



EXPEDIENTE COLECTIVO 52/2023

TRIBUNAL: PRIMER TRIBUNAL LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL 1, CON SEDE EN HERMOSILLO

PROCEDIMIENTO: HUELGA

REMITENTE: NORBERTO RAMIRO OCHOA PERAZA

PROMOCION Ó DOCUMENTO EXTERNO: DEMANDA INICIAL

FOLIO: PROM. 3286/2023

DATOS DE ACCESO

USUARIO: LICNROP_1@HOTMAIL.COM

CLAVE: *****

Fecha de Presentación en el Sistema: 21-Dic-2023 a las 12:57:06 Hrs

Fecha de Aceptación por el Órgano Jurisdiccional: 21-Dic-2023 a las 12:57:06 Hrs



Anexo:
constancia legítima
contrato colectivo
translado

21 DIC. 2023

RECIBIDO
A LAS 12:31 HRS.
CON 2 ANEXOS

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA

VS.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (ITSON)

Anexo:
constancia de legitimación
contrato colectivo
Traslado

EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR REVISIÓN DE CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO EN EL ASPECTO SALARIAL Y
CONTRACTUAL.

**PRIMER TRIBUNAL LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL 1
CON SEDE EN HERMOSILLO, SONORA.
PRESENTE.-**

C. JESÚS ALBERTO VALDEZ ABRIL, en mi carácter de Secretario General del **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (SUTTITSON)**, misma personalidad que acredito en los términos de la toma de nota del Comité Ejecutivo de dicho Gremio Sindical, el cual obra agregado bajo el expediente número 20"3"9/89 REG. 6; de la Coordinación de Asuntos Colectivos expedida por la H. Junta de Conciliación y Arbitraje del Sur de Sonora, EL DIA 28 DE Julio del año 2020, así mismo en este acto se presenta Folio de Solicitud de constancia de representatividad, así mismo se exhibe constancia de Legitimación del **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, del sindicato Único de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora contrato colectivo de trabajo número 27/2022, celebrado entre el sindicato que represento y el **INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA**, con número de registro **CFCRL/CGRCC-4/CLCT-6816/2022**, así mismo se exhibe certificado de registro de contrato colectivo de trabajo de fecha 31 de Octubre del año 2023 con número de Folio **CECRLCERTIFICADO-20231031-61078-5**, con lo anterior solicito se me tenga por acreditado el carácter con que me ostento de ser el representante legal de dicha agrupación sindical; así también me permito señalar como Domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones que se ubica en la calle Antonio Caso No. 2206 Col. Villa ITSON de esta Ciudad Obregón, Sonora; designando como nuestro apoderado legal a **LIC. NORBERTO RAMIRO OCHOA PERAZA**, quien cuenta con numero de Cedula Profesional para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho **4668491**, así como en los más amplios términos del artículo 692 y 693 de la Ley Laboral, quienes podrán ejercer esta representación de manera conjunta o separado, a fin de ser necesario representen al Sindicato Emplazante, en el procedimiento de Huelga y en cualquier otra Instancia Jurisdiccional o de Amparo que se requiera, ante usted con el debido respeto comparezco para exponer lo siguiente:

Que a nombre y representación de los trabajadores miembros del Sindicato que represento, que prestan sus servicios al **INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (ITSON)**, vengo a presentar el Pliego de Peticiones, con el Objeto de obtener una Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, (en lo que se refiere a la revisión de las cláusulas contractuales y revisión salarial), tal y como se expresará en el cuerpo del presente escrito, esto en virtud de que los trabajadores miembros del Sindicato Constituyen la fuerza Laboral que prestan sus servicios en dicha empresa, y que la Revisión que se solicita, tiene como objeto establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con el patrón, ya que las actuales condiciones de trabajo implican un desequilibrio en perjuicio del Gremio. Y para el caso de no ser satisfechas esas peticiones, damos aviso de que realizaremos un **Movimiento de Huelga**, para la que emplazamos por conducto de usted en su carácter de Representante Legal. Así mismo se viene señalando como domicilio para notificar de la presente demanda al Instituto Tecnológico de Sonora, mediante su Rector el C. Jesús Héctor Hernández López, y/o mediante su representante legal, en el ubicado en calle 5 de Febrero #818sur de la Colonia Centro de Ciudad, Obregón código postal 85000, específicamente en el edificio de rectoría.

10

PETICIONES

1.- El incremento del 7% directo al salario y los porcentajes que se aluden en la tabla que se transcribe, respecto a las prestaciones no ligadas al salario del total de los agremiados, así como de las cláusulas indicadas en el cuadro, quedando todo ello de la manera siguiente:

Cláusula	Prestaciones	2023			Cláusula	Prestaciones	2024		
	Incremento Salarial	5.5%				Incremento Salarial	7%		
		%	Incremento	Importe			%	Incremento	Importe
35	Estímulo a la asistencia	2%	\$81.00	\$4,117	35	Estímulo a la asistencia	12%	\$494.01	\$4,610.73
48	Apoyo a gastos de operación	0%	\$0.00	\$33,237.50	48	Apoyo a gastos de operación	50%	\$17,762.50	\$50,000.00
50	Fomento a la cultura y deporte	0%	\$0.00	\$120,0000.00	50	Fomento a la cultura y deporte	50%	\$60,000	\$180,0000.00
53	Ayuda funeral	2%	\$506.00	\$26,240.00	53	Ayuda funeral	12%	\$3,148.74	\$29,388.24
55	Ayuda por nacimiento	2%	\$92.00	\$4,005.54	55	Ayuda por nacimiento	12%	\$480.66	\$4,486.20
55-1	Ayuda de guardería	2%	\$41.00	\$2,097.00	55-1	Ayuda de guardería	12%	\$251.65	\$2,348.77
55-2	Vales de despensa	2%	\$92.00	\$4,683.00	55-2	Vales de despensa	12%	\$561.94	\$5,244.76
55-3	Bono de servicios ITSON	2%	\$179.00	\$9,135.00	55-3	Bono de servicios ITSON	12%	\$1,096.21	\$10,231.33
55-4	Bono de gastos médicos	2%	\$182.00	\$9,298.32	55-4	Bono de gastos médicos	20%	\$1,859.66	\$11,157.98
55-5	Bono de útiles escolares	2%	\$387.00	\$19,718	55-5	Bono de útiles escolares	12%	\$2,366.11	\$22,083.73
Reconocimiento a la permanencia					Reconocimiento a la permanencia				
55-11	5 años de servicio	0%	\$0.00	\$0.00	55-11	5 años de servicio		\$0.00	\$4,709.89
	10 años de servicio	0%	\$0.00	\$0.00		10 años de servicio		\$0.00	\$7,849.89
	15 años de servicio	2%	\$192.00	\$9,812.40		15 años de servicio	12%	\$1,177.49	\$10,989.89
	20 años de servicio	2%	\$248.00	\$12,616.38		20 años de servicio	12%	\$1,513.97	\$14,130.35
	25 años de servicio	2%	\$319.00	\$16,261.86		25 años de servicio	12%	1,951.42	\$18,213.28
	30 años de servicio	2%	\$410.00	\$20,889.60		30 años de servicio	12%	\$2,506.75	\$23,396.35
	35 años de servicio	2%	\$525.00	\$26,776.02		35 años de servicio	12%	\$3,213.12	\$29,989.14
	40 años de servicio	2%	\$687.00	\$35,049.24		40 años de servicio	12%	\$4,205.91	39,255.15
	45 años de servicio	2%	\$802.00	\$40,906.08		45 años de servicio	12%	\$4,908.73	\$45,814.81

JP

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, REPRESENTADO POR SU RECTOR, EL C. JESÚS HÉCTOR HERNÁNDEZ LÓPEZ EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "LA UNIVERSIDAD"; Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, REPRESENTADO POR EL C. JESÚS ALBERTO VALDEZ ABRIL, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "EL SINDICATO", MISMO QUE SUJETAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

DECLARACIONES

CLÁUSULA 1.- VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, el cual será revisable parcial o totalmente en los términos y condiciones que establezcan las leyes de la materia y entrará en vigor el día de su firma, y será retroactivo al primero de enero de 2024, teniendo su aplicación y vigencia en los centros de trabajo pertenecientes a la Institución, que se mencionan en el ANEXO UNO.

TÍTULO TERCERO

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL ITSON

CAPÍTULO I

DEL INGRESO, ADSCRIPCIÓN, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA

CLÁUSULA 18.- DEL INGRESO, PROMOCIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PERMANENCIA DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Las plazas del personal de planta administrativo vacantes o de nueva creación de planta, serán cubiertas exclusivamente por candidatas y candidatos que propongan EL SINDICATO y LA UNIVERSIDAD, sujetándose al proceso a cargo de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo (CMIPAEP).

El personal que se contrate, tendrá la libertad de afiliarse o no a EL SINDICATO, sin que esto condicione su relación individual de trabajo con LA UNIVERSIDAD.

Cuando la UNIVERSIDAD no cumpla en tiempo y forma con el proceso de promoción de las plazas del personal de planta administrativos vacantes, el SINDICATO tendrá las facultades para llevar a cabo la convocatorios y el proceso de promoción y selección de las plazas vacantes.

TÍTULO CUARTO

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ASPECTOS ECONÓMICOS Y PRESTACIONES

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO

CAPÍTULO III

LICENCIAS Y PERMISOS

20

CLÁUSULA 32.- PERMISOS CON GOCE DE SALARIO

La trabajadora y el trabajador podrá tener derecho a siete días de permiso con goce de sueldo en un año, para asuntos de tipo personal en el entendido que dichos días no serán considerados como vacaciones, por lo que no se acumulan, no son retroactivos y, si no se utilizan no se pagan. Dichos permisos serán autorizados por LA UNIVERSIDAD.

CLÁUSULA 33.- PERMISO PARA ASUNTOS MÉDICOS

LA UNIVERSIDAD concederá permiso al personal de planta sindicalizado que requieran ausentarse de sus labores para los siguientes servicios médicos; estudios médicos o consulta con médicos generales o especialistas, dentro o fuera de la ciudad de su residencia por prescripción del ISSSTESON, o de cualquier entidad de salud pública o privada.

Las trabajadoras y los trabajadores deberán solicitar el permiso a su jefe inmediato entregando copia del documento del ISSSTESON, o de cualquier entidad de salud pública o privada que indique su cita; y al reincorporarse a sus labores, deberá entregar copia de la constancia de asistencia a consulta o a realización de estudios correspondientes, o en su caso, la incapacidad que se le hubiere otorgado.

En las mismas condiciones se otorgará permisos a las trabajadoras y los trabajadores de planta sindicalizados para asistir a consultas médicas o estudios médicos prescritos ya sea la trabajadora, el trabajador o sus familiares directos (padres, hijas(os), cónyuge).

Estos permisos no se descontarán de los días de permiso o licencia a que se refieren las cláusulas 32 y 34, salvo que las o los trabajadores no entreguen los documentos señalados en esta cláusula.

CLÁUSULA 34.- DE LAS LICENCIAS

El personal de planta sindicalizado tendrá derecho a disfrutar de hasta catorce días de licencia al año, los primeros siete con goce íntegro de salarios y los segundos siete días sin goce de salario.

La trabajadora o el trabajador deberá solicitar la licencia por escrito donde exponga los motivos al titular de la dependencia a la que se encuentre adscrito, a nivel de Jefe de Departamento o en su caso, Director. La licencia será otorgada a través del registro de la misma en el sistema respectivo por parte de quien la conceda para que tenga validez, salvo en caso de fuerza mayor, cuando la trabajadora o el trabajador se encuentre impedido para obtener la licencia previamente y en este caso, la trabajadora o el trabajador deberá justificar su ausencia al presentarse a reanudar sus labores.

Será potestativo de LA UNIVERSIDAD conceder licencias por mayor tiempo, en el entendido de que LA UNIVERSIDAD no concederá estas licencias por mayor tiempo en caso de que la ausencia temporal del personal de planta sindicalizado cause daño a los servicios.

CLÁUSULA 35.- ESTÍMULO A LA ASISTENCIA

LA UNIVERSIDAD otorgará un estímulo económico por un monto de \$4,610.73 (cuatro mil seiscientos diez 73/100 M.N.) al personal de planta sindicalizado de forma proporcional a los días que utilicen del total de días de permisos, a que se refiere la cláusula 34 y los días de permiso que disponen las cláusulas 32, 33 y 40 del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Este estímulo se pagará en la segunda quincena o cuarta semana del mes de enero del año siguiente al que corresponda el uso de esos días, según su periodicidad de pago.

JP

CLÁUSULA 37.- PERMISO PARA ACTIVIDADES SINDICALES

EL SINDICATO informará a LA UNIVERSIDAD de la realización de las asambleas ordinarias con una anticipación mínima de cinco días hábiles, mediante escrito dirigido a la Vicerrectoría Administrativa en el que se exprese la fecha, lugar y horario en que se llevará a cabo el evento, así como los nombres del personal de planta sindicalizado que asistirán al evento, que no cuenten con licencia de tiempo completo. En los casos de asambleas extraordinarias la anticipación del aviso de EL SINDICATO a LA UNIVERSIDAD se hará con al menos tres días hábiles de anticipación, pudiendo notificar por una sola ocasión al año, la celebración de una asamblea extraordinaria con una anticipación de dos días hábiles.

Para la realización del resto de los eventos comprendidos en el primer párrafo de esta cláusula, el aviso debe darse con una anticipación mínima de tres días hábiles, bajo las mismas condiciones descritas en el párrafo anterior.

CLÁUSULA 38.- LICENCIAS A COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO

LA UNIVERSIDAD concede doce licencias sindicales de tiempo completo para las y los integrantes del Comité Ejecutivo, con salarios y prestaciones íntegras, durante el tiempo que permanezcan en sus funciones.

CLÁUSULA 41.- LICENCIA POR DEFUNCIÓN

LA UNIVERSIDAD está de acuerdo en otorgar cinco días hábiles de permiso con goce de salario para atender los casos de defunción de un familiar directo de la trabajadora o el trabajador de planta sindicalizado ya sea padre, madre, cónyuge e hijas(os) y 3 días hábiles para las y los hermanos del mismo, a partir del día siguiente a la fecha del suceso, con la simple obligación de acreditar dicho acontecimiento.

CAPÍTULO V
DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA 50.- FOMENTO A LA CULTURA Y EL DEPORTE

LA UNIVERSIDAD se obliga a contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadoras y trabajadores, así como proporcionarles los equipos y útiles indispensables, conforme al artículo 132 fracción XXV de la Ley Federal del Trabajo, acordando entre LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO administrará un proyecto anual de \$180,000.00 (Ciento ochenta mil pesos 00/100 M.N.) para el fomento de actividades deportivas y culturales, de acuerdo a un programa de pago semestral del 50% en los meses de enero y julio.

CLÁUSULA 54.- APOYO DE REPRODUCCIÓN DE TESIS O REEMBOLSO DE GASTOS

LA UNIVERSIDAD le otorgará al personal de planta sindicalizado y sus beneficiarios directos (padres, hijos, cónyuge) la reproducción impresa y digital de hasta cinco juegos originales de su trabajo de tesis final para cada beneficiario o hacer el reembolso de los gastos cuando sea emitido por otra institución, independientemente donde haya realizado sus estudios, a través del procedimiento que al efecto establezca LA UNIVERSIDAD.

JP

CLÁUSULA 55.- AYUDA POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN

LA UNIVERSIDAD proporcionará a las trabajadoras una ayuda por nacimiento de cada hijo un monto de \$3,927.00 (tres mil novecientos veintisiete pesos 00/100 M.N.), que serán pagados en la quincena o semana siguiente a la presentación del acta de nacimiento, o en su caso, el aviso de nacimiento en un plazo que no exceda de 60 días después del nacimiento de la o el menor. Se otorgará la misma ayuda a los trabajadores que acrediten el nacimiento de una hija(o) en términos de la presente cláusula. Aplicará el mismo criterio en caso de adopción. El pago efectivo queda sujeto al procesamiento de la nómina conforme a los procedimientos de LA UNIVERSIDAD.

9. Aguinaldo. El personal de planta sindicalizado en servicio activo gozará de un aguinaldo que se pagará en el último período de pago de noviembre de cada año según corresponda, calculado sobre el salario, de acuerdo al siguiente cuadro:

Menos de un año	Proporcional a 50 días	
De 1.1 a 5.0 años	50 días	
De 5.1 a 10.0 años	65 días	
De 10.1 a 15.0 años	70 días	
De 15.1 a 20 años	75 días	
20.1 en adelante	80 días	

11. Reconocimiento a la permanencia. LA UNIVERSIDAD hará un reconocimiento formal y económico a la permanencia, que se realizará cada año, en la segunda quincena del mes de agosto de la siguiente manera:

AÑOS	MONTO	
5	\$4,709.89	
10	\$7,849.89	
15	\$10,989.89	
20	\$14,130.35	
25	\$18,213.28	
30	\$23,396.35	
35	\$29,989.14	
40	\$39,255.15	
45	\$45,814.81	

HP

Al personal que se retire de la Institución antes de la fecha del reconocimiento formal, en el año de su retiro cumpla con los años de servicios establecido en la tabla que antecede, se le otorgará el 100% del estímulo de la permanencia a la fecha de retiro.

LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO expresan su conocimiento de que las prestaciones a que se refiere esta cláusula son cubiertas por LA UNIVERSIDAD complementándose con los recursos denominados propios y por tal circunstancia LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO acuerdan que estas prestaciones continuarán otorgándose en el tiempo, asegurándose ambos de generar los recursos necesarios.

12. Bono de ayuda para mantenimiento de automóvil.

La UNIVERSIDAD otorgará un bono por un monto anual de \$6,000 (seis mil pesos 00/100 M.N.) libre de impuestos para gastos de mantenimiento de automóvil, el cual se ministrará de manera bimestral por un monto de \$1,000 (mil pesos 00/100).

Realizando la comprobación del mismo con las respectivas facturas que avalen el gasto.

13. Bono de desempeño para el personal administrativo

La UNIVERSIDAD proporcionará un bono de desempeño de manera anual equivalente a 15 días de trabajo más la prima de antigüedad, que se otorgará en la segunda quincena del mes de septiembre.

14. Préstamo para Compra/reparación de vehículo o material de construcción

La UNIVERSIDAD proporcionará un préstamo de hasta \$20,448.00 (veinte mil cuatrocientos cuarenta y ocho pesos 00/100 M.N.) sin intereses para compra de auto y/o materiales para construcción a trabajadores que se encuentren en el tabulador hasta el nivel V, el cual será descontado en base a las políticas del departamento de personal.

CLÁUSULA 57.- UNIFORMES DE TRABAJO

LA UNIVERSIDAD se obliga a proporcionar uniformes de trabajo al personal de planta sindicalizado, de acuerdo a la siguiente tabla:

Personal de planta sindicalizado	Temporada del año			
	Verano	Fecha de entrega	Invierno	Fecha de entrega
Secretarial femenino	Dos pantalones/faldas, dos blusas y dos chalecos	Última semana de abril	Dos pantalones/falda dos blusas y dos sacos	Última semana de octubre
Secretarial masculino	Dos pantalones y dos camisas	Última semana de abril	Dos pantalones y dos camisas	Última semana de octubre
Técnico manual	Dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos	Última semana de abril	Dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos	Última semana de octubre

Adicionalmente, al personal técnico manual que ocupe el puesto de chofer/mensajero, operador de autobús/camión, vigilante, intendente, jardinero, inspector de vehículos oficiales, técnico en mantenimiento, transportista y trabajadores de campo, se les otorgará una chamarra adecuada a sus funciones cada dos años al terminar la estación de otoño.

En el caso de personal de nuevo ingreso, cambio de adscripción y/o promoción, se le otorgará la

20

prestación de acuerdo a lo estipulado en la tabla anterior.

Este personal deberá portar el uniforme durante sus labores de conformidad con los lineamientos establecidos por el Comité de Uniformes y el Reglamento Interior de Trabajo. En aquellos centros de trabajo donde se labore en condiciones especiales, se proporcionará equipo y ropa adecuada conforme al dictamen que emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, mismo que deberá ser avalado por la Coordinación de Seguridad e Higiene Institucional.

La Comisión Mixta de seguridad e higiene deberá presentar un informe de manera semestral donde establezca las necesidades de los uniformes de las áreas con condiciones especiales (batas, lentes, zapatos, guantes, etc.), que será presentado al Departamento de Personal para gestionar las necesidades de las áreas.

Estas necesidades serán cubiertas en el mes de enero y agosto de cada año.

CLÁUSULA 59.- DE LAS EXENCIONES DE PAGO LA UNIVERSIDAD se compromete a otorgar las siguientes exenciones al personal de planta sindicalizado, sus padres, su cónyuge e hijos de hasta 30 años de edad, aun cuando el trabajador haya fallecido.

- a) Exención del pago en un 100% del monto de cuotas, servicios informáticos, servicio de gestión administrativa interna (institucional) para la obtención de la cédula profesional del estado de Sonora y servicios escolares de eventos académicos ordinarios, entendiéndose por estos los estudios de programas de Profesional Asociado, Licenciatura, Especialidad, Maestría y Doctorado. El costo de las materias que sean dadas de baja o reprobadas será descontado a la trabajadora o al trabajador vía bono o nómina.
- b) Exención del pago en un 100% por concepto de inscripción en cursos de idiomas; así como cursos, talleres y campamentos, organizados por LA UNIVERSIDAD El costo de estos eventos si son dados de baja o no son acreditados, será descontado a la trabajadora o al trabajador vía bono o nómina.
- c) Crear grupos exclusivo para los trabajadores y familiares directos en caso de no haber cupo en los grupos formados.
- d) Exención del pago en un 100% del costo en hasta el 30% del cupo establecido en eventos de educación continua, diplomados, congresos, simposio, seminarios y foros que organice y ofrezca LA UNIVERSIDAD. El costo de estos eventos si son dados de baja o no son acreditados será descontado a la trabajadora o al trabajador vía bono o nómina.

CAPÍTULO VI DESCANSO Y VACACIONES

CLÁUSULA 61.- PERIODO VACACIONAL LA UNIVERSIDAD está de acuerdo en otorgar los siguientes periodos vacacionales: tres semanas continuas en el verano, tres semanas continuas en el invierno, la semana mayor completa y semana de pascua, cubriéndosele a la trabajadora y el trabajador el sueldo correspondiente.

CLÁUSULA 62.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Los días siguientes serán considerados como días de descanso obligatorio con goce de salario:

- a) El primero de enero.

JP

- b) El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- c) El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- d) El primero de mayo.
- e) Media jornada del 10 de mayo para las madres trabajadoras de planta sindicalizadas.
- f) 15 de mayo para el personal académico sindicalizado.
- g) Media jornada del tercer lunes de junio para los padres trabajadores de planta sindicalizados.
- h) El 16 de septiembre.
- i) El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- j) El 25 de diciembre.
- k) El primero de diciembre del año al que corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y los que las Leyes Federales, Estatales y Electorales designen.
- l)

Cuando estos días correspondan a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo y sean modificados por disposición del poder legislativo federal, serán disfrutados conforme a las disposiciones contenidas en dicha ley.

**TÍTULO V
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES
CAPÍTULO I
DE LOS SERVICIOS MÉDICOS**

CLÁUSULA 66. APOYO A PADRES CON NIÑOS CON ALGUNA CONDICIÓN

La UNIVERSIDAD y EL SINDICATO proporcionarán una bolsa económica aproximada de \$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 M.N.) libres de impuestos para apoyar los gastos de los trabajadores con hijos que presenten alguna discapacidad (autismo, TDH, discapacidad física, intelectual, entre otros), esta bolsa se administrará por el área de Personal, de acuerdo al número de trabajadores que hayan atendido el registro y entrega de documentación comprobatoria.

Estos gastos deberán ser comprobados mediante factura emitida al Instituto Tecnológico de Sonora para su reembolso.

**TÍTULO SEXTO
DE LAS COMISIONES MIXTAS
CAPÍTULO I
DE LA CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS**

CLÁUSULA 69.- LAS COMISIONES MIXTAS

Para efecto de la más adecuada aplicación de los preceptos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, funcionarán de manera bilateral las siguientes comisiones permanentes:

- a) Comisión Mixta de Conciliación.
- b) Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo.
- c) Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- d) Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

CAPÍTULO II

DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN

CLÁUSULA 73. COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución es un órgano paritario que se integra con representantes designados por la UNIVERSIDAD y EL SINDICATO respectivamente y funciona de acuerdo con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal de planta.

La Comisión Mixta de Conciliación es la instancia competente para analizar, discutir y resolver sobre las inconformidades planteadas por aquellos trabajadores académicos y administrativos que hayan sido afectados o tengan conocimiento de la afectación en su interés laboral, quienes tendrán el derecho a interponerlas por sí o por medio de sus representantes.

TÍTULO SÉPTIMO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INVESTIGACIÓN CAPÍTULO ÚNICO DEL PROCEDIMIENTO

CLÁUSULA 81.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

La UNIVERSIDAD tratará con los representantes debidamente acreditados del SINDICATO, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales y la aplicación del presente contrato colectivo entre la propia UNIVERSIDAD y las y los trabajadores a su servicio, a través de los siguientes lineamientos:

- a) Cuando la trabajadora o el trabajador reportado deba presentarse para investigación, éste deberá ser citado para rendir su declaración, con al menos cinco días de anticipación, sin que se computen los sábados y domingos, incapacidades, permisos o licencias y días de descanso obligatorio para presentarse dentro de su jornada, debiendo señalarse en el citatorio el motivo de la investigación.
- e) Definir la sanción con los motivos.
- f) Definir el tiempo de dicha sanción y obligaciones que conlleva.

CLÁUSULA 82.

Solicitamos que se genere una normatividad en el cual se excluya a los funcionarios designados por el Rector, así como autoridades universitarias para que conozcan de causas institucionales y que se conforme un Tribunal Universitario el cual deberá de ser compuesto por tres miembros integrantes, para conocer de las faltas institucionales graves y en su caso un solo integrante en caso de falta institucional no grave, así mismo para el desahogo de los procesos administrativos, es decir para efectos de admitir o desechar de Pruebas se deberá de sujetar solamente a lo establecido por la Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Sonora, Reglamento Interno de Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por el Instituto Tecnológico de Sonora, mediante su Rector y por el Sindicato Único de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora, mediante su secretario General, por consecuencia NO se deberá de aplicar ninguna ley Externa para el desahogo del procedimiento Administrativo NI para Resolver la controversia, tal como lo estipula el artículo 2 de nuestra la Ley Orgánica, por ende solicitamos se cree tanto en lo normativo como en lo Institucional la defensoría de derechos universitarios.

Así mismo el Tribunal Universitario se integrara de la siguiente forma:

JP

1.- Presidente, que será la persona con mayor antigüedad, mayor grado de estudios, con buena trayectoria dentro de la universidad.

2.- Dos Vocales permanentes, que deberán de contar con los mismos requisitos del presidente.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

SÉPTIMA: LA UNIVERSIDAD realizará en conjunto con el SINDICATO una revisión del tabulador del personal administrativo, elaborando el plan de trabajo en un término de seis meses posteriores a la fecha de depósito del presente Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competente.

2.- Así mismo y Tomando en consideración la situación actual y los gastos excesivos en los servicios que se requieren para realizar las actividades desde casa y el deterioro del salario, los trabajadores se han visto seriamente afectados en su nivel económico, por el constante aumento de los precios de la inflación en los productos de consumo diario, como lo son energía eléctrica, gasolina, servicios de internet, alimentos, entre otros, se solicita el otorgamiento de un **bono único íntegro sin impuestos por \$7,000.00 (siete mil pesos 00/100 m.n.)** para entregarse en una sola exhibición en la segunda quincena del mes de agosto, encaminado a cubrir estas necesidades extraordinarias como un apoyo a su economía , toda vez que estas se generen sin previo aviso sobre los trabajadores, afectando seriamente su poder adquisitivo.

3.- Incorporación al Contrato Colectivo de Trabajo del Anexo cuatro en relación a los puestos en transición.

Ahora bien con el objeto de satisfacer lo dispuesto en el artículo 920 fracción I, II y demás relativos de la ley laboral, vengo a presentar por duplicado el escrito de pliego de peticiones con emplazamiento a huelga primero respecto a la revisión de las cláusulas contractuales y revisión salarial, conforme a la fracción y VII del artículo 450 también de la Ley Laboral, solicitando la revisión a la fuente de trabajo en este caso al Organismo Público Descentralizado Instituto Tecnológico de Sonora, quien puede ser notificado en el domicilio ubicado en calle 05 de Febrero número 818 Sur, código postal 85000 de Ciudad Obregón, Sonora.

En virtud de lo anterior solicito a esta H. Autoridad Laboral se corra traslado de la presente demanda a la patronal debiendo de señalar día y hora para el efecto de que tenga lugar la audiencia de conciliación a la que hace referencia los artículos 926 y 927 de la Ley Laboral y se continúe con los trámites que marca el procedimiento.

Ahora bien, en lo dispuesto en el artículo 921 de la ley laboral deberá de prevenirse de que el emplazamiento que se solicita producirá el efecto de constituir al patrón por todo el

término del aviso, el depositario del establecimiento laboral con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

OBJETO DE LA HUELGA

1.- La huelga que anunciamos tiene por objeto lo señalado en la fracción I y II del artículo 450 de la Ley Laboral, en lo que se refiere al aspecto salarial y contractual correspondiente al año 2024.

DÍA Y HORA DEL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA

Para el caso de que usted no acepte nuestras peticiones, nos veremos en la necesidad de suspender las actividades en todas y cada una de las dependencias del Instituto Tecnológico de Sonora y en general en todas las instalaciones del mismo, a partir de las trece horas y un minuto, hora del estado de Sonora, del día viernes **23 de febrero de 2024**.

El objeto del movimiento de huelga que hacemos referencia en el párrafo que antecede, se encuentra previsto en la fracción VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 399-bis del ordenamiento laboral antes citado.

Le manifestamos las más amplias disposiciones del Sindicato para iniciar inmediatamente las pláticas conciliatorias para llegar a la solución favorable de nuestra petición con fin de evitar un conflicto para el INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (ITSON).

PRUEBAS DOCUMENTALES:

I.- PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA.- que se hace consistir en toma de nota del Comité Ejecutivo de dicho Gremio Sindical, el cual obra agregado bajo el expediente número 20"3"9/89 REG. 6; de la Coordinación de Asuntos Colectivos expedida por la H. Junta de Conciliación y Arbitraje del Sur de Sonora, EL DIA 28 DE Julio del año 2020.

II.- PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA.- que se hace consistir en **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, celebrado por el Instituto Tecnológico de Sonora, mediante su Rector y por el sindicato Único de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora, mediante su secretario General.**

III.- PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA.- que se hace consistir en **CONSTANCIA DE LEGITIMACIÓN del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, del sindicato Único de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora contrato colectivo de trabajo número 27/2022, con número de registro CFCRL/CGRCC-4/CLCT-6816/2022**

IV.- PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA.- que se hace consistir en **certificado de registro de contrato colectivo de trabajo de fecha 31 de Octubre del año 2023 con número de Folio CECRLCERTIFICADO-20231031-61078-5.**

DERECHO:

Se Funda el presente emplazamiento a Huelga por Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo en lo que se refiere a la revisión salarial y prestaciones no ligadas, así como las cláusulas violentadas del mismo, por lo dispuesto por los artículos **353, 359, 450 Fracción I y II, 920 y 921, de la ley federal del Trabajo, así como lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana y demás relativos de ambas leyes.**

JH

PROTESTO LO NECESARIO

CD. OBREGÓN, SONORA A 15 DE DICIEMBRE DE 2023.

C. JESÚS ALBERTO VALDEZ ABRIL

SECRETARIO GENERAL

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
DE SONORA (SUTTITSON).**