad equivalente a \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para adquirir calzado de trabajo, para el ejercicio 2026. El valor anterior se incrementará en la misma proporción del aumento que tenga el salario del trabajador, y se cubrirá en la primera quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado.	No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.  <b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>
c) La Universidad proporcionará anualmente zapatos de seguridad que requiera el personal de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, según dictamen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.	La Universidad proporcionará anualmente zapatos de seguridad que requiera el personal del STEUS de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, según dictamen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.	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.
d) La Universidad se compromete a dotar de dos uniformes al personal de vigilancia, para que lo distinga como tal en el desempeño de sus labores en la institución, comprometiéndose el personal de vigilancia a portarlo durante la jornada de trabajo que le corresponda; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerará como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Dicho uniforme constará de dos pantalones, dos camisolas, un chaleco y una gorra. Para el grupo de atención a emergencias, el uniforme se integra por dos pantalones tipo comando, dos camisas polo, un chaleco y una gorra y además, cada dos años, de un par de botas tipo militar.	La Universidad se compromete a dotar de dos uniformes al personal de vigilancia del STEUS, para que lo distinga como tal en el desempeño de sus labores en la institución, comprometiéndose el personal de vigilancia a portarlo durante la jornada de trabajo que le corresponda; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerará como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Dicho uniforme constará de dos pantalones, dos camisolas, un chaleco, una gorra, un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la primera quincena del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará cuatro años continuos en efectivo y uno en especie, al inicio de cada	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

	<p>semestre. Para el grupo de atención a emergencias, el uniforme se integra por dos pantalones tipo comando, dos camisas polo, un chaleco y una gorra y además, cada año, de un par de botas tipo militar.</p>	<p>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.</p> <p>No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.</p> <p><b>Para lo correspondiente al incremento de la prestación estará sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>
<p>e) Adicionalmente, para los vigilantes y trabajadores del campo experimental que así lo requieran, un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la segunda quincena del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará dos años continuos en efectivo y uno en especie, en el entendido que el monto destinado se incrementará en el mismo porcentaje que se otorgue como incremento salarial. Para estos efectos se tasa en la cantidad de \$1,611.82 (Mil seiscientos once pesos 82/100 M.N) para el ejercicio 2022.</p>	<p>Adicionalmente, para los vigilantes y trabajadores del campo experimental del STEUS que así lo requieran, un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la segunda quincena del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará dos años continuos en efectivo y uno en especie, en el entendido que el monto destinado se incrementará en el mismo porcentaje que se otorgue como incremento salarial. Para estos efectos se tasa en la cantidad de \$1,611.82 (Mil seiscientos once pesos 82/100 M.N) para el ejercicio 2022.</p>	<p>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.</p>
<p>f) Semestralmente se proporcionará una filipina al personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.</p>	<p>Semestralmente se proporcionará dos filipinas y dos pantalones quirúrgico al personal del STEUS que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.</p>	<p>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</p>

		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.
g) El personal que labora como chofer, para distinguirse en el desempeño diario de su jornada laboral, recibirá en el mes de noviembre de cada año, dos uniformes completos consistentes en pantalón y camisa de manga larga, así como dos camisetitas tipo polo en el mes de marzo. Además, en el mes de octubre de los años pares se entregará una chamarra tipo universitaria. El personal beneficiario se compromete a portar el uniforme durante la jornada de trabajo, en servicio local o foráneo; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerara como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Asimismo, a los trabajadores que forman parte de la misma delegación de choferes y que laboran en los talleres y en el servicio de fletes y traslados, se les dotará de dos pantalones, dos camisas y dos playeras tipo polo, en las fechas indicadas.	El personal del STEUS que labora como chofer, para distinguirse en el desempeño diario de su jornada laboral, recibirá en el mes de noviembre de cada año, el equivalente en efectivo a dos uniformes completos consistentes en pantalón y camisa de manga larga, así como dos camisetitas tipo polo en el mes de marzo. Además, en el mes de octubre de los años pares se entregará una chamarra tipo universitaria. El personal beneficiario se compromete a portar el uniforme durante la jornada de trabajo, en servicio local o foráneo; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerara como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Asimismo, a los trabajadores que forman parte de la misma delegación de choferes y que laboran en los talleres y en el servicio de fletes y traslados, se les dotará de dos pantalones, dos camisas y dos playeras tipo polo, en las fechas indicadas.	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.
h) La Universidad proporcionará a los jardineros, anualmente, una camisola de manga larga con el objeto de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además de un par de zapatos de trabajo cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.	La Universidad proporcionará a los jardineros del STEUS, semestralmente, dos camisolas de manga larga, dos pantalones, un par de zapatos de trabajo, con el fin de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además, anualmente un chaleco y un rompevientos de cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	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.
	Para los trabajadores del Taller de escenografía de Bellas Artes del STEUS, se incluyan dos uniformes por año, pantalón y camisa de mezclilla y un par de zapatos. Dos camisas y dos pantalones para el personal bibliotecario del STEUS.	No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.  Respecto a los incrementos u otras necesidades solicitadas, estas podrán ser canalizadas a través de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

	<p>Para el personal de Filtro, un pantalón y una camisola dos veces al año.          Para los trabajadores de mantenimiento del STEUS de los diferentes departamentos, se incluyan dos uniformes por año, pantalón y camisa de mezclilla, además un par de zapatos.          La Universidad proporcionará a los jardineros del STEUS, anualmente, una camisola de manga larga con el objeto de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además de un par de zapatos de trabajo cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.</p>	<p>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.</p>
<p>Toda la indumentaria que proporcione la Universidad a sus trabajadores deberá ser de buena calidad.</p>	<p>=</p>	
<p>Respecto al personal eventual la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:</p>	<p>Respecto al personal eventual del STEUS la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:</p>	<p>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.</p>
<p>a) El uniforme y el calzado se cubrirá íntegramente al que haya laborado el 50% o más del año efectivo laborado a la fecha de pago o suministro de la prestación.</p>	<p>El uniforme y el calzado se cubrirá íntegramente al personal eventual del STEUS, en las condiciones de la plaza que esté cubriendo, al momento de esta prestación.</p>	<p>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</p>

		<p>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.</p>
b) Al que tenga menos de dicho porcentaje se le cubrirá la parte proporcional al laborado.	=	
<b>Cláusula 71.</b> La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:	=	
a) Al personal que se encuentra laborando a la fecha de pago de esta prestación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente un año, un mes de salario integrado sin descuento alguno, de acuerdo con la Ley. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.	Al personal del STEUS que se encuentra laborando a la fecha de pago de esta prestación y haya prestado sus servicios ininterrumpidamente un año, 35 días de salario integrado sin descuento alguno. En caso de tener menos tiempo laborando en la Universidad de Sonora, el pago será proporcional.	<p>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.</p> <p>La Universidad no puede atender la petición de incrementar la prestación, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: “Incrementar prestaciones no contempladas en el apartado único”.</p>
b) Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el primero de diciembre de cada año. El segundo pago por el mismo concepto será por el importe de 20 días de salario integrado	Este primer pago por concepto de aguinaldo se efectuará a más tardar el primero de diciembre de cada año. El segundo pago por el mismo	

<p>el cual se pagará a cada trabajador dentro de los primeros cinco días en que se empiece a laborar en el mes de enero de cada año.</p>	<p>concepto será por el importe de 25 días de salario integrado el cual se pagará a cada trabajador del STEUS el primer viernes de enero.</p>																																	
<p>c) El aguinaldo se pagará proporcionalmente cuando se dé por terminada la relación de trabajo con anterioridad a las fechas mencionadas en el inciso anterior.</p>	<p>=</p>																																	
<p><b>Cláusula 72.</b> La Universidad otorgará un estímulo económico a los Trabajadores que cumplan 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio, a partir del 20 de marzo de cada año con base en el salario integrado vigente, estímulo que se cubrirá a cada trabajador a más tardar 15 días después de la fecha en que se cumplan los años de servicio mencionado de acuerdo a la siguiente tabla:</p>	<p><b>Cláusula 72.</b> La Universidad otorgará un estímulo económico a los Trabajadores del STEUS que cumplan <b>5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45</b> años de servicio y así sucesivamente, <b>a partir del 20 de marzo del 2024</b>, con base en el salario integrado vigente, estímulo que se cubrirá a cada trabajador a más tardar 15 días después de la fecha en que se cumplan los años de servicio mencionado de acuerdo a la siguiente tabla:</p>	<p>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</p> <p>La Universidad no puede atender la petición de incrementar la prestación, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: “Incrementar prestaciones no contempladas en el apartado único”.</p>																																
<table border="1" data-bbox="268 1068 819 1307"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días de salario integrado vigente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>35, 40 y 45</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table>	Años	Días de salario integrado vigente	15	15	20	20	25	25	30	30	35, 40 y 45	35	<table border="1" data-bbox="908 1068 1833 1412"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días de salario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>35</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>45 en adelante</td> <td>45 en adelante</td> </tr> </tbody> </table>	Años	Días de salario	5	5	10	10	15	15	20	20	25	25	30	30	35	35	40	40	45 en adelante	45 en adelante	
Años	Días de salario integrado vigente																																	
15	15																																	
20	20																																	
25	25																																	
30	30																																	
35, 40 y 45	35																																	
Años	Días de salario																																	
5	5																																	
10	10																																	
15	15																																	
20	20																																	
25	25																																	
30	30																																	
35	35																																	
40	40																																	
45 en adelante	45 en adelante																																	

<p><b>Cláusula 73.</b> La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a 12 días de salario tabular por Asistencia Completa.</p>	<p><b>Cláusula 73.</b> La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores del STEUS un bono anual equivalente a 12 días de salario tabular por Asistencia Completa.</p>	<p>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.</p>
<p>Este bono se hará efectivo de manera trimestral y los pagos se efectuarán en las siguientes fechas:</p>	<p>Este bono se hará efectivo de manera trimestral y los pagos se efectuarán en las siguientes fechas:</p>	<p>La Universidad no puede atender la petición de incrementar la prestación, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: “Incrementar prestaciones no contempladas en el apartado único”.</p>
<p>1. Primer pago, en la primera quincena de julio se cubrirán 3 días: periodo del 20 de marzo al 19 de junio.</p>	<p>1. Primer pago, en la primera quincena de julio se cubrirán 5 días: periodo del 20 de marzo al 19 de junio.</p>	
<p>2. Segundo pago, en la primera quincena de octubre se cubrirán 3 días: periodo del 20 de junio al 19 de septiembre.</p>	<p>2. Segundo pago, en la primera quincena de octubre se cubrirán 5 días: periodo del 20 de junio al 19 de septiembre.</p>	
<p>3. Tercer pago, en la segunda quincena de diciembre se cubrirán 3 días: periodo del 20 de septiembre al 19 de diciembre.</p>	<p>3. Tercer pago, en la segunda quincena de diciembre se cubrirán 5 días: periodo del 20 de septiembre al 19 de diciembre.</p>	
<p>4. Cuarto pago, en la primera quincena de abril se cubrirán 3 días: periodo del 20 de diciembre al 19 de marzo.</p>	<p>4. Cuarto pago, en la primera quincena de abril se cubrirán 5 días: periodo de 20 de diciembre al 19 de marzo.</p>	
<p>Este pago se hará efectivo al personal que durante el trimestre que corresponda, no tenga inasistencias justificadas o injustificadas, salvo incapacidad médica, licencias con goce o sin goce de salario, permisos urgentes no comprobados ni días económicos. En el caso de incapacidad médica, ésta deberá ser debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.</p>	<p>Este pago se hará efectivo al personal del STEUS que durante el trimestre que corresponda, no tenga inasistencias injustificadas, salvo incapacidad médica, esta deberá ser debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.</p>	<p>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</p>

		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.  No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.
	Esta cláusula no será afectada por ninguna prestación, ni concepto distinto a la inasistencia injustificada.	No resulta posible aceptar la inclusión de este párrafo.
<b>Cláusula 74.</b> 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.	<b>Cláusula 74.</b> 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. <b>Otorgando un 70% del cupo total de ingreso para los trabajadores del STEUS.</b> 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.	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. 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.  No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.
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.	La Universidad se compromete a integrar una comisión tripartita conformada por la Universidad y los dos sindicatos ( <b>STEUS-STAUS</b> ) 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.	No se acepta el cambio. No se aporta nada a la cláusula.

<b>Ingreso:</b>	=	
La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI conforme le corresponda al STEUS, conforme a las siguientes prioridades:	=	
<b>A la madre trabajadora del STEUS</b>	=	
▪ Primero: Que sea de base.	=	
▪ Segundo: Trabajadora eventual indefinida.	=	
▪ Tercero: Trabajadora eventual con más de un año laborado.	=	
<b>A los padres trabajadores del STEUS</b>	=	
▪ Primero: Que sea de base.	=	
▪ Segundo: Trabajador eventual indefinido.	=	
▪ Tercero: Trabajador eventual con más de un año laborado.	Tercero: Trabajador eventual <b>con 120 días laborado.</b>	No se acepta la modificación de esta cláusula.
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.	Toda trabajadora del STEUS, podrá gozar de este servicio a partir de que su hijo tenga 60 días de haber nacido y haya concluido su incapacidad de posparto y restablezca su actividad laboral ante la Universidad hasta que su hijo cumpla seis años de edad o sea inscrito en la primaria, siempre y cuando cuente con la propuesta del sindicato de acuerdo con la normatividad que establece la Secretaría de Educación Pública. Lo mismo se hace extensivo para la esposa del trabajador sindicalizado que no goce de esta prestación en su centro de trabajo, lo cual deberá ser debidamente acreditado.	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. 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.
<b>Suspensiones temporales</b>	=	
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.	=	
<b>Suspensiones definitivas</b>	=	
▪ 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.	=	
<b>Cláusula 75.</b> Con respecto a la prestación de guardería y preescolar del CDI a la que se refiere la cláusula que antecede, la Universidad de Sonora acepta proporcionar dicho servicio en los términos pactados en la cláusula 74 del Contrato Colectivo de Trabajo y artículo transitorio noveno respecto al pago de servicio externo, así mismo en términos de los puntos pactados en el convenio de revisión de fecha 18 de marzo de 2005; de manera específica lo siguiente:	=	
a) El ingreso al CDI se dará mediante la publicación de la convocatoria que emita la Dirección del Centro, por lo menos con 30 días de anticipación de la fecha del inicio del próximo ciclo escolar, para todos los posibles usuarios señalando los lugares disponibles por área.	=	
b) Los aspirantes deberán de reunir los requisitos contractuales que se indiquen en la convocatoria y su registro se hará en estricto orden de fecha de presentación en la lista de control que lleve el Centro, con un número de folio de control.	=	
c) Una vez cubiertos los espacios disponibles convocados, los usuarios que no alcancen cupo se les pagará el servicio externo en términos del contrato, expidiéndole la Dirección del Centro la constancia respectiva para el trámite de su pago.	=	
d) Si antes o después de iniciado el ciclo escolar se tiene espacio disponible, podrá cubrirse dicho espacio, previa solicitud, con el usuario aspirante que aparece en la lista de espera, suspendiéndose el pago externo.	=	
e) Que el personal, tanto de base como eventual, por fuera de las ausencias a labores contempladas en el Contrato Colectivo de	=	

Trabajo, haga el esfuerzo de reducir al máximo las faltas injustificadas.		
f) Respecto a los demás puntos que se contienen en el convenio de fecha 18 de marzo de 2005, la Universidad presenta a la consideración de la Comisión Mixta del CDI, derivada de dicho convenio, una propuesta para el Centro de Desarrollo Infantil, para su análisis, discusión, modificación y en su momento aprobación, para ello se propone que en un plazo de 30 días hábiles posteriores a la fecha de la firma del convenio de revisión se resuelva por las partes, conforme los lineamientos pactados en el contrato y sus convenios, el alcance y contenido de dicho estudio.	=	
A partir de esta fecha todo lo relativo a la relación laboral del personal actual adscrito al CDI o el que ingresare con posterioridad (derechos, obligaciones, prestaciones legales y contractuales) dependerán para su trámite y resolución de la Dirección de Recursos Humanos. Dependerá también de esta Dirección bajo los lineamientos pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo, sus convenios y el estudio que se acuerde en el inciso f), el otorgamiento de la prestación y el funcionamiento y operación del Centro.	=	
<b>Cláusula 76.</b> La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la SEP, para tramitar Becas destinadas a la atención de menores, hijos de trabajadores, con necesidades de Educación especial. La Universidad de Sonora se compromete además a proporcionar los siguientes apoyos, los cuales no serán excluyentes:	=	
a) La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de la Mujer del Sindicato serán las instancias encargadas de revisar los asuntos particulares para aquellos casos de deficiencia o discapacidad que requieran educación especial, para lo cual solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares. Una vez analizado el dictamen y si este indica que requiere atención especial, la instancia decidirá el nivel del apoyo económico requerido, presentando el trabajador la factura correspondiente que ampare el pago de esta prestación, en el entendido de que este apoyo económico en ningún caso excederá la cantidad de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.).	La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de la Mujer del Sindicato serán las instancias encargadas de revisar los asuntos particulares para aquellos casos de deficiencia o discapacidad que requieran educación especial, para lo cual solicitará los dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean estos de instituciones públicas como el ISSSTESON o similares. Una vez analizado el dictamen y si este indica que requiere atención especial, la instancia decidirá el nivel del apoyo económico requerido, presentando el trabajador la factura correspondiente que ampare el pago de esta prestación, en el entendido de que este apoyo económico en ningún caso excederá la cantidad de <b>\$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.)</b> .	No es posible atender esta petición.
b) La Universidad otorgará becas a los hijos de los trabajadores que requieran de educación especial por presentar enfermedades de autismo, síndrome de Down o una discapacidad permanente que lo requiera. Para ello es necesario presentar los dictámenes correspondientes de profesionales especialistas en la materia, sean	La Universidad otorgará becas a los hijos de los trabajadores que requieran de educación especial por presentar enfermedades de autismo, síndrome de Down o una discapacidad permanente que lo requiera. Para ello es necesario presentar los dictámenes correspondientes de profesionales especialistas en la materia, sean estos	

<p>estos de instituciones públicas como ISSSTESON o similares. Una vez documentado mediante dictamen que avale que requiere de educación especial, la Dirección de Recursos Humanos determinará el monto de la beca que se otorgará como apoyo económico, en el entendido de que éste en ningún caso excederá la cantidad de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) mensuales y no requerirá la presentación de factura.</p>	<p>de instituciones públicas como ISSSTESON o similares. Una vez documentado mediante dictamen que avale que requiere de educación especial, la Dirección de Recursos Humanos determinará el monto de la beca que se otorgará como apoyo económico, en el entendido de que éste en ningún caso excederá la cantidad <b>de \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.)</b> mensuales y no requerirá la presentación de factura.</p>	
	<p>Que sea extensivo al personal pensionado y/o jubilado del STEUS y homologar la prestación con referencia a la Clausula 153 CCT STAUS.</p>	<p>No resulta posible atender este proyecto de inclusión de cláusula.</p> <p>No resulta posible atender favorablemente dicha petición, ya que el personal pensionado y/o jubilado no tiene la categoría de trabajador de la Universidad, por lo que no es posible pactar hacia ellos nuevas prestaciones.</p>
<p><b>Cláusula 77.</b> 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.</p>	<p><b>Cláusula 77.</b> La Universidad a partir del 20 de marzo del año 2004, constituye un fondo de <b>\$1,500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales, al igual que la Cláusula 157 del CCT STAUS</b> para apoyar a los trabajadores Administrativos y de Servicios <b>del STEUS</b> con el enganche de la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria <b>y/o INFONAVIT</b>, 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.</p> <p>La Universidad se compromete a otorgar la prestación de vivienda afiliando a todo su personal STEUS al INFONAVIT, para lo cual aportara el 5% del salario integrado de cada trabajador STEUS.</p> <p>Para el otorgamiento de apoyo de adquisición o enganche:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que sea adquirible para el personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses y/o a eventuales con que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses.</li> <li>2. La documentación que acredite que el trabajador ha realizado el trámite para la contratación de un crédito de vivienda de interés social, con alguna institución bancaria y otra institución afín.</li> </ol> <p>Para el otorgamiento de apoyo de Escrituración:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que sea personal de base con una antigüedad mínima de 6 meses y / o eventuales que ya cuenten con una antigüedad mínima de seis meses. A si mismo se señala, en caso de dos cónyuges soliciten el apoyo por laborar ambos en la Universidad de Sonora, no se condicione a uno solo, ya que dicha prestación debe ser individual, y que sea respetado el derecho a la adquisición individual de tal beneficio. Se solicita un</li> </ol>	<p>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.</p> <p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p> <p>En lo que respecta a la modificación solicitada, esta se encuentra contenida en el Convenio de Revisión Salarial 2025.</p>

	aumento en el monto de la presente cláusula de \$250,000.00 m.n. a \$1,000,000.00 m.n. ya que dicha cantidad quedo estipulada desde el año 2004 y a la fecha es insuficiente para poder realizar los pagos que deben realizar el trabajador y gastos generado para lo que está destinada dicha cláusula. Los criterios para otorgar este apoyo se establecen en el Reglamento acordado bilateralmente por la Comisión Mixta de Vivienda, el cual deberá actualizarse periódicamente de acuerdo con las necesidades. Los trabajadores del STEUS deberán presentar su solicitud ante la Secretaría de Vivienda del sindicato, dentro del plazo que la misma señale, el cual deberá ser suficiente para que todos los trabajadores STEUS hagan su solicitud respectiva.	
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.	X	
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.	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;	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.	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.	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.
II. Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:	Acompañar a la solicitud respectiva la siguiente documentación:	

Constancia de no propiedad del trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.	Constancia de no propiedad del Trabajador, cónyuge o hijos menores de edad expedida por Registro Público de la Propiedad y de Comercio.	
a) 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.	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.	
	La documentación que acredite que el trabajador a realizado el trámite para la adquisición de terreno urbano no campestre.	
III. En el caso de que la Comisión Mixta de Vivienda estime necesario ampliar el plazo para efecto de comprobar los requisitos necesarios para obtener el derecho al apoyo, lo hará del conocimiento de los trabajadores solicitantes por medio de carta certificada con acuse de recibo.	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.	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.
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.	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:	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	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	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:	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) Contrato privado firmado ante dos testigos en su momento pendiente de su formalización en escritura pública.	

c) La acreditación del trámite de un juicio ordinario civil para elevación de contrato privado a escritura pública.	d) La acreditación del trámite de un juicio ordinario civil para elevación de contrato privado a escritura pública.	
e) Juicio Declarativo de propiedad en trámite ó pendiente de protocolizar.	f) Juicio Declarativo de propiedad en trámite ó pendiente de protocolizar.	
g) Constancia de trámite de adquisición ó carta de asignación por parte del municipio o Gobierno del Estado de Sonora.	h) Constancia de trámite de adquisición ó carta de asignación por parte del municipio ó Gobierno del Estado de Sonora.	
i) Documento que acredite existencia de un juicio sucesorio testamentario o intestamentario donde el trabajador sea el heredero.	j) Documento que acredite existencia de un juicio sucesorio testamentario ó intestamentario donde el trabajador sea el heredero.	
k) Cualquier otro documento no mencionado en los anteriores donde se acredite estar legalmente facultado para regularizar la escrituración de la vivienda.	l) 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.	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	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.	X	
Todo lo no previsto en las presentes bases, se resolverá por la Comisión Mixta de Vivienda.	Todo lo no previsto en las presentes bases, se resolverá por la Comisión Mixta de Vivienda STEUS-UNISON.	En lo jurídico consideramos no resulta posible atender favorablemente dicha petición por perseguir un fin ilícito, es decir contrario a la ley y no ajustarse a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad. Según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.

<p><b>Cláusula 78.</b> La Universidad se compromete a gestionar conjuntamente con el Sindicato ante las autoridades financieras administrativas o que correspondan, los créditos necesarios a fin de construir viviendas en la Colonia del Trabajador Universitario, así como también para la reparación, modificación y ampliación de las casas que actualmente tienen los trabajadores.</p>	<p>Que se retome y se haga efectiva dicha Cláusula y se gestionen terrenos para la construcción de viviendas para los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, así como también, un lugar acondicionado para actividades recreativas y la realización de eventos sociales de los agremiados al STEUS, siendo este una fuente de ingresos tanto para el sindicato como para la administración.</p>	<p>No resulta posible atender ya que la Universidad no cuenta con terrenos aptos para la construcción de viviendas y tampoco inmuebles susceptibles de ser utilizados como locales para eventos sociales. Por otro lado, las y los trabajadores de la Universidad de Sonora cuentan con afiliación al INFONAVIT para tener acceso a una vivienda digna.</p>
<p><b>Cláusula 79.</b> 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.</p>	<p><b>Cláusula 79.</b> La Universidad aportará la cantidad de \$1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) en un Fondo Revolvente para que sea utilizado por los Trabajadores Manuales y Administrativos del STEUS de base para construcción y ampliación de vivienda.</p>	<p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>
<p>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.</p>	<p>Dicho Fondo se ejercerá de acuerdo con las reglas que sean determinadas por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales del STEUS, misma que será la encargada del ejercicio, administración y autorización de uso de dicho Fondo. La secretaria de Fomento de la Vivienda del STEUS será el encargado de tramitar la solicitud y de vigilar y fiscalizar el uso adecuado de esta prestación. El incremento de este Fondo estará sujeto a la aportación que el STEUS establezca de su bolsa para las cláusulas de monto fijo.</p> <p>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, y así mismo la administración se compromete a respetar dicha Cláusula con relación a las cantidades a otorgar, manifestando que las cantidades serán dictaminadas por la comisión por la comisión mixta de préstamos especiales.</p> <p>Se solicita un incremento considerable a los \$10,000,000.00 (diez millones de pesos) ya que desde hace bastantes años la cantidad no ha sido modificada, siendo \$500,000.00 una cantidad no suficiente para cubrir las necesidades de los agremiados.</p>	
<p><b>Cláusula 80.</b> 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</p>	<p><b>Cláusula 80.</b> La Universidad, <b>a partir del 20 de marzo de 2024, incrementara el fondo de ahorro a \$20,000,000.00 (Veinte millones de pesos 00/100 M.N.)</b> a favor de los trabajadores Administrativos, manuales y de servicios <b>del STEUS</b>, mediante la apertura de una cuenta de inversión. Dicho fondo será incrementado por el STEUS con el 50% de las cuotas sindicales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores. El fondo y sus rendimientos serán distribuido proporcionalmente en tres pagos al año, exceptuando las aportaciones voluntarias de los trabajadores y sus rendimientos se pagarán anualmente en una sola exhibición, a los trabajadores de base y a los eventuales proporcionalmente a los días laborados durante el</p>	<p><b>Proyecto de modificación, de acuerdo a lo analizado de manera bilateral en el pleno de la mesa negociadora. Dicho proyecto no considera aún el incremento que pudiera tener en este proceso de revisión 2026, dado que, dependerá de la cantidad que el gremio decida asignar del 2.0% ya autorizado en el marco de la negociación contractual para prestaciones no ligadas al salario.</b></p> <p><b>Cláusula 80.</b> A partir del 20 de marzo de 2024, la Universidad incrementó el Fondo de Ahorro Colectivo hasta por la cantidad de \$15,345,437.49 (Quince millones trescientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos 49/100 M.N.), en beneficio de las y</p>

pagará en forma proporcional a los trabajadores que hayan estado activos durante el cuatrimestre de pago.	cuatrimestre de pago, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares de dicho periodo. <b>Del mismo modo, se pagará en forma proporcional a los trabajadores que hayan estado activos durante el cuatrimestre de pago.</b>	los trabajadores administrativos, manuales y de servicios, mediante la apertura de una cuenta de inversión destinada exclusivamente para dicho fin.
Los pagos se distribuirán de la siguiente manera:	=	El Fondo de Ahorro Colectivo, así como los rendimientos financieros que genere, se distribuirán de manera proporcional, en tres pagos anuales, entre las y los trabajadores de base y eventuales que hayan laborado durante el cuatrimestre correspondiente al periodo de pago.
a. 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).	El día viernes previó al periodo vacacional de Semana Santa de cada año se distribuirá <b>\$5,000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100).</b>	La distribución se realizará con base en el monto de los salarios tabulares devengados durante dicho periodo, incluyendo de manera proporcional a las y los trabajadores que se hayan mantenido activos durante el cuatrimestre de pago correspondiente.
b. 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).	A más tardar cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones de verano, se distribuirán <b>\$10,000,000.00 (Diez millones de pesos 00/100).</b> <b>Las aportaciones voluntarias de los trabajadores (ahorro individual) y sus rendimientos, se pagarán anualmente en una sola exhibición.</b>	Asimismo, el Sindicato aportará el cincuenta por ciento (50 %) de las cuotas sindicales, así como las aportaciones voluntarias que realicen las y los trabajadores. Para tal efecto, la Institución se compromete a reembolsar dichas cuotas y aportaciones en una sola exhibición anual, misma que se efectuará posterior al regreso del periodo vacacional de verano.
c. 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).	El primero de diciembre de cada año se distribuirán <b>\$5,000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100).</b>	En consecuencia, los pagos correspondientes al Fondo de Ahorro Colectivo, Aportaciones Voluntarias y Cuotas Sindicales se efectuarán conforme al siguiente calendario: a) El viernes previo al inicio del periodo vacacional de Semana Santa de cada año, se distribuirá la cantidad de \$4,035,978.68 (Cuatro millones treinta y cinco mil novecientos setenta y ocho pesos 68/100 M.N.), como adelanto del Fondo de Ahorro Colectivo pactado en la presente cláusula. b) A más tardar dentro de los cinco días hábiles posteriores al regreso del periodo anual de vacaciones de verano, se distribuirá la cantidad de \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100 M.N.), como adelanto del Fondo de Ahorro Colectivo. Asimismo, en esta misma fecha se realizará el pago único de las Aportaciones Voluntarias y Cuotas Sindicales acumuladas al corte del periodo correspondiente, conforme a lo establecido en el párrafo anterior. c) El primero de diciembre de cada año, se cubrirá el remanente pendiente por distribuir de esta prestación, mismo que asciende a \$3,156,205.48 (Tres millones ciento cincuenta y seis mil doscientos cinco pesos 48/100 M.N.), considerándose este como el pago final del Fondo de Ahorro Colectivo pactado en la presente cláusula.
<b>Cláusula 81.</b> 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.	<b>Cláusula 81.</b> La Universidad de Sonora entregará la cantidad de <b>\$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.), así como en el CCT Cláusula 154 del STAUS</b> a la madre trabajadora y/o esposa del	<b>La Universidad acepta la modificación a la cantidad señalada en el proyecto de cláusula, que pasa de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) a \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.).</b>

	<p>trabajador del STEUS que dé a luz y/o adopción. <b>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.</b></p>	<p>Con respecto a la modificación en general, 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.</p>
<p><b>Cláusula 82.</b> 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.</p>	<p><b>Cláusula 82.</b> La Universidad de Sonora se obliga a entregar en dote matrimonial la cantidad de <b>\$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</b> que contraiga matrimonio durante la vigencia de este Contrato. <b>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.</b></p>	<p><b>La Universidad acepta la modificación a la cantidad señalada en el proyecto de cláusula, que pasa de \$700.00 (Setecientos pesos 00/100 M.N.) a \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.).</b></p> <p>Con respecto a la modificación en general, 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.</p>

<p><b>Cláusula 83.</b> La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 15% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.</p>	<p>=</p>	
<p>La Universidad venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un 20% de descuento en compras al contado y un 10% sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en los plazos siguientes; hasta \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) en una quincena, de \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) a \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en cuatro quincenas y más de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en seis quincenas.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 84.</b> 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.</p>	<p><b>Cláusula 84.</b> 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 <b>20 días de salario</b> 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.</p>	<p>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.</p> <p>La prestación otorgada está por encima de lo considerado en la Ley Federal del Trabajo.</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p><b>Cláusula 85.</b> La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$2,611.24 (Dos mil seiscientos once pesos 24/100 M.N.) por concepto de despensa para cada trabajador que preste sus servicios a la Institución, independientemente del salario.</p>	<p>La Universidad se obliga a entregar mensualmente la cantidad de \$3,600.00 (Tres mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) tomando en cuenta que la canasta básica 2026 está estimado en un mes promedio, considerada por la Procuraduría del Consumidor por concepto de despensa para cada trabajador que preste sus servicios a la Institución, independientemente del salario.</p>	<p>No resulta posible atender favorablemente dicha petición ya que la Institución no cuenta con los recursos suficientes para atender la modificación planteada.</p>
<p>Así mismo la prima de despensa se hará extensiva al personal eventual, haciéndose el pago a cada uno de estos trabajadores una vez que hayan acumulado treinta días de trabajo. Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado.</p>	<p>Así mismo la prima de despensa se hará extensiva al personal eventual, haciéndose el pago a cada uno de estos trabajadores una vez que hayan acumulado treinta días de trabajo. Dicha práctica se hará extensiva al personal jubilado.</p>	
	<p><b>85 Bis.</b> Como se le otorga al STAUS, su C.C.T. Cláusula 121 párrafo 10 Bis, Se otorgará a los trabajadores del STEUS un apoyo mensual por complemento de materiales didácticos, servicios y equipos de TIC: En la cantidad que la universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad y será de \$1,030.49 (Mil treinta pesos 49/100 M.N.) mensuales para el personal del STEUS trabajador, hijos y cónyuge, El monto aumentara conforme lo señale el STEUS la cantidad que sobre cláusulas de monto fijo se obtengan.</p>	<p>La Universidad no puede atender la petición de crear una nueva prestación, ya que lo tiene prohibido expresamente a través del Convenio de Apoyo Financiero que establece: “Cubrir prestaciones no contempladas en el apartado único”.</p> <p>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.</p>
<p><b>Cláusula 86.</b> La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$2,513.00 (Dos mil quinientos trece pesos 00/100 M.N.) que se cubrirán a más tardar el 9 de mayo de</p>	<p><b>Cláusula 86.</b> La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de <b>\$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.)</b> que se cubrirán a más tardar el 9 de mayo de cada año,</p>	<p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>

<p>cada año, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate.</p>	<p>aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate.</p>	
	<p>La Universidad otorgará a los trabajadores manuales y administrativos del STEUS un bono de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) que se cubrirán a más tardar el tercer viernes de junio, así mismo se les proporcione el cuarto lunes como día feriado, aclarando que al trabajador eventual se le cubrirá proporcionalmente al tiempo laborado del año que se trate.</p>	<p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p> <p>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.</p>
<p><b>Cláusula 87.</b> 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.</p>	<p><b>Cláusula 87.</b> 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 <b>Titular “C”</b>, que se incrementará anualmente de acuerdo con el porcentaje que se otorgue a los trabajadores académicos, y se otorgará de acuerdo con el reglamento aprobado por las partes.</p>	<p>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.</p>

		Se recomienda que esta cláusula la analice la parte institucional de la Comisión de Préstamos Especiales.
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.	Para el ejercicio 2022, la Universidad de Sonora aportará, por esta única ocasión, la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para incrementar este fondo. <b>Así mismo la universidad otorgara 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.</b>	No resulta posible atender este proyecto de modificación de párrafo.  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.
<b>Cláusula 88.</b> 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.	<b>Cláusula 88.</b> La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a <b>\$600,000.00 (Seiscientos mil pesos 00/100 M.N.)</b> 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 <b>del STEUS.</b>	<b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>  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

		<p>generales de trabajo, deben hacerse extensivos a los demás trabajadores con independencia de su afiliación.</p> <p><b>Solo se acepta la modificación en los montos presentados en el segundo párrafo de la Cláusula.</b></p> <p><b>Cláusula 88.</b> 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.</p>
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.	La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a <b>\$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 MN.)</b> a los trabajadores semanales y a <b>\$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.)</b> para los quincenales.	La Universidad acepta entregar los vales de despensa los martes y jueves de cada semana, el importe se incrementa a <b>\$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 MN.)</b> a los trabajadores semanales y a <b>\$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.)</b> para los quincenales.
<b>Cláusula 88 Bis.</b> 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.	<b>Cláusula 88 Bis.</b> 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. <b>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.</b>	<p>No se acepta la inclusión del párrafo adicional a esta cláusula.</p> <p>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.</p>
<b>Capítulo X:</b>	=	
<b>Derechos y prestaciones colectivas de carácter económico</b>	=	

<b>y social</b>	=	
<b>Cláusula 89.</b> 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.	<b>Cláusula 89.</b> La Universidad se obliga a proporcionar la papelería, útiles de oficina, equipo y mobiliario que el Sindicato <b>del STEUS</b> 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).
<b>Cláusula 90.</b> La Universidad otorgará doce licencias sindicales con goce total de salario a los integrantes del Comité Ejecutivo del STEUS por el tiempo que duren en sus funciones, con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Así mismo dará las facilidades a los delegados y representantes del Sindicato en cada dependencia, para que cuando ello sea indispensable, traten con los representantes de la Universidad, aún dentro de los horarios de trabajo, los asuntos urgentes que se presenten de improviso, relacionados con el desempeño de las labores. Cuando se trate de asuntos urgentes los mismos deberán ser tratados en cualquier momento fuera del citado horario. Estas facilidades se harán extensivas a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.	<b>Cláusula 90.</b> La Universidad otorgará <b>trece</b> licencias sindicales con goce total de salario a los integrantes del Comité Ejecutivo del STEUS por el tiempo que duren en sus funciones, con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Así mismo dará las facilidades a los delegados y representantes del Sindicato en cada dependencia, para que cuando ello sea indispensable, traten con los representantes de la Universidad, aún dentro de los horarios de trabajo, los asuntos urgentes que se presenten de improviso, relacionados con el desempeño de las labores. Cuando se trate de asuntos urgentes los mismos deberán ser tratados en cualquier momento fuera del citado horario. Estas facilidades se harán extensivas a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.	No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.
Cuatro de las licencias referidas en esta cláusula se otorgarán en nivel tabular 9, para que se destinen a un número igual de integrantes del Comité Ejecutivo que esa misma representación sindical decida, en el entendido de que solamente serán efectivas durante el periodo establecido para el cual fueron electos como integrantes del Comité Ejecutivo, por lo que una vez concluida su gestión, los trabajadores beneficiados regresarán a la plaza y nivel tabular que tengan asignados como empleados de la Universidad de Sonora. El Secretario General notificará, por escrito, a la Secretaría General Administrativa los nombres y puestos de los integrantes del Comité Ejecutivo que sean designados como beneficiarios.	<b>Las trece licencias referidas en esta cláusula se otorgarán en nivel tabular 9C,</b> para que se destinen a un número igual de integrantes del Comité Ejecutivo que esa misma representación sindical decida, en el entendido de que solamente serán efectivas durante el periodo establecido para el cual fueron electos como integrantes del Comité Ejecutivo, por lo que una vez concluida su gestión, los trabajadores beneficiados regresarán a la plaza y nivel tabular que tengan asignados como empleados de la Universidad de Sonora. El Secretario General notificará, por escrito, a la Secretaría General Administrativa los nombres y puestos de los integrantes del Comité Ejecutivo que sean designados como beneficiarios.	No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.
<b>Cláusula 91.</b> La Universidad concederá permiso para que los trabajadores del Sindicato acudan a Asambleas Generales citadas por la Dirección Sindical en horario de trabajo, únicamente por dos ocasiones durante el mes, a partir de las 12:00 horas. Los permisos no ejecutados no se podrán acumular en los del siguiente mes, En casos extraordinarios y previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, la Institución dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas	<b>Cláusula 91.</b> 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	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).

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.	generales que convoque el STEUS. Por lo que respecta a los trabajadores de las unidades regionales norte y sur que tengan turno nocturno, dicho permiso empezará a contar a partir de la hora en que empieza su jornada de trabajo que corresponda al día en se lleve a cabo la Asamblea General.	
<b>Cláusula 92.</b> La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo durante 15 días naturales previos a la fecha legal de presentación del pliego petitorio que corresponda y hasta la fecha de firma del Convenio correspondiente. Cuatro de las plazas vacantes que se generen serán sustituidas a criterio de la Institución.	<b>Cláusula 92.</b> La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo <b>a partir del inicio del semestre correspondiente a la revisión y hasta la fecha de firma del convenio. Las 10 vacantes que se generen serán sustituidas hasta la firma del convenio.</b>	No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.
	<b>92 bis. La Universidad concederá licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Electoral, cada vez que se realice un proceso electoral del STEUS.</b>	No resulta posible atender este proyecto de inclusión de párrafo.
<b>Cláusula 93.</b> 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.	<b>Cláusula 93.</b> La Universidad concederá permiso a partir de las <b>12:00 horas</b> 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 <b>10:00 horas.</b>	No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.  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 Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que este beneficio no puede ser exclusivo para el sindicato mayoritario.
<b>Cláusula 94.</b> La Universidad otorgará a los representantes sindicales de las Comisiones Mixtas Generales Contractuales existentes o las que se integren a futuro, licencias parciales o totales con goce de salario para el adecuado desarrollo de las funciones asignadas.	=	
La duración de estos permisos será acordada de manera bilateral. Asimismo, la Universidad concederá permiso una vez al año para la realización de una Asamblea Plenaria Estatal, cuya fecha fijará el STEUS.	=	
<b>Cláusula 95.</b> La Universidad concederá permiso a los trabajadores del STEUS para que acudan a una Asamblea General en las fechas que señale como establecimiento de un futuro movimiento de huelga, en el	=	

horario que determine el propio Sindicato. Esto sin perjuicio de lo contemplado en el primer párrafo de este apartado.		
<b>Cláusula 96.</b> La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca General, en donde anteriormente se encontraban las oficinas de la Preparatoria Diurna de la propia Universidad, para la instalación de sus propias oficinas y dar facilidades para la celebración de sus asambleas en locales adecuados de la propia Universidad, Así mismo la Universidad acondicionará la explanada que se encuentra entre las actuales oficinas sindicales y las instalaciones de Radio y TV. Universitaria, dicho acondicionamiento responderá a las propias necesidades del Sindicato, esos trabajos se realizarán en un plazo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha del presente Convenio.	<b>Cláusula 96.</b> La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato <b>del STEUS</b> el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca General, en donde anteriormente se encontraban las oficinas de la Preparatoria Diurna de la propia Universidad, para la instalación de sus propias oficinas y dar facilidades para la celebración de sus asambleas en locales adecuados de la propia Universidad, Así mismo la Universidad acondicionará la explanada que se encuentra entre las actuales oficinas sindicales y las instalaciones de Radio y TV. Universitaria, dicho acondicionamiento responderá a las propias necesidades del Sindicato, esos trabajos se realizarán en un plazo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha del presente Convenio.	<b>Cláusula 96.</b> La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato STEUS, por su calidad de <b>sindicato mayoritario</b> , el local ubicado en los Arcos del Ala Norte del Museo y Biblioteca General, en donde anteriormente se encontraban las oficinas de la Preparatoria Diurna de la propia Universidad, para la instalación de sus propias oficinas y dar facilidades para la celebración de sus asambleas en locales adecuados de la propia Universidad, Así mismo la Universidad acondicionará la explanada que se encuentra entre las actuales oficinas sindicales y las instalaciones de Radio y TV. Universitaria, dicho acondicionamiento responderá a las propias necesidades del Sindicato, esos trabajos se realizarán en un plazo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha del presente Convenio.
La Universidad y Sindicato realizarán conjuntamente gestiones para la ubicación de las actuales Oficinas Sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiera la Universidad.	La Universidad y <b>Sindicato STEUS</b> realizarán conjuntamente gestiones para la ubicación de las actuales Oficinas Sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiera la Universidad.	La Universidad y el <b>Sindicato mayoritario STEUS</b> realizarán conjuntamente gestiones para la ubicación de las actuales Oficinas Sindicales a un local céntrico que para tal efecto adquiera la Universidad
<b>Cláusula 97.</b> 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.	<b>Cláusula 97.</b> La Universidad pondrá a disposición del <b>Sindicato del STEUS de manera permanente tres automóviles y un Pick-up en</b> buenas condiciones, para su uso en actividades diarias propias del Sindicato, y cuando se requiera la utilización de otra unidad el STEUS lo solicitará, y la <b>Universidad le otorgara el préstamo de la unidad que ocupe</b> , la Institución cubrirá los gastos de mantenimiento y conservación de las mencionadas unidades.	No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.  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.
<b>Cláusula 98.</b> La Universidad conviene también el uso por parte del STEUS, de los medios de difusión, propaganda o publicidad con que cuenta para que el Sindicato lleve a cabo las diversas actividades que programe de carácter cultural.	=	
La Universidad de Sonora se compromete a permitir el uso de la Radio y T.V. Universitaria por parte del STEUS, en un programa semanal de 90 minutos, programas que deberán tener carácter informativo o cultural con plena libertad para la producción del mismo.	=	

<p><b>Cláusula 99.</b> La Universidad se obliga a mantener en servicio permanente la extensión telefónica del Sindicato al conmutador general de la Institución.</p>	<p><b>Cláusula 99.</b> La Universidad se obliga a mantener en servicio permanente la extensión telefónica del Sindicato al conmutador general de la Institución.</p>	
<p>La Universidad otorgará la cantidad de \$12,000.00 (Doce mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.</p>	<p>La Universidad otorgará la cantidad de <b>\$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.)</b> mensuales para gastos de teléfono de la oficina sindical. Así mismo contratará un seguro de protección que cubra la pérdida de mobiliario y equipos que se encuentre en el local del STEUS, por causas no naturales.</p>	<p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>
<p><b>Cláusula 100.</b> La Universidad de Sonora se obliga a adquirir para la Biblioteca del Sindicato los libros que éste específicamente señale, sea cual fuere el autor o editorial hasta por la cantidad de \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 MN.) anuales. Así mismo seguirá entregando los títulos editados de las tesis profesionales que hayan sustentado y sustenten en el futuro sus estudiantes, en cantidades suficientes, además entregará cinco ejemplares de cada libro que edite.</p>	=	
<p>La Universidad entregará para el funcionamiento de la Biblioteca Sindical en la medida de su capacidad, el mobiliario de reemplazo de otras bibliotecas, en buenas condiciones de uso.</p>	=	
<p>Así mismo la Universidad otorgará al Bibliotecario adscrito a la Biblioteca Sindical y a las personas que en el futuro se contraten para esta biblioteca, cursos de capacitación y/o adiestramiento de cualquier tipo que impartan para el mejor funcionamiento de las bibliotecas de la Institución.</p>	=	
<p><b>Cláusula 101.</b> La Universidad respetara las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del Comedor Universitario.</p>	<p><b>Cláusula 101.</b> La Universidad respetara las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus universitario y las que en un futuro se crearán a excepción del Comedor Universitario.</p>	
<p>La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión del Comedor Universitario, siempre y cuando este constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p>La Universidad acepta otorgar al sindicato la concesión del Comedor Universitario, siempre y cuando este constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo. <b>Se solicita un porcentaje de las rentas de la concesión de los Cafenios que están dentro del área de la Universidad.</b></p>	<p>No resulta posible atender este proyecto de modificación de cláusula.</p>
<p><b>Cláusula 102.</b> 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.</p>	<p><b>Cláusula 102.</b> La Universidad proporcionará al <b>STEUS</b> 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.</p>	<p>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</p>

		unidades para uso exclusivo del sindicato mayoritario puede considerarse un privilegio inadmisibles.																																
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 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.	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.																																	
<b>Cláusula 103.</b> La Universidad proporcionará la cantidad de \$70,000.00 (Setenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Regionales, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.	<b>Cláusula 103.</b> La Universidad proporcionará la cantidad de <b>\$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)</b> anuales, como ayuda para sufragar los gastos de los delegados sindicales de las Unidades Regionales, que asistan a las Asambleas Generales y de delegados que cite el STEUS.	<b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>																																
Además, la Universidad se obliga a entregar al STEUS por concepto de gastos generales de representación la cantidad de \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 M.N.) mensuales.	Además, la Universidad se obliga a entregar al STEUS por concepto de gastos generales de representación la cantidad de <b>\$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) mensuales.</b> <b>El monto de esta cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de monto fijo que el sindicato establezca.</b>	<b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>																																
<b>Cláusula 104.</b> La Universidad otorgará por conducto del Comité Ejecutivo una ayuda económica anual para sufragar gastos por actividades sindicales en las Delegaciones de los campus de las unidades regionales de acuerdo a la siguiente distribución:	<b>Cláusula 104.</b> De la ayuda económica para gastos por actividades sindicales. La Universidad otorgará, por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual para sufragar gastos por actividades sindicales en las delegaciones de los campus de las unidades regionales de acuerdo con la siguiente distribución:	<b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Delegación</th> <th>Suma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Navojoa</td> <td>\$14,000.00</td> </tr> <tr> <td>Caborca</td> <td>\$12,000.00</td> </tr> <tr> <td>Cajeme</td> <td>\$3,250.00</td> </tr> <tr> <td>Nogales</td> <td>\$3,250.00</td> </tr> <tr> <td>Santa Ana</td> <td>\$5,500.00</td> </tr> <tr> <td>Bahía Kino</td> <td>\$2,000.00</td> </tr> <tr> <td>Campo Experimental</td> <td>\$7,000.00</td> </tr> </tbody> </table>	Delegación	Suma	Navojoa	\$14,000.00	Caborca	\$12,000.00	Cajeme	\$3,250.00	Nogales	\$3,250.00	Santa Ana	\$5,500.00	Bahía Kino	\$2,000.00	Campo Experimental	\$7,000.00	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Delegación</th> <th>Suma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Navojoa</td> <td>\$ 20,000.00</td> </tr> <tr> <td>Caborca</td> <td>\$ 18,000.00</td> </tr> <tr> <td>Cajeme</td> <td>\$ 9,250.00</td> </tr> <tr> <td>Santa Ana</td> <td>\$ 11,500.00</td> </tr> <tr> <td>Nogales</td> <td>\$9,250.00</td> </tr> <tr> <td>Bahía Kino</td> <td>\$ 8,000.00</td> </tr> <tr> <td>Campo Experimental</td> <td>\$ 13,000.00</td> </tr> </tbody> </table>	Delegación	Suma	Navojoa	\$ 20,000.00	Caborca	\$ 18,000.00	Cajeme	\$ 9,250.00	Santa Ana	\$ 11,500.00	Nogales	\$9,250.00	Bahía Kino	\$ 8,000.00	Campo Experimental	\$ 13,000.00	
Delegación	Suma																																	
Navojoa	\$14,000.00																																	
Caborca	\$12,000.00																																	
Cajeme	\$3,250.00																																	
Nogales	\$3,250.00																																	
Santa Ana	\$5,500.00																																	
Bahía Kino	\$2,000.00																																	
Campo Experimental	\$7,000.00																																	
Delegación	Suma																																	
Navojoa	\$ 20,000.00																																	
Caborca	\$ 18,000.00																																	
Cajeme	\$ 9,250.00																																	
Santa Ana	\$ 11,500.00																																	
Nogales	\$9,250.00																																	
Bahía Kino	\$ 8,000.00																																	
Campo Experimental	\$ 13,000.00																																	
Estos apoyos se harán efectivos para la segunda quincena de marzo de cada año.	X																																	

<p><b>Cláusula 105.</b> La Universidad se compromete a mejorar los comedores o en su defecto a ampliarlos ya existentes, con todos los útiles necesarios para su mejor funcionamiento para los trabajadores universitarios, tanto dentro del campus universitario como en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería.</p>	<p>=</p>	
<p>La Universidad se obliga a construir adjunto al Comedor Universitario un área exclusiva para los trabajadores miembros del Sindicato, para la preparación y consumo de sus alimentos debidamente equipada para tal efecto.</p>	<p>=</p>	
<p>La Universidad acondicionará o adecuará la construcción adjunta al Centro de Desarrollo Infantil por la parte lateral de la Calle Luis Donaldo Colosio a efecto de destinarlo a Área de Descanso del personal que labora en dicho Centro.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 106.</b> La Universidad de Sonora se compromete a pagar íntegramente el sueldo de cinco operadores de programa, un bibliotecario, un trabajador social, dos auxiliares de oficina y un conserje y de proporcionarles los servicios del ISSSTESON, al efecto los incluirá en la nómina de la Universidad, quedando sujeto dicho personal a los descuentos que por este concepto autoriza el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Dicho personal será nombrado o removido libremente por el STEUS, dependiendo en forma directa de dicho Sindicato para el desempeño de su trabajo. Los incrementos salariales que se otorguen a través de la revisión del presente Contrato en favor de los trabajadores y empleados de la Universidad de Sonora, también los percibirá dicho personal, en la misma proporción que los empleados de su misma categoría.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 107.</b> Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, correspondiendo \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Centro, \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Sur y \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.</p>	<p><b>Cláusula 107.</b> Para la práctica y fomento del deporte entre los miembros del STEUS, la Universidad entregará al STEUS la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, correspondiendo \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Centro, \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Sur y \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) para la Unidad Regional Norte. Dichas cantidades serán entregadas al inicio de cada mes.</p>	<p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>
<p>La Universidad entregará a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación. Así mismo la Universidad autorizará el uso de las Instalaciones deportivas</p>	<p>La Universidad entregará a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo, una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación. Así mismo la Universidad autorizará el uso de las Instalaciones deportivas</p>	

con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.	con que cuenta, además proporcionará el personal técnico y de asesoría para los adiestramientos deportivos.																											
<b>Cláusula 108.</b> La Universidad permitirá el acceso al STEUS a la documentación contable y la Dirección de Planeación de la Institución escuchará el punto de vista del Sindicato al elaborar el Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos.	=																											
Además, la Universidad hará entrega al Sindicato de un informe trimestral del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo. Así mismo, al término de cada año, se le hará entrega de un informe completo sobre el presupuesto ejercido y de los subsidios estatal y federal aprobados para el ejercicio del año siguiente.	=																											
<b>Cláusula 109.</b> 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:	<b>Cláusula 109.</b> La Universidad otorgará al STEUS la suma de <b>\$1,160,000.00 (Un millón ciento sesenta mil pesos 00/100 M.N.)</b> 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:	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.  <b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Festejo</th> <th>Suma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Posada Decembrina</td> <td>\$300,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día Internacional de la Mujer</td> <td>\$50,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día del Trabajador Universitario</td> <td>\$70,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día de las Madres</td> <td>\$50,000 00</td> </tr> <tr> <td>Día del Niño</td> <td>\$55,000.00</td> </tr> </tbody> </table>	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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Festejo</th> <th>Suma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Posada Decembrina</td> <td>\$600,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día Internacional de la Mujer</td> <td>\$100,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día del Trabajador Universitario</td> <td>\$150,000.00</td> </tr> <tr> <td>Día de las Madres</td> <td>\$100,000 00</td> </tr> <tr> <td>Día del Niño</td> <td>\$110,000.00</td> </tr> <tr> <td>1ro de mayo</td> <td>\$100,000.00</td> </tr> </tbody> </table>	Festejo	Suma	Posada Decembrina	\$600,000.00	Día Internacional de la Mujer	\$100,000.00	Día del Trabajador Universitario	\$150,000.00	Día de las Madres	\$100,000 00	Día del Niño	\$110,000.00	1ro de mayo	\$100,000.00	
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																											
Festejo	Suma																											
Posada Decembrina	\$600,000.00																											
Día Internacional de la Mujer	\$100,000.00																											
Día del Trabajador Universitario	\$150,000.00																											
Día de las Madres	\$100,000 00																											
Día del Niño	\$110,000.00																											
1ro de mayo	\$100,000.00																											
<b>Cláusula 110.</b> 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.	<b>Cláusula 110.</b> La Universidad otorgará al STEUS la suma de <b>\$25,000.00 (Veinte cinco mil pesos 00/100 M.N.)</b> mensuales para ayuda de gastos de asesoría.	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																										

		<p>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.</p> <p><b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b></p>
La Universidad aportará la suma de \$38,000.00 (Treinta y ocho mil pesos 00/100 M.N.) anuales como apoyo para diversas asesorías.	La Universidad aportará la suma de <b>\$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)</b> anuales como apoyo para diversas asesorías.	<b>Sujeto a la distribución de recursos para cláusulas de monto fijo asignado, con base en la Política de Incremento.</b>
<b>Capítulo XI:</b>	=	
<b>Del escalafón</b>	=	
<b>Cláusula 111.</b> El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y las plazas de nueva creación, definitivas o temporales y por obra determinada, así como el procedimiento que debe seguir para los movimientos de ascenso se establecerá en el Reglamento de Escalafón que formulará la Comisión respectiva.	=	
<b>Cláusula 112.</b> En el Reglamento de Escalafón se observarán las siguientes bases;	=	
1. Los puestos de nueva creación que sean definitivos y los supernumerarios (temporales) y por obra determinada que se conviertan en definitivos en los términos de este Contrato, se incorporarán de inmediato al Escalafón respectivo.	=	
2. Las plazas sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán con apego a los requisitos del Manual de Puestos y Funciones y/o tomando en cuenta la antigüedad laboral, cuando este concepto sea el único que deba observarse o por concurso ante la propia Comisión de Escalafón.	=	
3. La Comisión del Escalafón está obligada a considerar para los efectos de designación respectiva, las candidaturas que a nombre propio presenten los trabajadores sin más requisitos que la idoneidad de los mismos para el puesto que se trate	=	

<p><b>Cláusula 113.</b> Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta de Escalafón, podrán inconformarse ante la propia Comisión dentro de un plazo de diez días hábiles a partir de que sean notificados de la resolución respectiva, interponiéndose por escrito dicho curso, a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución pudiendo presentar pruebas supervenientes, observándose en forma supletoria el procedimiento previsto en la Cláusula 3.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cláusula 114.</b> 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.</p>	<p><b>Cláusula 114.</b> Las resoluciones de la Comisión Mixta del Escalafón <b>STEUS-UNISON</b>. surtirán efecto desde el momento en que se notifiquen. El trabajador percibirá salario correspondiente a su nuevo puesto, desde el día siguiente a aquel en que quede firme la resolución de la Comisión Mixta del Escalafón <b>STEUS-UNISON</b>.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Cláusula 115.</b> La Comisión Mixta de Escalafón tendrá el carácter de permanente y la Universidad proporcionará personal, local, mobiliario, y enseres necesarios para su funcionamiento.</p>	<p><b>Cláusula 115.</b> La Comisión Mixta del Escalafón <b>STEUS-UNISON</b>. tendrá el carácter de permanente y la Universidad de Sonora proporcionará personal, local, mobiliario, y enseres necesarios para su funcionamiento. Solicitud: Acceso en la plataforma SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA (SIIA), para poder consultar con el número de plaza el empleado que la está ocupando.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Cláusula 116.</b> 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</p>	<p><b>Cláusula 116.</b> La Institución y <b>STEUS</b> tienen la más amplia libertad para hacer la designación de su respectivo representante para integrar la Comisión del Escalafón, así como para sustituirlos en cualquier momento. En el caso apuntado la sustitución deberá notificarse con</p>	<p>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:</p>

ocho días de anticipación a la fecha que empiece a fungir el nuevo representante.	ocho días de anticipación a la fecha que empiece a fungir el nuevo representante.	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.
<b>Cláusula 117.</b> Los escalafones formulados y las resoluciones que dicte la Comisión Mixta de Escalafón se harán públicas por medios idóneos.	<b>Cláusula 117.</b> Los escalafones formulados y las resoluciones que dicte la Comisión Mixta del Escalafón <b>STEUS-UNISON</b> 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.
<b>Cláusula 118.</b> En ningún caso los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento de su salario.	=	
<b>Cláusula 119.</b> Todas las plazas administrativas que no sean de confianza, sea cual sea su modalidad, quedarán sujetas para su cobertura a las disposiciones escalafonarias aplicables.	=	
<b>Capítulo XII:</b>	=	
<b>Condiciones generales de trabajo</b>	=	
<b>Cláusula 120.</b> 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;	<b>Cláusula 120.</b> Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la Universidad y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrá la Institución <b>y el STEUS</b> de acuerdo con las siguientes bases;	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:

		<p>“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”.</p> <p>Además, debe observarse que, según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.</p>
<p>1. La Institución y el Sindicato formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.</p>	<p>La <b>Institución y el STEUS</b> formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.</p>	<p>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”.</p> <p>Además, debe observarse que, según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.</p>
<p>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.</p>	<p>=</p>	

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.	Respecto al <b>personal del STEUS</b> 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	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.
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.	La Institución y <b>el STEUS</b> 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.	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.
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.	Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta permanente de Higiene y Seguridad <b>STEUS-UNISON</b> que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, independientemente de su propio reglamento.	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.
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	Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad y las determinaciones de las subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene <b>STEUS-UNISON</b> en cada centro de trabajo	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.
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.	=	
<b>Capítulo XIII:</b>	=	
<b>De la vigencia y obligatoriedad de este Contrato</b>	=	
<b>Cláusula 121.</b> Las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores, empleados sindicalizados del STEUS, con excepción del personal de confianza.	=	
<b>Cláusula 122.</b> Sólo obligará a las partes los Convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmado por sus representantes debidamente autorizados, siempre que sean acordes al presente Contrato y la Ley.	=	
<b>Cláusula 123.</b> El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de observancia obligatoria general, pero cuando existan usos y costumbres que establezcan mayores derechos para el personal sindicalizado del STEUS que los señalados en este Contrato, los mismos se respetarán.	=	
<b>Cláusula 124.</b> La vigencia de este Contrato comenzará a contar a partir del 20 de marzo de 2022, será por tiempo indeterminado correspondiendo revisarse en lo correspondiente al salario tabular cada año, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos treinta días antes de la fecha de revisión y por lo que respecta a la totalidad del Contrato se revisará cada dos años, debiendo hacerse la solicitud respectiva por lo menos con 60 días de anticipación a la fecha de revisión.	=	
<b>Cláusulas Transitorias</b>	=	
<b>Primera.</b> 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	<b>Primera.</b> La Universidad de Sonora y el <b>STEUS</b> 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	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

<p>término se designará una Comisión Mixta integrada por igual número de miembros de las partes.</p>	<p>mismo término se designará una Comisión Mixta integrada por igual número de miembros de las partes.</p>	<p>fracción I del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al reglamento interior de trabajo, señala lo siguiente:</p> <p>“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”.</p> <p>Además, debe observarse que, según criterio de la SCJN no se deben acordar modificaciones que signifiquen un privilegio inadmisibles para un sindicato en particular (Ver: Tesis con registro digital 160288, 2da Sala SCJN) y la exclusividad en la integración de comisiones mixtas es considerado un privilegio inadmisibles (Ver: Tesis con registro digital 160292, 2da Sala SCJN). Al respecto y atendiendo a dichos criterios, la sentencia firme en el juicio especial colectivo 21/2023 Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora Vs Universidad de Sonora y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.</p>
<p><b>Segunda.</b> La Universidad de Sonora se obliga a publicar el presente Contrato Colectivo de Trabajo en su página electrónica, así como a imprimir al menos un ejemplar por cada trabajador, mismos que serán puestos a disposición del STEUS en un plazo máximo de 60 días. En caso de ser necesario y a solicitud del STEUS, se podrá realizar una reimpresión del mismo.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Tercera.</b> Derogada.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Cuarta.</b> Derogada.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Quinta.</b> Derogada.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Sexta.</b> Derogada.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Séptima.</b> La Universidad tendrá un término de 30 días para que realice los trámites y en consecuencia de cumplimiento a las Cláusulas que por su naturaleza así lo requieran.</p>	<p>=</p>	

<b>Octava.</b> La Universidad procurará en la medida de sus posibilidades a acondicionar algún local en los campus de Nogales y Santa Ana, para que sean utilizadas como oficinas Sindicales del STEUS.	=	
<b>Novena.</b> Por lo que hace al pago de servicio en guarderías particulares a niños hijos de trabajadores que no alcanzaron cupo en el CDI o de unidades regionales, y a los que son cuidados por una persona contratada para el efecto en su propia casa, la Universidad absorberá la inscripción y colegiatura o el pago de honorarios, en su caso. El pago de honorarios por cuidado en casa, se fija en la cantidad de \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales. Lo anterior se hará extensivo a las unidades regionales.	=	
La Universidad y el STEUS, en un término de 60 días a partir de la firma del convenio elaboren un estudio que permita mejorar el funcionamiento del CDI que conduzca a la optimización de los recursos económicos y humanos.	=	
<b>Décima.</b> Derogada.	=	
<b>Décima primera.</b> El presente ejemplar de Contrato Colectivo resulta una reestructuración del mismo, así como la inclusión de diferentes convenios, por lo que cualquier omisión, alteración o modificación que aparezca, no surte ningún efecto jurídico, y las partes se estarán a lo originalmente pactado.	=	
<b>Décima segunda.</b> Derogada.	=	
<b>Décima tercera.</b> Derogada.	=	
<b>Décima cuarta.</b> Derogada.	=	
<b>Décima quinta.</b> Derogada.	=	
<b>Décima sexta.</b> Derogada.	=	
<b>Décima séptima.</b> Derogada.	=	
<b>Décima octava.</b> Derogada.	=	
<b>Décima novena.</b> Derogada.	=	

<b>Vigésima.</b> Derogada.	=	
<b>Vigésima primera.</b> 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.	<b>Vigésima primera.</b> 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 <b>el STEUS</b> considere como violación, designando las partes para tal efecto a una Comisión Mixta de Seguimiento <b>STEUS-UNISON</b> , 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.
<b>Vigésima segunda.</b> Las partes acuerdan en que el Clausulado que no ha sido modificado, conserva su vigencia en los términos de su redacción.	<b>Vigésima segunda.</b> Las partes acuerdan <b>STEUS-UNISON</b> en que el Clausulado que no ha sido modificado, conserva su vigencia en los términos de su redacción.	No se acepta la modificación ya que al señalar “las partes” ya se está refiriendo a la institución y al sindicato mayoritario.
<b>Vigésima tercera.</b> 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.	<b>Vigésima tercera.</b> Las partes convienen que a partir de la firma del convenio de revisión contractual se conformará una comisión mixta de estilo <b>STEUS-UNISON</b> para que incluya en el Contrato Colectivo de Trabajo lo convenido en las revisiones salariales y contractuales inmediatas anteriores.	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.
<b>Vigésima cuarta.</b> Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 y 399-bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan ante la junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni	<b>Vigésima cuarta.</b> Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 y 399-bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan ante la junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni	<b>Vigésima cuarta.</b> Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 y 399-bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo cual de común acuerdo lo depositan ante la junta, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni

<p>aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres. Por otra parte, el sindicato compareciente, por conducto de su Secretaría General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del trámite de huelga 018/2022, y se solicita que se agregue un tanto de este convenio al expediente 179/76 relativo al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido de que queda reservado el derecho individual de los trabajadores, para que lo hagan valer en la vía y forma que corresponda.</p>	<p>aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres. Por otra parte, el <b>sindicato STEUS</b> compareciente, por conducto de su Secretaría General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del trámite de huelga 018/2022, y se solicita que se agregue un tanto de este convenio al expediente 179/76 relativo al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido de que queda reservado el derecho individual de los trabajadores, para que lo hagan valer en la vía y forma que corresponda.</p>	<p>aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres. Por otra parte, el sindicato STEUS compareciente en su carácter de sindicato mayoritario, por conducto de su Secretaría General, manifiesta que en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del trámite de huelga 018/2022, y se solicita que se agregue un tanto de este convenio al expediente 179/76 relativo al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido de que queda reservado el derecho individual de los trabajadores, para que lo hagan valer en la vía y forma que corresponda.</p> <p><b>Resultará necesario actualizar datos.</b></p>
<p><b>Vigésima quinta.</b> En virtud del problema de falta de medicamentos que se presenta actualmente en el ISSSTESON, la Universidad creará temporalmente un fondo revolvente por un monto de \$750,000.00 para que los trabajadores administrativos y de servicios puedan hacer uso de él para cubrir los costos que corresponden a medicamentos catastróficos que serán reembolsados por el ISSSTESON y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el propio instituto. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos tenga el propio ISSSTESON y a las particularidades que establezca la universidad para el reembolso efectivo del costo del medicamento al fondo revolvente.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Capítulo transitorio</b></p>	<p>=</p>	
<p><b>(Al capítulo Décimo Primero del Escalafón)</b></p>	<p>=</p>	
<p><b>Primera.</b> 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,</p>	<p><b>Primera.</b> La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, convienen que la Comisión Mixta de Escalafón <b>STEUS-UNISON</b> 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.</p>	<p>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.</p>

<p><b>Segunda.</b> 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.</p>	<p><b>Segunda.</b> La Comisión Mixta de Escalafón <b>STEUS-UNISON</b> 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.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Tercera.</b> 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.</p>	<p><b>Tercera.</b> 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 <b>STEUS</b>, 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.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Cuarta.</b> Todas aquellas plazas que de acuerdo al manual de puestos del tabulador no se requiera el requisito de experiencia, se cubrirán con simple antigüedad.</p>	<p>=</p>	
<p><b>Quinta.</b> 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.</p>	<p><b>Quinta.</b> En aquellas plazas que se requiera experiencia de acuerdo al manual de puestos del <b>STEUS</b> propondrá al trabajador que reúna los requisitos del puesto y que tenga mayor antigüedad.</p>	<p>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).</p>

<p><b>Sexta.</b> 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:</p>	<p><b>Sexta.</b> 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 <b>STEUS-UNISON</b> cuando además reúna los requisitos siguientes:</p>	<p>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.</p>
<p>1. Que tenga el carácter de trabajador de base.</p>		
<p>2. Que cumplan los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador.</p>		
<p>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.</p>		
	<p>Que tenga el carácter de trabajador de base. Que cumplan los requisitos que señala el manual de puestos del tabulador. 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.</p>	
<p><b>Séptima.</b> 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.</p>	<p><b>Séptima.</b> De proceder la impugnación, la Comisión Mixta de Escalafón <b>STEUS-UNISON</b> 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.</p>	<p>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</p>

		la Universidad de Sonora determinó que el sindicato minoritario deberá tener participación en las comisiones mixtas.
<b>Octava.</b> En caso de resultar empate entre los aspirantes sometidos a examen, la Comisión dictaminará a favor del candidato que demuestre tener una antigüedad mayor en una plaza similar a la concursada dentro de la Universidad de Sonora.	=	
<b>Novena.</b> La Comisión será la que determine en qué momento se interrumpe el movimiento escalafonario ya sea porque entre los trabajadores de base no exista personal que reúna los requisitos del puesto o no existan solicitudes para la ocupación de la plaza.	=	
<b>Décima.</b> 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.	<b>Décima.</b> 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.	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).
De no existir impugnaciones en los términos antes señalados, el dictamen adquiere automáticamente la categoría de definitivo. En caso de impugnación el trabajador propuesto por el STEUS continuará desarrollando las funciones por todo el tiempo que dure el procedimiento, el cual no será mayor de 30 días naturales. Si la impugnación procediera, el trabajador favorecido ocupará la plaza al día hábil siguiente de la fecha de la resolución, percibiendo su salario a partir de que ocupe la plaza. Los miembros del STEUS que tengan derecho a impugnar, deberán hacerlo dentro de un plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente de la fecha de presentación de la propuesta sindical.	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 <b>STEUS</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).