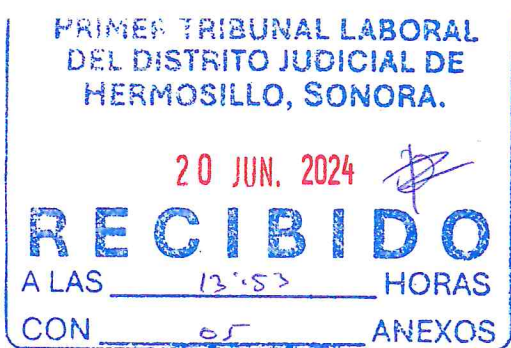




el Convenio de revisión contractual
el Tabulador de sueldos
el Tabla de plazas vacantes
el cláusulas modificatorias
el aspectos institucionales

Expediente No. 27/2024 COLECTIVO
Sindicato de Trabajadores y Empleados de la
Universidad de Sonora (STEUS)

Vs.

Universidad de Sonora

Asunto: Se deposita convenio

LIC. GUSTAVO ENRIQUE LLINAS SOTO
JUEZ A DEL H. PRIMER TRIBUNAL LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL NUMERO 1,
CON SEDE EN HERMOSILLO, SONORA
Presente.

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ y LIC. LOURDES ESPERANZA ROJAS ARMENTA, con el carácter de Titular de Rectoría de la Universidad de Sonora y Secretaria General del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (STEUS) respectivamente, ante Usted con todo respeto comparecemos para exponer:

Que mediante el presente escrito, venimos a poner en conocimiento de este H. Tribunal Laboral, que hemos convenido la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes, y que sujetamos al tenor del convenio de fecha 20 de junio del presente año, que en quintuplicado se exhibe, solicitando que el mismo y sus anexos sean sancionados en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que van en contra de la moral y las buenas costumbres.

Por su parte, el Sindicato compareciente, por conducto de su Secretaria General, manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, se desiste del juicio colectivo Expediente No. 27/2024, solicitando su archivo definitivo, asimismo, se solicita respetuosamente a este H. Tribunal remitir un tanto del presente Convenio y sus anexos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su registro y efectos legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto,
A ESE H. TRIBUNAL ATENTAMENTE PEDIMOS:

ÚNICO. Acordar de conformidad lo solicitado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

Hermosillo, Sonora. 20 de junio de 2024

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ
Titular de Rectoría de la Universidad de Sonora

POR EL STEUS

LIC. LOURDES ESPERANZA ROJAS ARMENTA
Secretaria General del STEUS

CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STEUS-UNISON 2024

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 12:00 horas del día 20 de junio de dos mil veinticuatro, en la Sala de Juntas de Rectoría, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad de Sonora, por conducto de su Rectora, DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (STEUS), representado por su Secretaria General, LIC. LOURDES ESPERANZA ROJAS ARMENTA y la Secretaria de Trabajo y Conflictos C. ESPERANZA DUARTE LÓPEZ. Las partes aquí presentes manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminado el conflicto colectivo, han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que existe celebrado entre las mismas, por lo que, para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un Convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

CLÁUSULAS:

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

SEGUNDA. La Universidad y el STEUS convienen y acuerdan que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo recibirán un ajuste al tabulador y un incremento del 4.0%, de manera que el incremento acumulado será del 9.11%, otorgado en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, y se deberán pagar a más tardar en la nómina correspondiente a la segunda quincena del mes de julio del presente año, en que se pagará el salario considerando dicho incremento y el retroactivo correspondiente. El **Anexo 1** presenta el tabulador general, y contempla el incremento acumulado del 9.11%

TERCERA. La Universidad y el STEUS convienen y acuerdan que el personal administrativo y de servicios de los niveles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 adscrito a los campus Caborca y Nogales, recibirán por concepto de "Homologación por el Salario Mínimo General de la Zona Libre de la Frontera Norte", las siguientes cantidades mensuales, que se integrarán al salario para todos los efectos:

Nivel tabular	Homologación por SMG Campus Caborca y Nogales
1	\$2,825.99
2	\$2,827.85
3	\$2,788.69
4	\$2,305.80
5	\$2,350.31
6	\$1,585.78
7	\$1,396.63
8	\$659.28

CUARTA. La Universidad de Sonora cubrirá el pago de retroactivo del 1° de enero al 19 de marzo a todo el personal que durante dicho periodo recibió pago en aquellos niveles tabulares que estuvieron por debajo del Salario Mínimo General en cada uno de los seis campus, con el fin de compensar el diferencial entre el salario tabular 2023 y el SMG 2024 vigente en cada zona. El retroactivo deberá incluir los conceptos que integran el salario dependiendo del campus donde se ubique el personal beneficiado.

QUINTA. Con base en las necesidades de la Institución, la Universidad de Sonora y el STEUS acuerdan la basificación de 11 plazas que han estado contratadas de manera temporal, las cuales se detallan en el **Anexo 2**.

SEXTA. Las partes acuerdan integrar al Contrato Colectivo de Trabajo las cláusulas que tuvieron acuerdo de modificación durante el proceso de revisión 2024 así como aquellas que sufren modificación por incremento en prestaciones, que se presentan en el **Anexo 3**.

SÉPTIMA. Las partes acuerdan integrar al Convenio el **Anexo 4** que contiene las Respuestas institucionales a planteamientos expuestos como presuntas violaciones presentadas por delegaciones del STEUS en el pliego petitorio 2024 y expuestas ante la Subcomisión de la Comisión Negociadora creada ex profeso para dar atención a estos casos. Asimismo, las partes acuerdan revisar y atender conforme a derecho, aquellas en las que persista desacuerdo entre las partes, a más tardar 30 días después de firmado el Convenio de Revisión Contractual 2024.

OCTAVA. La Universidad de Sonora destinará \$2'114,864.57 (Dos millones ciento catorce mil ochocientos sesenta y cuatro pesos 57/100 M.N.) para integrar al sueldo básico integrado ante ISSSTESON, el concepto de Rezonificación considerado en la Cláusula 35 bis del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), de manera que el 3.5% del salario tabular que representa esta prestación, una vez modificado el Contrato de Prestaciones de Seguridad Social ante dicho organismo, se incluya en la jubilación del Personal Administrativo y de Servicios.

NOVENA. La Universidad de Sonora destinará el 2% correspondiente a Cláusulas de Monto Fijo, esto es \$4'009,886.24 (Cuatro millones nueve mil ochocientos ochenta y seis pesos 24/100 M.N.), al Fondo de Ahorro, más \$25,992.44 (Veinticinco mil novecientos noventa y dos pesos 44/100 M.N.) adicionales ofrecidos por la Universidad; con ello, la aportación anual de la Institución a esta prestación será de \$15'345,437.49 (Quince millones trescientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos 49/100 M.N.). Adicionalmente, con la modificación prevista de la Cláusula 80 del Contrato Colectivo de Trabajo, el fondo y sus rendimientos serán distribuidos proporcionalmente en tres pagos al año, a los trabajadores de base y a los eventuales con más de 73 días laborados durante el cuatrimestre de pago, y en forma proporcional al monto de los salarios tabulares de dicho periodo. Del mismo modo, se pagará en forma proporcional a los trabajadores que hayan estado activos durante el cuatrimestre de pago. Los pagos se distribuirán de la siguiente manera:

- 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).
- 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).
- 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).

DÉCIMA. La Universidad y el STEUS acuerdan elaborar, a través de una Comisión Mixta Especial y con la coadyuvancia del Gobierno del Estado, un proyecto de Reestructuración del Tabulador del Personal Administrativo y de Servicios, en el entendido de que la gradualidad de su implementación se ajustará a los recursos financieros que se obtengan para este proceso. Asimismo, la Administración Institucional se compromete a proporcionar las facilidades y apoyo requerido para la elaboración del proyecto, incluyendo, de considerarse necesario, la contratación de servicios de asesoría externa para los trabajos de la Comisión Mixta Especial. Esta Comisión Mixta Especial deberá instalarse a más tardar 15 días a partir de la firma del Convenio de Revisión Contractual 2024.

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad de Sonora destinará \$870,225.82 (Ochocientos setenta mil doscientos veinticinco pesos 82/100 M.N.) para avanzar en 2024 en la retabulación del personal que ocupa el puesto de Oficial Escolar Capturista, bajo el siguiente esquema: a partir del 20 de marzo de 2024, el personal en nivel 7 pasará a nivel 8, y el personal en nivel 8 pasará a nivel 9, siempre y cuando se formalice la actualización del perfil ya elaborado y acordado por la Comisión Mixta del Tabulador; las sustituciones de personal en el puesto de Oficial Escolar Capturista a partir del 20 de marzo de 2024 se realizarán considerando el perfil actualizado, en el nivel de la plaza que se esté sustituyendo.

Asimismo, las partes establecen el compromiso de destinar los recursos necesarios en la Revisión Salarial 2025, para que, a partir del 20 de marzo de 2025, el personal Oficial Escolar Capturista de nivel 8 se retabule al nivel 9, el cual será el nivel para este puesto a partir de dicha fecha.

DÉCIMA SEGUNDA. La Universidad de Sonora aplicará \$61,447.70 (Sesenta y un mil cuatrocientos cuarenta y siete pesos 70/100 M.N.) para cambiar las plazas de Auxiliar de Mantenimiento – Pintor, incluyendo a quienes realizan tareas de impermeabilización, del nivel 4, a Oficial de Mantenimiento – Pintor, nivel 5.

DÉCIMA TERCERA. La Universidad de Sonora ofrece la cantidad de \$2'000,000.00 (Dos millones de pesos 00/100 M.N.) para incrementar, a partir del 20 de marzo de 2024 la prestación Despensa, prevista en la cláusula 85 del CCT, en \$47.46 (Cuarenta y siete pesos 46/100 M.N.) mensuales por trabajador, es decir, para que ésta pase de \$2,563.78 (Dos mil quinientos sesenta y tres pesos 78/100 M.N.) mensuales a \$2,611.24 (Dos mil seiscientos once pesos 24/100 M.N.) mensuales por trabajador, en los términos establecidos en la Cláusula mencionada.

DÉCIMA CUARTA. La Universidad de Sonora aplicará \$777,600.00 anuales para incrementar los apoyos para la atención de menores hijas(os) de trabajadoras(es) con necesidades de educación especial, establecidos en la Cláusula 76 del CCT; con ello, el apoyo correspondiente al inciso a) de la Cláusula se incrementa de \$1,900.00 (Mil novecientos pesos 00/100 M.N.) a \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.), y el apoyo para casos de autismo, Síndrome de Down o discapacidad permanente, considerados en el inciso b), de \$2,100.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) a \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, retroactivo al 20 de marzo de 2024, y bajo las condiciones establecidas en la propia Cláusula. Los beneficios que otorga esta cláusula no serán excluyentes.

DÉCIMA QUINTA. La Universidad de Sonora aplicará 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, no debiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana.

DÉCIMA SEXTA. 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 que de común acuerdo lo depositan en el Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial 1, con sede en Hermosillo, Sonora, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, por conducto de su Secretaria 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 procedimiento colectivo No. 27/2024 que se sometió ante el Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial 1, con sede en Hermosillo, Sonora, solicitando su archivo definitivo. Las partes solicitan respetuosamente a este H. Tribunal remitir un tanto de este convenio y sus anexos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su registro y efectos legales correspondientes.

Por la Universidad de Sonora


Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora

**Por el Sindicato de Trabajadores y Empleados
de la Universidad de Sonora**


Lic. Lourdes Esperanza Rojas Armenta
Secretaria General


C. Esperanza Duarte López
Secretaria de Trabajo

Anexo 1.

Tabulador de sueldos del Personal Administrativo y de Servicios vigente a partir del 20 de marzo de 2024

(Cantidades expresadas en moneda nacional)

Nivel tabular	Sueldo Tabular
1	\$7,475.26
2	\$7,672.96
3	\$7,910.83
4	\$8,544.06
5	\$8,716.35
6	\$9,606.32
7	\$9,993.21
8	\$10,867.93
9	\$12,183.37
7A	\$10,492.89
7B	\$11,122.47
7C	\$11,789.81
8A	\$11,411.33
8B	\$12,096.01
8C	\$12,821.76
9A	\$12,792.56
9B	\$13,560.10
9C	\$14,373.72



**Anexo2.
Plazas basificables**

ID Plaza	Puesto	UR	Departamento	Horario
155498	Auxiliar Agropecuario: Jornalero (Peón Agrícola)	313200	Departamento de Agricultura y Ganadería	Lunes a viernes, 8:00 a 15:00 Hrs.
209438	Auxiliar de Mantenimiento	236100	Dirección de Infraestructura y Adquisiciones	Lunes a viernes, 14:00 a 21:00 Hrs.
430079	Conserje	313800	Departamento de Ciencias del Deporte y la Actividad Física	Martes a viernes, 14:30 a 21:30 Sábados, 8:00 a 15:00 Hrs.
996174	Conserje	313900	Departamento de Ciencias de la Salud (Cajeme)	Lunes a viernes, 7:00 a 14:00 Hrs.
576269	Conserje	314400	Departamento de Economía	Lunes a viernes, 14:00 a 21:00 Hrs.
196406	Conserje	261400	Dirección Administrativa del Campus Navojoa	Lunes a viernes, 6:00 a 13:00 Hrs.
902850	Conserje	313700	Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud	Lunes a viernes, 6:00 a 13:00 Hrs.
396626	Conserje	316400	Departamento de Ingeniería Química y Metalurgia	Lunes a viernes, 14:00 a 21:00 Hrs.
488602	Conserje	316400	Departamento de Ingeniería Química y Metalurgia	Lunes a viernes, 14:00 a 21:00 Hrs.
498959	Conserje	318500	Departamento de Arquitectura y Diseño	Lunes a viernes, 14:00 a 21:00 Hrs.
452664	Conserje de Anfiteatro y Laboratorios	313700	Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud	Lunes a viernes, 14:00 a 21:00 Hrs.

Anexo 3. Cláusulas modificadas

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

1. Universidad de Sonora: La Institución o la Universidad.
2. Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora: El Sindicato o el STEUS.
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.
6. Comisiones: Las que se integran con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, para discutir con voz y voto.
7. Asesores: Las personas que con voz pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.
8. Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo o CCT.
9. Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten por cualquier concepto.
10. Trabajadores o Empleados: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Institución.
11. Tabulador: La escala de puestos agrupados por categorías y niveles, con sus respectivos salarios, elaborado conjuntamente por la Universidad y el Sindicato.
12. Descripción del Puesto: Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos.
13. Salarios: La retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo.
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.**
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.
19. Reglamento Interior de Trabajo: El Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.
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.

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

Se integrarán las siguientes comisiones mixtas permanentes:

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

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

Cláusula 26. 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.

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.

Cláusula 35 Bis. 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**

Cláusula 35 Ter. 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.

Cláusula 41. 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.

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.

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.

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.

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. 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.

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:

- Primera quincena de julio, por el periodo comprendido del 20 de marzo al 19 de junio;
- Primera quincena de octubre, por el periodo comprendido del 20 de junio al 19 de septiembre;
- Segunda quincena de diciembre, por el periodo comprendido del 20 de septiembre al 19 de diciembre, y
- Primera quincena de abril, por el periodo comprendido del 20 de diciembre al 19 de marzo del año siguiente.

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:



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

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).

Cláusula 43. 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 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, retabulándose 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.

Cláusula 45. La Universidad otorgará a los Trabajadores del STEUS de base **once licencias** con goce de Salario para realizar estudios de posgrado o de especialización, Licencia que será prorrogable por el tiempo que duren los estudios, siempre y cuando sea alumno regular y se dedique exclusivamente y con carga académica completa a la realización de sus estudios.

El solicitante deberá acreditar ante la Dirección de Recursos Humanos el buen desempeño de sus estudios, sin perjuicio de las obligaciones que haya asumido en el convenio que para tal efecto se firme, de lo contrario la Institución no prorrogará el goce de esta prestación, obligándose el trabajador a reincorporarse a su plaza de manera inmediata, y de no hacerlo así, causará baja definitiva en la Universidad cubriéndosele la liquidación correspondiente de acuerdo a lo estipulado en este Contrato.

En ningún momento habrá más de **once empleados** haciendo uso de esta prestación.

La Universidad acepta gestionar apoyos adicionales ante diversas Instituciones a los empleados que disfruten de esta prestación.

El trabajador que sea beneficiado con alguna de las licencias a que se refieren las cláusulas 43, 44, 45 y 46 firmará los convenios compromiso con la Institución.

Cláusula 59. La Universidad se compromete a proporcionar a los trabajadores eventuales el servicio médico, en los siguientes términos:

- 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.
- 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.
- c. Para que el trabajador contratado por tiempo u obra determinada reciba el servicio médico, deberá tener vigente su contrato de trabajo.

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.

Cláusula 61. 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.

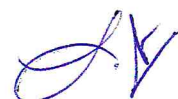
Cláusula 64. La Universidad se hará cargo de pagar la prima de un seguro de vida de grupo que contrate el STEUS, cuya suma asegurada básica será de \$400,000.00 (Son cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.), con las siguientes coberturas: Básica, indemnización por muerte accidental, Indemnización por pérdidas orgánicas, Indemnización por muerte accidental colectiva e invalidez total y permanente.

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.

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 despesa 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.

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

- a) La cantidad equivalente a quince días de salario integrado que corresponda al trabajador, que se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado.
- b) La cantidad equivalente al valor de un par de zapatos de trabajo, que para estos efectos se tasa en la cantidad de **\$785.17 (Setecientos ochenta y cinco pesos 17/100 M.N.) para el ejercicio 2024**, en el entendido que en el caso de que el valor del zapato adquirido exceda al dinero recibido, el trabajador cubrirá la diferencia. El valor anterior se incrementará en la misma proporción del aumento que tenga el salario del trabajador, y se cubrirá en la segunda quincena de agosto de cada año. Dicha prestación se cubrirá de manera íntegra a los trabajadores que hayan laborado el 100% del periodo correspondiente al pago, al resto se le cubrirá de manera proporcional al tiempo laborado
- c) La Universidad proporcionará anualmente zapatos de seguridad que requiera el personal de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, según dictamen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- d) La Universidad se compromete a dotar de dos uniformes al personal de vigilancia, para que lo distinga como tal en el desempeño de sus labores en la institución, comprometiéndose el personal de vigilancia a portarlo durante la jornada de trabajo que le corresponda; de no hacerlo así, no se permitirá que ingrese a sus labores y se considerará como falta de asistencia, sujetándose al descuento salarial correspondiente. Dicho uniforme constará de dos pantalones, dos 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.
- e) Adicionalmente, para los vigilantes y trabajadores del campo experimental que así lo requieran, un abrigo corto y un rompeviento impermeable, que habrán de entregarse a más tardar en la segunda



quincena del mes de octubre de cada año. Esta prestación se pagará dos años continuos en efectivo y uno en especie, en el entendido que el monto destinado se incrementará en el mismo porcentaje que se otorgue como incremento salarial. Para estos efectos se tasa en la cantidad de \$1,611.82 (Mil seiscientos once pesos 82/100 M.N) para el ejercicio 2022.

- f) **Semestralmente** se proporcionará una filipina y un pantalón quirúrgico, al personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil.
- g) El personal que labora como chofer, para distinguirse en el desempeño diario de su jornada laboral, recibirá en el mes de noviembre de cada año, dos uniformes completos consistentes en pantalón y camisa de manga larga, así como dos 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.
- h) La Universidad proporcionará a los jardineros, anualmente, una camisola de manga larga con el objeto de protegerlos del sol durante el desempeño de sus actividades, además de un par de zapatos de trabajo cuyas características deberán ser acordadas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
Toda la indumentaria que proporcione la Universidad a sus trabajadores deberá ser de buena calidad.
Respecto al personal eventual la prestación de uniforme y zapatos se cubrirá de la manera siguiente:
 - i) 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.
 - j) Al que tenga menos de dicho porcentaje se le cubrirá la parte proporcional al laborado.

Cláusula 73. La Universidad con el objeto de promover la asistencia y permanencia en el empleo, ofrece a los trabajadores sindicalizados un bono anual equivalente a 12 días de salario tabular por Asistencia Completa.

Este bono se hará efectivo de manera **trimestral** y los pagos se efectuarán en las siguientes fechas:

1. **Primer pago, en la primera quincena de julio se cubrirán 3 días: periodo del 20 de marzo al 19 de junio.**
2. **Segundo pago, en la primera quincena de octubre se cubrirán 3 días: periodo del 20 de junio al 19 de septiembre.**
3. **Tercer pago, en la segunda quincena de diciembre se cubrirán 3 días: periodo del 20 de septiembre al 19 de diciembre.**
4. **Cuarto pago, en la primera quincena de abril se cubrirán 3 días: periodo del 20 de diciembre al 19 de marzo.**

Este pago se hará efectivo al personal que durante el trimestre que corresponda, no tenga inasistencias justificadas o injustificadas, **salvo incapacidad médica**, licencias con goce o sin goce de salario, permisos urgentes no comprobados ni días económicos. En el caso de incapacidad médica, ésta deberá ser debidamente expedida por ISSSTESON y valorada por la Dirección de Recursos Humanos.

Cláusula 76. 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.)**.
- 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 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.

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

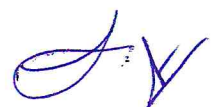
Los pagos se distribuirán de la siguiente manera:

- 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)**.
- 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)**.
- 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)**.

Cláusula 85. 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.

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.

Cláusula 88. La Universidad en sustitución de los servicios de la Tienda Universitaria, constituye un fondo revolvente cuyo monto se incrementa a **\$400,000.00 (Cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.)** para la venta de vales, que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine. Se



otorgarán por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, su importe se descontará en tres quincenas o seis semanas, y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y la capacidad de crédito del trabajador.

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



Anexo 4.
Respuestas institucionales a planteamientos expuestos como presuntas violaciones
presentadas por delegaciones del STEUS en el pliego petitorio 2024
y expuestas ante la Subcomisión de la Comisión Negociadora
creada ex profeso para dar atención a estos casos

1. Plazas no sustituidas

ID plaza	Departam.	Perfil	Horario	Estatus	Situación que presente en la Comisión Mixta Tabulador (CMT) al 02/Abr/2024	Propuesta de reparación
Modificaciones de perfil (Violaciones a las cláusulas 3 y 120 del CCT)						
431613	Matemáticas	Productor Editorial	Matutina No. Empleado 24285 Flores Saavedra	No hay materia de trabajo como Productor Editorial 8A. No obstante, como acuerdo se accedió a que dicha plaza se cubriera en nivel 8 (Operador de Programas). Desde octubre de 2021 a través del oficio DRH/222/2021, se solicitó a la Comisión Mixta del Tabulador, un nuevo Perfil de Puestos, relacionado con la Organización, Vinculación y Difusión de actividades Académicas del Departamento. No habría problema en que una vez concretado el nuevo perfil si se determina que es nivel 8A por la CMT, se cubra en esos términos, y asignar el nivel correspondiente al trabajador que se designe ganador.	Como resultado de una reunión con el Dr. Jesús Francisco Espinoza, Jefe del Departamento de Matemáticas y el M.C. Pedro Ignacio Loera, Secretario Administrativo del Departamento, los representantes de la Institución generan primera propuesta, El pasado 20 de marzo se envió propuesta de perfil de puesto para su validación y emisión de comentarios.	En espera a que la CMT resuelva el nuevo perfil. En el entendido de que no habría problema si se determina que es nivel 8ª.
431602	Contabilidad	Productor Editorial	Matutina No. Empleado 25753 Cornejo Campa	Dicha Plaza no cuenta con Materia de Trabajo. (9C), \$11,751.22 tabular. La propuesta del Departamento, era crear un perfil nuevo, para atender cuestiones contables-fiscal en el CACE. Se recomienda, que la Comisión Mixta del Tabulador, cuanto antes concrete un Perfil de Puestos que cumpla con las necesidades, y asignar el nivel que corresponda al trabajador que se designe ganador.	En reunión con el Dr. José Humberto López, Jefe de Departamento de Contabilidad, y la C.P. Flor de Fátima López, Secretaría Administrativa del departamento, el 21 de marzo del presente año, se analizaron las necesidades del departamento. El requerimiento del departamento es un responsable del Centro de Asesoría y Consultoría Empresarial, en un oficio (Plaza CACE.pdf) enviado a la Secretaría General Administrativa y la Dirección de Recursos Humanos solicitando el cambio de sector de la plaza a Confianza. Los funcionarios del departamento, consideran como viable la posibilidad de cambiar la plaza a Técnico Académico.	Será atendida en los términos de la Cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente.
431420	Área de producción y Desarrollo Editorial.	Asistente de Publicaciones (computador)	Matutino No. Empleado 23697 García Torres	Dicha Plaza actualmente se está sustituyendo con base las necesidades de la Dependencia. Último titular tenía nivel 9C. La última sustitución fue por Arlene Rivera en nivel 9A como Asistente de Publicaciones	A respuesta de la solicitud de los requerimientos por parte de la Dirección de Vinculación y Difusión del puesto considerando el M.L.H. Iván Ballesteros Rojo Coordinador del Fondo Editorial por medio de correo electrónico del 22	La plaza se sustituirá en el perfil de "Corrector de galeras"

ID plaza	Departam.	Perfil	Horario	Estatus	Situación que presente en la Comisión Mixta Tabulador (CMT) al 02/Abr/2024	Propuesta de reparación
Modificaciones de perfil (Violaciones a las cláusulas 3 y 120 del CCT)						
				(Compu-Editores), dado el perfil que tenía la trabajadora. No hay inconveniente en Sustituirla en los mismos términos.	de marzo del presente año, refiere lo siguiente: Ante la negativa del sindicato de trabajadores de acceder a cambiar el perfil de Asistente de Producción (431420) por el de Corrector de Pruebas (46697), y ante la necesidad que tiene el Fondo Editorial Universidad de Sonora de contar con un perfil de edición terminal de textos, proponemos que entonces el Perfil de Asistente de Producción se cambie por uno que ya existe, el de Corrector de Galeras. Con este cambio no sería necesario seguir el proceso de cambiar un perfil de Compueditor por un corrector de galeras. Dicha repuesta se presentará en el pleno de la Comisión en la próxima sesión.	
431356	Ing. Química y Metalurgia	Asistente Técnico	Matutino No. Empleado 21936 Moreno Calles	Dicha Plaza no cuenta con Materia de Trabajo. (9C), \$13,173.61 tabular. El departamento hace la propuesta en vez de sustituir dicha plaza, crear dos nuevas plazas de conserje en turno vespertino. Sueldo de Conserje (\$6,783.29), el costo tabular de dos conserjes (\$13,566.58)		Será atendida en los términos de la Cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente.
431619	Ing. Química y Metalurgia	Asistente de publicaciones	Matutino No. Empleado [23661] QUIJADA LARRAÑA GA*ANA BERTHA	Dicha Plaza no cuenta con Materia de Trabajo en las mismas condiciones. (9B), \$12,427.92 tabular. El pasado Secretario General del STEUS, aceptó la sustitución como Operador de Programas. El detalle aquí es que, ciertos coordinadores le cargan la mano con funciones que no le corresponden al trabajador, a lo cual, se les hizo ver al departamento. Se recomienda, que la Comisión Mixta del Tabulador, vuelva a valorar las funciones, y si se considera crear un nuevo perfil con el mismo nivel tabular, no se tendría inconveniente en que se sustituya en esos términos.	En reunión con el Dr. Paul Zavala, Jefe del Departamento de Ingeniería Química y Metalurgia y Ing. Francisco Buelna Secretario Administrativo del departamento el pasado 14 de marzo del presente año donde expresaron las necesidades del departamento y las actividades que desarrollan los ocupantes de la plaza. Las actividades que desempeña el puesto, se basa las funciones descritas en el puesto vigente de Secretaría.	Será atendida en los términos de la Cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente.

2. Horarios en formas únicas de personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil

Respuesta institucional:

- Se atendieron los casos que recientemente se les había realizado las formas únicas para que éstas queden con horario de 8:00 a 15:00 horas.

3. Horarios de plazas de Radio Universidad. No aceptan modificaciones. Se insiste en que se deben de sustituir en las mismas condiciones hasta antes de la vacante.

Respuesta institucional:

- Los horarios de trabajo se establecen en función de las necesidades académicas y administrativas de la Universidad, respetando en todo momento lo establecido en las Cláusulas 37 y 38 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente, y en este caso particular, adicionalmente lo dispuesto en la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

4. Señalan que la Comisión Mixta de Capacitación no realiza capacitaciones adecuadas para promover al personal, limitan los cupos y que exige promedio de aprobación. Adicionalmente, manifiestan se les da capacitación al SIUS, limitando cupos que pudieran ofrecer al STEUS.

Respuesta institucional:

- La Universidad se compromete a analizar las formas de evaluación que aplica la Comisión Mixta de Capacitación, con la finalidad de unificar con los criterios de evaluación a los aplicados a la población estudiantil de nivel licenciatura.

5. Existe inconformidad en los rechazos del personal que obtiene base. Se considera que la administración institucional los violenta ya que solo por el hecho de cumplir requisitos de escolaridad o cursos es más que suficiente para ocupar la plaza concursada.

Respuesta institucional:

- Los rechazos de personal se realizan con base en lo establecido en la Cláusula 5 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente y solo cuando la persona no demuestra su capacidad para desempeñar el puesto que pretende ocupar durante los 10 días de prueba. La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos reitera su disposición a revisar con el STEUS los casos particulares que se presenten

6. Del caso del C. Santiago Esquer (Laboratorista de sistema de producción de energía fotovoltaica), a quien se le rechazó con la aplicación de un examen que no quiso presentar.

Respuesta institucional:

- Se ofrecerá una nueva oportunidad para que el trabajador demuestre las capacidades para desempeñar el puesto que pretende ocupar. Esta situación se habló con el titular de dependencia del Departamento de Física, Dr. Carlos Calcáneo. Él nos indicará en qué fecha se le podrá recibir.

7. Del caso de Dolores Rivera Molina, candidata retabulación 9A-9B que se le rechazó.

Respuesta institucional:

- La situación se revisó y atendió. Se recomienda que la trabajadora realice la solicitud ante su jefe inmediato, iniciar el procedimiento.



8. **Caso de Zulema Yadira Rodriguez Coronado, a quien se le propone de Secretaria, pero no cumple con el perfil. Manifiestan que en algún momento laboró como Secretaria (2015).**

Respuesta institucional:

- En atención a las observaciones de la Auditoría Superior de la Federación, no es posible contratar en un puesto a personal que no cumple con el perfil vigente del mismo, particularmente en el tema de la escolaridad. En el caso que se plantea, el perfil de puestos actual es distinto al que estaba vigente cuando el trabajador desempeñó esa función.
- El perfil de puestos de Secretaria fue modificado en 2018, la persona cubrió eventualidad como Secretaria en 2015.

9. **Caso de Juan Ignacio Burgueño, a quien se le propone de Bibliotecario, pero no cumple con el perfil.**

Respuesta institucional:

- En atención a las observaciones de la Auditoría Superior de la Federación, no es posible contratar en un puesto a personal que no cumple con el perfil vigente del mismo, particularmente en el tema de la escolaridad. En el caso que se plantea, el perfil de puestos actual es distinto al que estaba vigente cuando el trabajador desempeñó esa función.

10. **Caso de Arvizu Rodriguez Joaquín (Nogales), a quien se le está cargando el trabajo porque hay un compañero trabajador afiliado al SIUS que no está desempeñando sus funciones.**

Respuesta institucional:

- Las autoridades del Campus Nogales consideran que no hay sobrecarga de trabajo. La Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos se compromete a validar las funciones desempeñadas.

11. **Caso de plaza que deja vacante Salvador Olviarría Munguía. Solicitan se sustituya en las mismas condiciones: Lunes a Viernes.**

Respuesta institucional:

- La plaza fue boletinada en las mismas condiciones en que se venía ocupando por el último titular.

12. **Aires acondicionados en espacios utilizados por personal de servicio en el Departamento de Arquitectura:**

Respuesta institucional:

- La Universidad atendió dicha solicitud. Los aires acondicionados fueron instalados el viernes 12 de abril.

13. **Solicitud de servicios sanitarios para personal del Taller de Escenografía.**

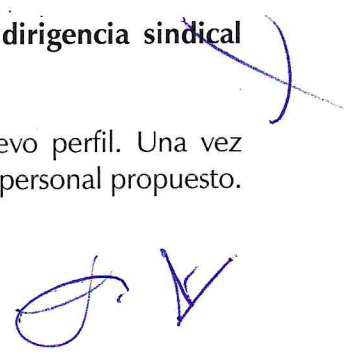
Respuesta institucional:

- La Universidad solicitará un proyecto a la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones para atender esta solicitud, y destinará los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

14. **Plaza de Láminas Delgadas adscrita al Departamento de Geología. La dirigencia sindical solicita se sustituya.**

Respuesta institucional:

- La Universidad informa que se está trabajando en una propuesta de nuevo perfil. Una vez aprobado por la Comisión Mixta del Tabulador, el Sindicato podrá enviar al personal propuesto.



15. Proporcionaron listado de permisos urgentes descontados de personal que no fue sustituidos.

Respuesta institucional:

- La Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos atendió este punto.

16. Caso de Alma Palomares, ¿porque se le recorta el cambio temporal de plaza?

Respuesta institucional:

- La Universidad ofreció una explicación a la inquietud solicitada por la trabajadora. Se le explicó en la reunión que la vacante que sustituía dependía de una licencia, la cual no se había solicitado de forma continua.

17. Peticiones (Eventuales) en la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones que se recortan en periodo vacacional de Semana Santa para no pagar y los periodos de huelga.

Respuesta institucional:

- Aclaración atendida.

18. Caso del Ing. Oscar Morales adscrito a la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones.

Respuesta institucional:

- La Administración Institucional reconoce que autoridades y personal deben mantener respeto mutuo en todas sus interacciones a fin de propiciar un clima laboral sano y se compromete a tomar medidas que subsanen incumplimientos de este principio básico.

19. Plantearon porque ha subido el Seguro de Gastos Médicos Mayores, solicitaron explicación:

Respuesta institucional:

- Se brindaron las aclaraciones que fueron solicitadas.

20. Situaciones con personal reinstalado que no se les reconoce la antigüedad ante ISSSTESON (Adan Santacruz y René Armenta).

Respuesta institucional:

- En el caso de Adán Noe Santacruz Martínez, la Universidad se compromete, a través del área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos, a solicitar ante ISSSTESON una actualización del cálculo de las aportaciones.
- En el caso de René Armenta Vázquez, no es posible dar atención ya que el trabajador cuenta con constancia de no conciliación, la cual solicitó ante el Centro de Conciliación para pago de diversas prestaciones.

21. Atención a casos de dos plazas con horario quebrado, argumentando Cláusula 37 CCT. La cual solo explica los horarios, y que cuando existan usos y costumbres se atenderán con los más favorables.

Respuesta institucional:

- Los horarios de trabajo se establecen en función de las necesidades académicas y administrativas de la Universidad, respetando en todo momento lo establecido en las Cláusulas 37 y 38 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente.

22. Fondo de Ahorro de personas jubiladas (Adela Corona y Maite Urquijo), quienes se jubilaron previo al pago y distribución del fondo de ahorro de agosto 2023, e insisten que se les debió haber pagado.

Respuesta institucional:

- La Universidad de Sonora cumplió con lo establecido en la Cláusula 80 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente, pues el fondo de ahorro y sus rendimientos fueron distribuidos entre los trabajadores de base y eventuales con más de 220 días laborados.

- 23. Caso de Auxiliar de Oficina de Culturest, el cual cambiaron de área y era quien les hacía la recuperación de información por todo el campus, y ahora los mismos trabajadores administrativos están haciendo esa función.**

Respuesta institucional:

- La Universidad de Sonora se compromete a asistir al área de trabajo de las oficinas de Culturest, con la finalidad de validar las actividades que no se están desempeñando, y de ser necesario autorizar personal para atender las mismas.

- 24. Cambio de horario de plaza que ocupa Magaly Salazar Valenzuela.**

Respuesta institucional:

- La Universidad de Sonora se compromete a asistir al área de trabajo con la finalidad de validar las condiciones laborales de la trabajadora, y en su caso realizar los ajustes correspondientes en el horario de trabajo.

- 25. Oficiales Escolares: Manifiestan que no les es suficiente la propuesta de retabulación al nivel 8, que ellas quieren el nivel 9 dado que ahora tienen mayor responsabilidad con la validación y verificación electrónica de los documentos dado el tema de falsificación. Asimismo, comentan que la compensación del proceso de inscripción de la Cláusula 30, solo la pagan algunas oficiales de manera discrecional, siendo que todas hacen las mismas funciones.**

Respuesta institucional:

- La Universidad de Sonora presentó propuesta al respecto a través de los ofrecimientos.

- 26. José Arturo Esparza de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, solicita retabulación al nivel 6 de los Auxiliares de Mantenimiento del horario vespertino (5 casos) exponiendo que realizan muchas funciones y tienen sobrecarga de trabajo, así como manejo de maquinaria especializada y desechos tóxicos con la cuestión de drenajes.**

- Prisciliano Verdugo Encinas (32992)
- José Miguel García Duarte (35080)
- Sergio Enrique Alcalá Rodelo (33271)
- Carlos Fregozo Gaytán (32461)
- José Arturo Morales Esparza (32439)

Respuesta institucional:

- La Universidad no cuenta con recursos para atender una retabulación. No obstante, se estará en posibilidad de dar atención a los trámites que realicen los titulares de las dependencias de adscripción de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del Tabulador en materia de retabulaciones, por lo que, no hay inconveniente en atender los casos que se planteen.

- 27. La Delegación de Caborca planteó:**

- a.** Manifestaron que el año pasado se retabuló a personal de Mantenimiento, pero los oficiales del Campus quedaron fuera de este beneficio y ellos tienen mucho trabajo.

Plaza de Angulo Cárdenas Fernando (27638)

Plaza de Lopez Campas Jorge Agustín (29054) que debería ser nivel 8, y tiene el 6.

- Plaza de Angulo Cárdenas Juan Ángel (27014)
- b. Tema del Tabulador desfasado en Zona Fronteriza.
 - c. Caso del C. Burgueño. No cumple con el perfil de Bibliotecario, pero quiere que se le acepte la propuesta para cubrir plaza de Bibliotecario.
 - d. Bolsa de Trabajo en Caborca, que no se ha dado de baja al personal.

Respuesta institucional:

- La Universidad de Sonora se compromete a asistir al Campus Caborca con la finalidad de validar las condiciones laborales de los trabajadores, y en su caso hacer las gestiones correspondientes ante la Comisión Mixta del Tabulador para resolver los casos que resulten del análisis.

28. Personal en el CDI. Se insiste en sustituciones automáticas del personal, independientemente el motivo por que hayan sido, sin importar si no hay materia de trabajo.

Respuesta institucional:

- La Universidad cumple con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y Convenios de Revisión con el Sindicato STEUS en materia de sustituciones del personal en el CDI.

29. El CDI planteó caso del personal que está laborando en diferentes puestos al que le están pagando y que se encuentran de base.

Respuesta institucional:

- La Universidad realizó los ajustes de salario al personal que se encontraban en esta situación.

30. Catalogadores adscritos a la Coordinación de Bibliotecas (16 casos).

- a. Solicitan retabulación ya que su perfil de puestos se encuentra rebasado y hacen más actividades de las que debieran. Proponen que en tanto no se creen nuevos tabuladores se les pague una "Nivelación Salarial" por realizar dichas funciones.

Respuesta institucional:

- La Universidad no cuenta con recursos necesarios para atender promociones adicionales a los niveles ya establecidos.

- b. Casos de personal que no se ha retabulado.

Respuesta institucional:

- La Universidad estará en posibilidad de dar atención a los trámites que realicen los titulares de las dependencias de adscripción de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del Tabulador en materia de retabulaciones, por lo que, no hay inconveniente en atender los casos que se planteen.

31. Secretario de Vivienda STEUS planteó la modificación y correcta aplicación de las Cláusulas 79 y 87 del Contrato Colectivo de Trabajo. Ambas Cláusulas resultan importantes ya que proyectan que no toda la gente tendrá acceso a INFONAVIT por la edad:

- a) Manifiesta que la Cláusula 79 de Préstamos de Ampliación, no se siguen las reglas de operación, prácticamente que personal del Área de Nóminas y la propia Tesorería General deciden a quién le prestan. Proponen que la Institución nombre al personal que formará parte de la Comisión, para que a su vez puedan trabajar en modificar el Reglamento.
- b) Manifiestan la necesidad de modificar la Cláusula 87 para incluir en la Cláusula que se maneje por la Comisión Mixta de Préstamos Especiales, pero dicen que la institución nunca ha dicho quienes se encuentran en la Comisión.
- c) Solicitan incrementar el importe económico de ambas Cláusulas.

Respuesta institucional:

- La Universidad se compromete a nombrar a los integrantes, por parte de la institución, de la Comisión Mixta General de Préstamos Especiales, con el fin de que dicha Comisión pueda iniciar con los trabajos de actualización de los Reglamentos correspondientes.
Respecto al incremento en el importe en dichas Cláusulas, dependerá de los recursos que el propio Sindicato quiera aportar a las mismas.

32. Juan Pablo Parra (Delegado de Jardineros), presenta inconformidad en los pagos de Horas Extras, Periodos Vacacionales, que no les dan condiciones laborales.

- a) Horas extras, piden que se les pague las HE que se les dejaron de pagar en el periodo de huelga 2023.

Respuesta institucional:

- La Universidad realizó el pago de tiempo extra en función de las horas adicionales laboradas y reportadas por las dependencias en los periodos reclamados y conforme lo establecido en la Cláusula 29 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) Pago en periodos vacacionales. Solicitan se les paguen doble como dice la Cláusula 29.

Respuesta institucional:

- La Universidad se compromete a analizar cada uno de los casos señalados por el delegado de jardineros.
- c) Violación a la Cláusula 20. Argumentan que son enviados al Campo de Agricultura y Ganadería sin seguro de viaje, sin viáticos, que para ellos el Campo es una Unidad Regional.

Respuesta institucional:

- La Universidad se compromete a revisar las condiciones de los trabajadores en materia de higiene y seguridad a través de la Comisión Mixta, y en su caso, atender medidas de recomendación que se informen.
- d) Comenta que cuando los mandan fuera los transportan en unas estaquitas como jornaleros cuando debieran darles mayor seguridad.

Respuesta institucional:

- La Universidad se compromete a revisar las condiciones de los trabajadores en materia de higiene y seguridad a través de la Comisión Mixta, y en su caso, atender medidas de recomendación que se informen.
- e) Comentan de una plaza de jardinero, que realiza a la par funciones de Chofer, proponen retabulación.

Respuesta institucional:

- La Universidad estará en posibilidad de dar atención a cualquier trámite que realicen los titulares de las dependencias de adscripción de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del Tabulador, por lo que, no habría inconveniente en atender aquellos casos planteados una vez que se realice el trámite.
- f) Manifiestan que el Oficial de Mantenimiento de Espacios abiertos, con las retabulaciones a los "Oficiales", se quedó rezagado.

Respuesta institucional:

- La Universidad estará en posibilidad de dar atención a cualquier trámite que realicen los titulares de las dependencias de adscripción de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del Tabulador, por lo que, no habría inconveniente en atender aquellos casos planteados una vez que se realice el trámite.
- g) Insistieron en el Convenio de 2010, que habla de las horas extras que debían integrarse al salario y no se hace.

Respuesta institucional:

- La Universidad se compromete a analizar todos aquellos casos que laboran tiempo extra permanente y sin variación en el número de horas, tal y como se establece en la Cláusula 29 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente, con la finalidad de que las mismas se paguen como parte integral del salario.
- h) Presentan quejas respecto a la falta de uniforme completo (Chamarra, pantalón, camisa, etcétera).

Respuesta institucional:

- La Universidad cumple con lo establecido en la Cláusula 70 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente relativa al pago de Uniforme, no obstante, se compromete a revisar las condiciones de los trabajadores en materia de higiene y seguridad a través de la Comisión Mixta, y en su caso, atender medidas de recomendación que se informen.
- i) Presentan queja por el no incremento de OP fijas de Compensaciones de Monto Fijo.

Respuesta institucional:

- La Universidad realiza los incrementos salariales a los conceptos de nómina en función de la Política Salarial, en el caso de las compensaciones por política de austeridad no es posible incrementar los conceptos solicitados.
- j) Solicitan integración de HE como OP fija para evitar estas situaciones.

Respuesta institucional:

- La Universidad se compromete a analizar todos aquellos casos que laboran tiempo extra permanente y sin variación en el número de horas, tal y como se establece en la Cláusula 29 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente, con la finalidad de que las mismas se paguen como parte integral del salario.

33. Delegación de Choferes (Luis López)

- a) Solicitan incremento en viáticos de hotel de \$1,000.00 a \$1,500.00
- b) Incluir rutas de viaje al Contrato colectivo.
- c) Área de lavado aun sin concluir.
- d) Falta de personal área de lavado.
- e) Manifiestan que les quitaron una plaza de mecánico – ocupada por Jesús Galvez-.
- f) Solicitan retabulación, ya que ellos por lo general entran 1 hora más temprano de su jornada laboral para poder dar cumplimiento a los viajes.
- g) Solicitan piso o al menos una capa de grava en el corralón para evitar levantamiento de polvo. Asimismo, sombra para el autotransporte.
- h) Presentan queja ante la falta de herramienta, que cuando viajan ellos tienen que llevar su herramienta para evitar quedarse “tirados”.
- i) Solicitan retabulación a los Oficiales de Gasolina, Oficial Electromecánico, Aux. de Mecánico Gasolina y Aux. Electromecánico
- j) Presentan queja de que se quitaron dos plazas y se mandaron a la noche, y por tal motivo durante el día los demás choferes están muy saturados.

Respuesta institucional:

- La Universidad estará en posibilidad de dar atención a los trámites que realicen los titulares de las dependencias de adscripción de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del Tabulador en materia de retabulaciones, por lo que, no hay inconveniente en atender los casos que se planteen.

Referente a las necesidades planteadas por la delegación de Choferes en materia de falta de personal, la Universidad se compromete a analizar de manera conjunta con el Sindicato y la

Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, con la finalidad de dar cumplimiento a las necesidades que la Universidad tiene para brindar el servicio.

Asimismo, la Universidad se compromete a revisar los requerimientos de herramientas y condiciones de los trabajadores en materia de higiene y seguridad a través de la Comisión Mixta, y en su caso, atender medidas de recomendación que se informen.

34. Melesio Villa y Delgada de Auxiliares de Oficina piden:

- a) Solicitan retabulación de los Auxiliares de Oficina, del nivel 4 al 7, dado que los Departamentos lo ponen a manejar. Que hay muchos casos así: Librería Universitaria, Facultad de Ciencias de la Salud, y la propia situación de Melesio Villa.
- b) Solicitan retabulación de los Auxiliares de Oficina que no manejan del nivel 4 al 6.
- c) Solicitan ayuda con la Licencia de Chofer para aquellos auxiliares de oficina que los ponen a manejar.
- d) Presentan queja por el no incremento de OP fijas de Compensaciones de Monto Fijo.

Respuesta institucional:

- La Universidad estará en posibilidad de dar atención a los trámites que realicen los titulares de las dependencias de adscripción de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del Tabulador en materia de retabulaciones, por lo que, no hay inconveniente en atender los casos que se planteen.
- La Universidad realiza los incrementos salariales a los conceptos de nómina en función de la Política Salarial, en el caso de las compensaciones por política de austeridad no es posible incrementar los conceptos solicitados.

35. Otros casos particulares:

- **Victor Reynoso (sobrecarga de trabajo)**

- **Lourdes Esperanza Rojas Armenta (plaza con menor nivel)**

Respuesta institucional:

- Para los casos de Victor Reynoso y Lourdes Esperanza Rojas Armenta, la Universidad estará en posibilidad de dar atención a los trámites que realicen los titulares de las dependencias de adscripción de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del Tabulador en materia de retabulaciones, por lo que no hay inconveniente en atender los casos que se planteen.

- **Juliana Rodriguez (disminución de nivel)**

Respuesta institucional:

- Se requiere mayor información al respecto ya que no se encontró información de que a la trabajadora se le haya bajado el nivel en el puesto que desempeña actualmente.

- **Omar Rojas Armenta (Pago de Horas Extras)**

Respuesta institucional:

- La Universidad se compromete a analizar la situación y gestionar el pago correspondiente en caso de existir adeudo.

- **Plaza de Chofer del Departamento de Ingeniería Civil (proponen se envíe al área de transporte de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones y se asigne personal de mantenimiento al Departamento de Ingeniería Civil)**

Respuesta institucional:

- Será atendida en los términos de la Cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, vigente.