



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

# UNIVERSIDAD DE SONORA

## Secretaría General Administrativa

Hermosillo, Sonora. 8 de marzo de 2023.

Oficio No. SGA/148/2023

**Lic. Lourdes Esperanza Rojas Armenta**  
Secretaria General  
Sindicato de Trabajadores y Empleados  
de la Universidad de Sonora, STEUS  
Presente

En el marco del proceso de revisión salarial STEUS-UNISON 2023, y con relación a los aspectos salariales, me permito comunicarle lo siguiente:

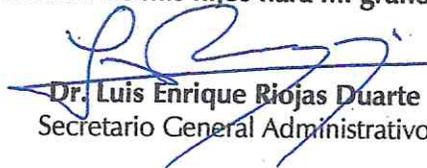
1. El pasado 25 de enero se recibió el oficio N°511/2023-0477 de la Dirección de Educación Superior Universitaria e Intercultural, de la Secretaría de Educación Pública, mediante el cual comunican a Rectoría que se autorizó un aumento máximo de 4.0% directo al salario del personal de la institución.
2. Con respecto a prestaciones no ligadas al salario, el citado oficio indica que, por tratarse de una revisión salarial, no se otorgaron recursos adicionales para prestaciones no ligadas al salario para el personal administrativo y de servicios.
3. No obstante, se están realizando gestiones para la obtención de recursos adicionales que permitan dar respuesta positiva a las peticiones más sentidas de las y los trabajadores universitarios, en los próximos días.
4. Con respecto al personal administrativo y de servicios de los niveles 1 a 5 de los campus Caborca y Nogales, cuyos salarios quedaron por debajo del Salario Mínimo General para Zona Libre de la Frontera Norte establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se iniciaron gestiones ante la SEP para obtener una asignación adicional de \$3 millones de pesos, que permita subsanar el rezago.
5. La Administración Institucional reconoce el esfuerzo y compromiso con la institución del personal administrativo y de servicios, y en atención a ello reitera su voluntad y compromiso de realizar el máximo esfuerzo para lograr mejoras en las condiciones laborales del personal.

Asimismo, adjunto al presente me permito hacer llegar usted el primer envío de respuestas institucionales al pliego petitorio entregado a la Rectoría de nuestra institución el día 15 de febrero de 2023, en el entendido de que se harán llegar nuevas respuestas conforme se vayan analizando las situaciones en la mesa de negociaciones.

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

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

  
**Dr. Luis Enrique Riojas Duarte**  
Secretario General Administrativo



El saber de mis hijos  
hará mi grandeza  
**SECRETARÍA  
GENERAL  
ADMINISTRATIVA**

*Recibi  
Lourdes  
08/ marzo /2023*

- C.c.p. Mtro. Francisco Vázquez Valencia, Secretario del Trabajo del Gobierno de Sonora.  
C.c.e.p. Dra. María Rita Plancarte Martínez, Rectora.  
C.c.e.p. Dr. Benjamín Burgos Flores, Secretario de Rectoría.  
C.c.e.p. Comisión Negociadora, parte institucional.  
C.c.p. Expediente y minutarío.

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

Solicitud STEUS	Respuesta institucional
<b>EJES PRINCIPALES.</b>	
1. 20% de aumento salarial.	
2. Zona de vida cara, como las unidades de Caborca y Nogales.	
3. Fondo de Ahorro, como a los empleados de confianza.	
4. Reestructuración General del Tabulador.	
5. Programa de retabulación con base en la cláusula 28 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)	
6. Programa de vivienda.	
7. Basificación de plazas y revisión de plazas de confianza sindicalizables.	
8. Ajuste a los niveles tabulares.	
9. Seguro de vida, en los términos que se le da al personal del STAUS y al personal de confianza.	
10. Violaciones al contrato e incumplimiento de algunas cláusulas de convenios de revisiones anteriores	
<b>I. SALARIO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento directo al salario del 20%.</li> </ul> <p>Se ha visto en los últimos 4 años que el aumento al salario mínimo que el Gobierno ha establecido, ha sido de 20% en los años 2020,2021 y 2022 y del 16% el año 2019, con esto, se ha rebasado el salario de un trabajador universitario de la Universidad de Sonora en las unidades regional norte. Es así que cada año el salario del trabajador del STEUS va en detrimento y perdiendo así la capacidad adquisitiva. Así, mientras el sector general ha obtenido un 76.21%, nosotros solo acumulamos el 17.05%</p>	<p>El pasado 25 de enero se recibió el oficio N°511/2023-0477 de la Dirección de Educación Superior Universitaria e Intercultural, de la Secretaría de Educación Pública, mediante el cual comunican a Rectoría que se autorizó un aumento máximo de 4.0% directo al salario del personal de la institución.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

	<p>El Anexo de Ejecución 2023 del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, suscrito por la SEP, el Gobierno del Estado y la Universidad, establece que no podrán realizarse ajustes al pago de servicios personales y al gasto de operación que impliquen compromisos adicionales a los montos asignados por la SEP y el Ejecutivo Estatal.</p> <p>Toda vez que la operación de la Universidad depende del subsidio otorgado por los gobiernos federal y estatal, no es posible en este momento otorgar un incremento salarial superior al autorizado, sin embargo, se gestiona con el Gobierno del Estado la asignación de recursos adicionales que permitan dar respuesta positiva a las peticiones más sentidas de las y los trabajadores universitarios.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento del 5% en prestaciones.</li> </ul>	<p>El citado oficio N°511/2023-0477 de la Dirección de Educación Superior Universitaria e Intercultural, de la Secretaría de Educación Pública, indica que, por tratarse de una revisión salarial, no se otorgan recursos para prestaciones no ligadas al salario para los trabajadores administrativos y de servicios.</p> <p>El Anexo de Ejecución 2023 del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, suscrito por la SEP, el Gobierno del Estado y la Universidad, establece que no podrán realizarse ajustes al pago de servicios personales y al gasto de operación que impliquen compromisos adicionales a los montos asignados por la SEP y el Ejecutivo Estatal.</p> <p>Se gestiona con el Gobierno del Estado la asignación de recursos adicionales que permitan dar respuesta positiva a las peticiones más sentidas de las y los trabajadores universitarios.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la prestación de Zona Cara para las unidades de Cajeme, Navojoa, Santa Ana, Hermosillo y Bahía de Kino, con el objetivo de homologar el porcentaje del 13.4% por concepto de Zona de Vida Cara que perciben los trabajadores de las unidades de, Caborca y Nogales, señaladas en la cláusula 35.</li> </ul>	<p>En 2022 se incrementó la rezonificación (cláusula 35 Bis) de 1.85% al 2.85%, derivado de la aportación de recursos adicionales por parte del Gobierno del Estado. El incremento dependerá de asignaciones adicionales por parte del Gobierno del Estado.</p>
<p align="center"><b>II. SOLICITUD DE PRESTACIONES LIGADAS AL SALARIO.</b></p>	
<p><b>Cláusula 28.-</b> De la Comisión Mixta del Tabulador.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debido a que esta es la demanda más sentida de los trabajadores del STEUS al servicio de la Institución, Exigimos la REESTRUCTURACIÓN GENERAL del tabulador, pactada en la CUARTA CLAUSULA del convenio de revisión salarial 2011 donde a la letra dice: <b>“Con base a los compromisos acordados en revisiones anteriores, entre la UNISON y el STEUS de modificar el tabulador de puestos se acuerda lo siguiente:</b></li> </ul>	<p>Considerando subniveles, el tabulador actual contempla 18 niveles distintos; a lo largo del tiempo se han retablado diferentes puestos, de los 120 que contempla el catálogo.</p> <p>La Administración Institucional está de acuerdo en iniciar trabajos de reestructuración general del tabulador y revisión del catálogo de puestos, iniciando con los 16 puestos que concentran al 80%</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p><b>La Universidad acepta un nuevo tabulador de 14 niveles, orientado a mejorar la estructura laboral de la propia institución, identificando y definiendo las responsabilidades de los trabajadores en el desempeño de sus actividades a partir de los cambios tecnológicos y de las necesidades de la propia institución; encaminado hacia su profesionalización con la consecuente retribución a su trabajo. Para iniciar con dicha reestructuración se ofrece una bolsa de \$2,748,461.00 pesos, lo que significa la aplicación de recursos a la nueva propuesta tabular equivalente a un 1.5%, de los cuales aplicarán en el tabulador actual”</b></p> <p>Actualizando, obviamente, los montos que se mencionan, acordes a los años que han transcurrido desde la firma de este convenio, para lo que proponemos sean \$8,250,000.00.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitamos a la Administración que, mientras se propone un tabulador, se hagan las retabulaciones de todos aquellos trabajadores, de las diferentes delegaciones, que hayan quedado rebasadas sus funciones o bien que su puesto implique un riesgo físico por laborar en partes altas o de peligro, o que implique un riesgo en la salud; que sean revisadas sus tareas y actualizados sus perfiles, con la debida retribución que esto implica.</li> <li>• Retabulación en todas aquellas plazas donde los empleados, además de sus funciones, realizan funciones adicionales, quedando rebasadas las funciones que corresponden a la plaza que ocupan o bien se vieron afectados por actualizaciones de otros perfiles, quedando en niveles equivalentes o inferiores.</li> </ul>	<p>del personal administrativo y de servicios, en el entendido de que es una actividad que requiere tiempo, y la responsabilidad es bilateral.</p> <p>En tanto se avanza en ese sentido, la Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p><b>Cláusula 32.- De la prima de antigüedad.-</b></p>	
<p>Se solicita que se incremente la prima de antigüedad en un 2.0%</p>	<p>La solicitud realizada es contractual. Este año corresponde al STEUS revisión salarial. Por otro lado, la modificación de 1.5% a 2.0% implica un costo que la Universidad no puede cubrir.</p>
<p><b>Cláusula 38.- De la Jornada diaria de trabajo.</b></p>	
<p>Cuando coincida un día de descanso laboral con un descanso obligatorio y que el trabajador no goce de este, la Administración lo compensará con un día doble de salario integrado.</p>	<p>La Ley Federal del Trabajo no contempla pagos dobles por este supuesto.</p>
<p><b>Cláusula 41.- De los permisos con goce de salario.-</b></p>	
<p>Se solicita que los días económicos que se otorgan al trabajador con goce de sueldo y no goce de ellos, sean pagados con el salario integrado.</p>	<p>La solicitud realizada es contractual. Este año corresponde al STEUS revisión salarial.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<b>Cláusula 72.</b> Del estímulo económico a los trabajadores.	
Se pide que este estímulo a la antigüedad, conocido como quinquenio, se pague desde los cinco años; además, que se paguen los días conforme a los años cumplidos, cuando sean 35, 40 y cuarenta y cinco años o más.	La solicitud realizada es contractual. Este año corresponde al STEUS revisión salarial.
<b>Cláusula 80.- Del fondo de Ahorro.</b>	
Se solicita que se reparta esta bolsa, en los mismos términos que se le otorga al personal del STAUS y de confianza.	<p>Para 2023, la SEP no autorizó recursos para este tipo de prestaciones por tratarse de una revisión salarial.</p> <p>En el proceso de revisión contractual 2022, la Universidad incrementó en \$2,258,826.57 (Dos millones doscientos cincuenta y ocho mil ochocientos veintiséis pesos 57/100 M.N.) el Fondo de Ahorro, para pasar de \$5,894,426.76 (Cinco millones ochocientos noventa y cuatro mil cuatrocientos veintiséis pesos 76/100 M.N.) a \$8,153,253.33 (Ocho millones ciento cincuenta y tres mil doscientos cincuenta y tres pesos 33/100 M.N.); lo anterior, como parte del incremento autorizado en prestaciones no ligadas al salario.</p>
<b>Cláusula Segunda del convenio de Revisión Salarial del año 2022.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se solicita que, sean ajustados los salarios de los niveles que no se vieron favorecidos con el “ajuste salarial” en la revisión pasada del año 2022, siendo estos los niveles 5, 6, 7, 8 y 9.</li> </ul>	<p>Para 2023 la SEP no autorizó recursos para incrementar el salario por encima del 4%.</p> <p>En 2022 la Universidad incrementó, como ajuste al tabulador, el 2.08% a los salarios tabulares de los niveles más bajos del tabulador. Lo anterior se realizó a partir del apoyo adicional brindado por el Gobierno del Estado, en beneficio de los trabajadores de menores ingresos.</p>
<b>III. CLAUSULAS MAS SENTIDAS INCUMPLIDAS DEL CCT Y/O DE CONVENIOS ANTERIORES.</b>	
<b>Cláusula 3. Del tratamiento de los conflictos.</b>	
Se incumple cuando la Administración está elaborando Actualizaciones en los Perfiles de aquellas plazas que no tienen un titular, ya que debe realizarse primeramente de conformidad al trabajador afectado. Además de existir un acuerdo que se dio en la Comisión Mixta del Tabulador desde hace varios años, en cuanto no Actualizar perfiles que no tengan un titular o ese ocupada por un	El numeral 1 de la cláusula 3 establece que ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte a los derechos de los trabajadores o del Sindicato, podrá llevarse a cabo por parte de la Institución sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete.

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>eventual, es así que los integrantes de la Comisión por parte de la Universidad jamás permitieron una actualización si la plaza estaba desierta u ocupada por personal eventual.</p>	<p>Los ejemplos citados corresponden a plazas vacantes que no han sido sustituidas, debido a cambios en las necesidades de la dependencia, que hacen necesaria la sustitución por un puesto distinto o bien actualizar el perfil del puesto. En estos casos, la sustitución del puesto o el cambio del perfil no afecta los derechos de ningún trabajador, toda vez que la plaza no tiene titular.</p>
<p>Ejemplo de lo anterior son:</p>	
<p>1. PLAZA DE CHOFER (430570), en la Jefatura de Ingeniería Civil y Minas, plaza que dejó vacante el C. SALOMÓN FIGUEROA JOSE JESUS (22208). La administración no ha entregado la plaza al titular por estar en proceso de actualización del perfil.</p>	<p>La dependencia indicó que no requiere de la plaza de Chofer por lo que la Universidad dará cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente.</p> <p>La dependencia ha manifestado la necesidad de una plaza de Oficial de Reparación y Mantenimiento.</p> <p>Actualmente, Jesús Antonio González Rivera (31697) está ocupando la plaza precisamente como Oficial de Reparación y Mantenimiento en sustitución temporal de dicha plaza.</p> <p>La Administración Institucional no tiene inconveniente en que se asigne titular a esta plaza, como Oficial de Reparación y Mantenimiento, en concordancia con las necesidades actuales de la dependencia.</p>
<p>2. PLAZA DE LOCUTOR (431183), en la Dirección de Apoyo a la Vinculación y Difusión (Área de Radio), plaza que dejó vacante el C. MESESES RIOS ANIBAL (14340). La administración no ha entregado la plaza por estar en proceso de actualización del perfil.</p>	<p>La plaza no se ha sustituido por la falta de acuerdo en la Comisión Mixta del Tabulador, toda vez que la parte sindical no ha estado de acuerdo con la propuesta de la parte institucional.</p>
<p>3. PLAZA DE LOCUTOR ( ), en la Dirección de Apoyo a la Vinculación y Difusión (Área de Radio), plaza que dejó vacante la C. MESESES RIOS MARTHA GUADALUPE (14345). La administración no ha entregado la plaza por estar en proceso de actualización del perfil.</p>	<p>La plaza no se ha sustituido por la falta de acuerdo en la Comisión Mixta del Tabulador, toda vez que la parte sindical no ha estado de acuerdo con la propuesta de la parte institucional.</p>
<p>4. PLAZA DE PRODUCTOR EDITORIAL (431411), En la Dirección de Apoyo a la Vinculación y Difusión (Área de Producción y Desarrollo Editorial), plaza que dejó vacante la C. VILLEGAS MENDEZ ROSALVA (23992). La administración no ha entregado la plaza por encontrarse en proceso de actualización.</p>	<p>Se encuentra pendiente por parte de la Comisión Mixta del Tabulador, dictaminar el perfil de puestos "Asistente de Redacción y Pruebas".</p>
<p>5. PLAZA DE PRODUCTOR EDITORIAL (431613), En la Dirección de Apoyo a la Vinculación y Difusión (Área de Producción y Desarrollo Editorial), plaza que dejó vacante la C. FLORES SAAVEDRA MARÍA CONCEPCIÓN (24285). La administración no ha entregado la plaza por encontrarse en proceso de actualización.</p>	<p>Se encuentra pendiente por parte de la Comisión Mixta del Tabulador, dictaminar el perfil de puestos "Auxiliar de Difusión y Vinculación"</p>
<p>6. PLAZA DE PRODUCTOR EDITORIAL (431602), en la Jefatura del Departamento de Contabilidad, plaza que deja vacante la C. CORNEJO CAMPA OLGA SIDER (25753). La Administración no ha entregado la plaza por estar en proceso de actualización.</p>	<p>La dependencia indicó que no requiere de la plaza de Productor Editorial y ha manifestado la necesidad de una plaza de secretaria, por lo que la Universidad dará cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>7. PLAZA DE ASISTENTE DE PUBLICACIONES (431602), en la Jefatura del Depto. de Ingeniería Química y Metalurgia,, plaza que dejó vacante la C. QUIJADA LARRAÑAGA ANA BERTHA (23661). Plaza que la Administración argumenta está en proceso de actualización.</p>	<p>Debido a cambios en sus necesidades, la dependencia solicitó se sustituyera como Operador de Programas. Actualmente la ocupa de manera temporal la C. Córdova Fimbres Myriam Lizeth (33760).</p> <p>La Administración Institucional no tiene inconveniente en que se asigne titular a esta plaza, como Operador de Programas, en concordancia con las necesidades actuales de la dependencia.</p>
<p><b>Cláusula 4.- De la clasificación del personal al servicio de la institución.</b></p>	
<p>El incumplimiento a dicha cláusula se actualiza desde el momento en que la Universidad de Sonora no notifica al sindicato la creación de plazas de confianza, para que el sindicato y Universidad de Sonora acuerden conforme a la cláusula en revisión en su último párrafo. Así mismo se solicita la basificación de todas aquellas plazas que se encuentran a petición y que se vienen ocupando por tiempo indeterminado y por lo tanto se debieran catalogar como personal de base.</p> <p>Por otra parte desde varios años atrás se ha solicitado se regularicen las plazas que son sindicalizables, pero que están ocupadas por personal de confianza.</p> <p>Se solicita que la Universidad informe y entregue las plazas de confianza, que por su naturaleza deberían de ser sindicalizables.</p>	<p>De acuerdo al Programa de Austeridad y Ahorro 2023 de la Universidad de Sonora, la presente Administración Institucional ha implementado una política de no sustitución ni creación de plazas de confianza, por lo que no ha habido incumplimiento.</p> <p>La Administración Institucional se compromete a discutir y acordar con el STEUS la basificación de plazas a petición que pudieran considerarse como plazas de base, antes del 20 de marzo de 2023.</p> <p>La Administración Institucional informa que las funciones del personal de confianza que tiene contratado se ajustan a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo.</p>
<p><b>Cláusula 8.- De las obras y ampliaciones de la institución.</b></p>	
<p>El incumplimiento a dicha cláusula se actualiza desde el momento en que la Universidad de Sonora no notifica al sindicato de las obras que han de llevarse a cabo con personal externo, sin justificar el motivo por el cual el trabajador sindicalizado no pueda realizarla, para que el sindicato y Universidad de Sonora acuerden lo conducente conforme a la cláusula en revisión.</p> <p>Así mismo no da cumplimiento a lo establecido en el segundo párrafo de la cláusula que nos ocupa pues no se le da prioridad al trabajador sindicalizado para que realice dichas actividades.</p> <p>Se solicita se repare el incumplimiento o bien, la Universidad de Sonora otorgue un porcentaje de pago por obra realizada, para que el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora lo envíe a las necesidades más sentidas en apoyo de los trabajadores.</p>	<p>La Universidad mantiene su compromiso de comunicar en tiempo y forma al Sindicato, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, la información relacionada con las obras que se planeen construir, ampliar o remodelar. Los recursos asignados a la realización de obra pública no pueden destinarse a salarios.</p>
<p><b>Cláusula 9.- De las vacantes y nueva creación.</b></p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

El incumplimiento a dicha cláusula se actualiza desde el momento en que la Universidad de Sonora no notifica al sindicato la creación de plazas para que el sindicato y Universidad de Sonora acuerden conforme a la cláusula en revisión en su último párrafo.  
Se solicita a la administración universitaria que entregue las plazas de nueva creación que se enumeran a continuación y todas aquellas que el sindicato aún no ha detectado, en cumplimiento de esta cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo:

PLAZA	PUESTO	DEPARTAMENTO
752037	CONSERJE	QB 5N
167486	JARDIN	INFRAESTRUCTURA
372880	JARDIN	INFRAESTRUCTURA
738297	CONSERJE	8B
108277	AUX. OFICINA	INFRAESTRUCTURA
431364	CONSERJE	VINCULACION
468610	CONSERJE	QB
330010	CONSERJE	QB
837248	AUX. MANTENIMIENTO	MANZANA 7
244653	SECRETARIA	ING. CIVIL Y MINAS
431367	CONSERJE	ARQUITECTURA
956864	CONSERJE	PSICOM
497036	AUX. OFICINA	RH
257469	CONSERJE	3D
521021	CONSERJE	FISICA
431597	ASISTENTE DE INVESTIGACION (MADURACION) KINO	KINO
	CONSERJE	BUFETE JURIDICO
430068	AFANADORA	CDI
431511	ASISTENTE EDUCATIVA	CDI
431513	ASISTENTE EDUCATIVA	CDI
	CONSERJE (Vespertino, desde febrero 2022)	ING. QUIMICA
	CONSERJE (Vespertino, desde febrero 2022)	ING. QUIMICA

No hay incumplimiento, ya que no ha habido creación de nuevas plazas.  
Las necesidades temporales de personal planteadas por distintas dependencias, se han cubierto, en todos los casos, con personal proporcionado por el STEUS.

Por otro lado, el Programa de Austeridad y Ahorro de la Universidad de Sonora establece que durante 2023 no habrá creación de plazas administrativas determinadas y de base, de los sectores de confianza y sindicalizados, con excepción de las que se precisen para atender la nueva infraestructura física y aquellas necesidades que se requieran para la implementación de nueva normatividad, condicionado a la existencia del soporte presupuestal correspondiente.  
La Administración Institucional se compromete a discutir y acordar con el STEUS la basificación de plazas a petición que pudieran considerarse como plazas de base, antes del 20 de marzo de 2023.

**Cláusula 26.- Del trabajo igual y salario igual.**

Se solicita se entreguen las plazas en el subnivel en que causó baja, es decir, que el trabajador que aplique para una plaza que queda vacante de los subniveles A, B o C, se le asigne el subnivel que tenía el trabajador que generó la vacante, ya que el que aplica y gana la titularidad de la plaza, realizará las mismas funciones que realizaba el trabajador que la dejó.

Las plazas de técnicos a los que se refiere el señalamiento, fueron creadas para aquellos puestos cuyo desempeño el trabajador requiere una capacitación, especialización y profesionalización, que le permita desarrollar las funciones y actividades con una mayor calidad y eficacia.

El documento "Criterios generales para la aplicación del tabulador de técnicos", acordado bilateralmente por la Universidad y el STEUS en marzo de 1998, establece las disposiciones generales, procedimientos y facultades para los niveles técnicos.

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

	<p>El artículo 6 de dicho documento establece lo siguiente <b>“Cuando la Comisión Mixta del Tabulador resuelva sobre la asignación de un subnivel será con base a méritos del propio trabajador, es decir, en caso de originarse una vacante definitiva o temporal, para los puestos a que se refieren los presentes lineamientos, el sindicato la boletinará y la Universidad hará la contratación de acuerdo al nivel básico del puesto”</b>.</p> <p>Derivado de lo anterior se observa lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La Comisión Mixta del Escalafón dictamina en el nivel básico del puesto. Una vez que la plaza ha sido asignada de manera definitiva, quien la ocupa podrá solicitar la promoción de subnivel a la Comisión Mixta del Tabulador siguiendo el procedimiento establecido en los Criterios generales para la aplicación del tabulador de técnicos.</li> <li>▪ La Comisión Mixta del Tabulador asigna el subnivel al trabajador dependiendo del cumplimiento de los requisitos de la plaza establecidos en el perfil de puesto.</li> </ul>
<p><b>Cláusula 20. Del derecho a la Adscripción.-</b></p>	
<p>✓ Con el fin de dar certeza a la estabilidad del trabajador conforme a la cláusula, se solicita lo siguiente:</p>	
<p>1. Que la plaza de Conserje de la Cuadrilla, que labora en Investigación y Posgrado, desde hace 22 años, aproximadamente, pase su adscripción a la dirección de Inv. Y Posgrado.</p>	<p>Pendiente.</p>
<p>2. Que la plaza de Conservación, que labora en el Laboratorio de Hidráulica, en Ingeniería Civil, y Minas y tiene promedio 25 laborando, la adscripción pase a esta dependencia.</p>	<p>Pendiente.</p>
<p>3. Que la plaza de Conservación, que tiene un promedio de 10 años, en Museo, en Biblioteca, pase su adscripción a Vinculación y Difusión</p>	<p>Pendiente.</p>
<p>4. Que la plaza Conservación, que tiene aproximadamente 10 años, en Museo, área de Sala Ciencia e Investigación con Jorge Origel encargado, pase su adscripción a Vinculación y Difusión.</p>	<p>Pendiente.</p>
<p>5. Que la plaza Conservación, que tiene aproximadamente 15 años, en el Museo, área de Herbario. Lado sur Museo donde está la rampa cambie su adscripción.</p>	<p>Pendiente.</p>
<p>✓ A los vigilantes, en períodos vacacionales, de descanso, Semana Santa, período decembrino, sobre todo en días festivos, se les pide que se hagan cargo, además de su área, de otras áreas donde no se suplió al personal que no laboro por cualquier motivo, descuidando así sus áreas y exponiéndolas a cualquier acto vandálico, se solicita que se corrija esta situación.</p>	<p>En los periodos vacacionales se contrata personal eventual a fin de cubrir las necesidades de la dependencia.</p>
<p>✓ Así mismo, incumple con esta cláusula en el Centro de Desarrollo Infantil (CDI), al permitir que la dirección mueva a las trabajadoras de base, específicamente a las Auxiliares Educativas,</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a que los cambios que requiera el Centro de Desarrollo Infantil en materia laboral, se realicen con base a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y demás leyes aplicables.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>a quienes a falta de Afanadoras y Cocineras las envía a desarrollar funciones de propias de estos últimos puestos mencionados.</p>	
<p><b>Cláusula 28.- De la Comisión Mixta del Tabulador.</b></p>	
<p>La universidad incumple en la cláusula cuarta del Convenio de revisión salarial del año 2011, donde se comprometió a modificar el tabulador de puestos.</p>	<p>Considerando subniveles, el tabulador actual contempla 18 niveles distintos; a lo largo del tiempo se han retablado diferentes puestos, de los 120 que contempla el catálogo.</p> <p>La Administración Institucional asume el compromiso de atender los trabajos de reestructuración general del tabulador, y revisión del catálogo de puestos, iniciando con los 16 puestos que concentran al 80% del personal administrativo y de servicios, en el entendido de que es una actividad que requiere tiempo, y la responsabilidad es bilateral.</p> <p>En tanto se avanza en ese sentido, la Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador, para el análisis de los casos propuestos para retablación que se le presenten.</p>
<p><b>Cláusula 31.- Del trabajo en días de descanso o días festivos.</b></p>	
<p>Se solicita que se cubra a la Delegación de Vigilancia o a cualquier trabajador, ya sea de base o eventual y que se requieran sus servicios en su día de descanso como o días festivos marcados en el CCT o en la LFT, y que el pago de salario sea en base a su sueldo integrado .y demás percepciones, como son así las OPF y demás que integran el salario, tal como lo marca la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84.</p>	<p>En revisión.</p>
<p><b>Cláusula 35.- De la zona cara.</b></p>	
<p>La Universidad incumple con esta cláusula desde el CCT 2000-2002, cláusula 34, donde se pactó con el STEUS gestionar los recursos para esta prestación, para los trabajadores de Hermosillo, Navojoa Y Santa Ana logren la Zona de Vida Cara.</p>	<p>En 2022 se incrementó la rezonificación (cláusula 35 Bis) de 1.85% al 2.85%, derivado de la aportación de recursos adicionales por parte del Gobierno del Estado. El incremento dependerá de asignaciones adicionales por parte del Gobierno del Estado.</p>
<p><b>Cláusula 41.- De los permisos con goce de salario.-</b></p>	
<p>Que se respete la cláusula 41 y se sustituya automáticamente las Educadoras y las Asistentes, por lo mismo, solicitamos que en la cláusula 75 del CCT, se suprima el inciso f) del CCT, donde remite al convenio del 18 de marzo del 2005, por contravenir a lo que dice la cláusula 41.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a que los cambios que requiera el Centro de Desarrollo Infantil en materia laboral, se realicen con base a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y demás leyes aplicables.</p>
<p><b>Cláusula 49. De las becas.</b></p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>Nos manifestamos en total desacuerdo, que para el gremio es una violación a nuestro CCT, que en años anteriores los padres de hijos en preparatoria y universidad, donde el año escolar se compone de dos semestres, podían integrarse a la prestación en cualquiera de los dos semestres, sin embargo a últimas fechas no es aceptado por la administración. En la modificación que se dio en el año 2001, la modificación se refiere al monto de las becas no más al contexto de la cláusula. Se sobre entiende al hablar de preparatorias, carreras universitarias y Posgrados, que los períodos son SEMESTRALES</p>	<p>La Dirección de Recursos Humanos atiende puntualmente la Cláusula 49 del Contrato Colectivo de Trabajo, en atención a la observación realizada por la Auditoría Interna, de acuerdo al oficio DAI/258/2022.</p> <p>La Administración Institucional revisará la posibilidad de atender esta solicitud.</p>
<p><i>“La Universidad convocará para el otorgamiento de becas a los trabajadores y empleados, hijos y cónyuges, a partir del ciclo escolar que se inicia en septiembre del 2001, quienes tendrán derecho de preferencia para disfrutar de las diversas clases o categorías de becas a que se refiere esta cláusula, cuando reúnan las condiciones o requisitos fijados para el otorgamiento de las mismas.</i></p>	
<p><i>Los requisitos administrativos para el otorgamiento de las becas son: ser alumno regular, cumplir con el plazo de la solicitud, constancia de inscripción, acta de nacimiento y boleta de calificación. La Universidad se obliga a otorgar becas a los hijos de trabajadores del STEUS que cursen estudios de licenciatura en los mismos términos, montos y condiciones que para el fin se señalen en el programa general de becas que la Institución establecerá en fecha próxima.....”</i></p>	
<p><b>Cláusula 60.- De las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad.</b></p>	
<p>Se incumple cuando el trabajador no tiene las condiciones higiénicas para sus necesidades fisiológicas y/o lavado de materiales de limpieza. Taller de escenografía de Bellas Artes. Nutrición. Medicina. Posgrado en Derecho. CDI. Vigilantes de la Unidad Regional Centro. Vigilantes de la Unidad Regional Norte (Unidad Caborca).</p>	<p>La Administración Institucional solicitará un informe a los titulares de las dependencias mencionadas con la finalidad de resolver las supuestas irregularidades denunciadas.</p>
<p><b>Clausula 62.- De los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes.</b></p>	
<p>La universidad incumple, cuando no paga el 50% de las facturas que se presentan por anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental.</p>	<p>No existe incumplimiento de la prestación. La Universidad de Sonora cubre el 50% considerando el gasto usual, acostumbrado y razonable para cada caso, de acuerdo con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lentes 50% del costo sin exceder \$6,000 pesos.</li> <li>▪ Tratamientos dentales 50% (Coronas, implantes, incrustaciones y endodoncias) del costo, sin exceder de \$3,500.</li> </ul>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50% de Tratamiento ortodoncias siempre que no excedan de \$15,000 pesos.</li> <li>▪ Aparatos ortopédicos auditivos, sillas de ruedas, 50% siempre que no excedan de \$40,000 pesos.</li> </ul>
<b>Cláusula 77.- Del crédito de vivienda de interés social.</b>	
Se considera una violación, ya que en la revisión 2021, quedó pactado que esta prestación sería también para cubrir las escrituras de quienes ya cuentan con una vivienda, sin embargo, no se establecieron los requisitos para esto, dejando los que ya existían para el crédito de vivienda, desencadenando que a la fecha no se ha aceptado otorgar ningún apoyo para la escrituración.	<p>No existe incumplimiento de la prestación.</p> <p>Derivado del proceso de revisión salarial y contractual 2022, la cláusula 77 del CCT 2022-2023 incluye un apartado que establece los requisitos para solicitar el apoyo para escrituración que tenga por objeto la regularización de su vivienda.</p>
<b>Cláusula 105.- De los comedores de los trabajadores.</b>	
<p>A falta del cumplimiento de esta cláusula, donde la Universidad se compromete a la construcción de un área exclusiva junto al Comedor Universitario, debidamente equipado, se solicita que se asigne un lugar en los departamentos para el consumo de los alimentos a las delegaciones que así lo soliciten. Como son así:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigilantes dela unidad Caborca</li> <li>2. Vigilantes dela unidad Centro</li> <li>3. Conserjes de la Unidad Caborca</li> </ol>	<p>La Universidad ha avanzado en el cumplimiento de esta cláusula, en la medida de sus posibilidades.</p> <p>Es importante señalar que la Universidad está imposibilitada para utilizar recursos del subsidio ordinario que recibe de la Federación y del Estado, en acciones de construcción. Los recursos que se utilizan para construcción de infraestructura educativa provienen del Fondo de Aportaciones Múltiples (FAM) y Fideicomiso de Cuotas, y no pueden utilizarse en construcciones para uso distinto al académico.</p>
<b>Convenio 2005.-</b>	
Que se cumpla en el CDI, <b>de acuerdo a la cláusula séptima, punto 2, del convenio de revisión del año 2005.</b> Está pendiente la apertura de un grupo, a falta de la autorización de Protección Civil para la construcción de una nueva aula, solicitamos se acondicione la biblioteca como tal y esta al pase al CUM.	La Administración Institucional ya dio cumplimiento a esta solicitud.
<b>Convenio 2011.-</b>	
Solicita que la Universidad de Sonora cumpla con lo convenido, y realice las gestiones para que los lotes del fraccionamiento el Cortijo Unison se urbanicen, según acuerdo desde el Convenio realizado en la Revisión Contractual 1992 en su inciso I).	En revisión por la Oficina del Abogado General.
<b>Convenio 2022.-</b>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>Se solicita que la administración cumpla con lo convenido en las cláusulas DECIMA PRIMERA, donde se compromete a conformar una Comisión Mixta para la revisión de todas aquellas plazas contratadas de manera temporal, que en atención a las necesidades de la administración, pudieran ser basificadas antes de que concluyera el semestre 2022-1.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a discutir y acordar con el STEUS la basificación de plazas a petición que pudieran considerarse como plazas de base, antes del 20 de marzo de 2023.</p>
<p>Además de la cláusula DECIMA SEGUNDA, donde se estableció el compromiso de sustituir las vacantes por jubilación que no han sido sustituidas.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a discutir y acordar con el STEUS la basificación de plazas a petición que pudieran considerarse como plazas de base, antes del 20 de marzo de 2023.</p>
<p><b>IV. SOLICITUD DE LOS SERVICIOS MEDICOS Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.</b></p>	
<p><b>Cláusula 57 Bis.- Del Programa de Incentivo a la Jubilación.</b></p>	
<p>Anteriormente con el 15% se le daba a 41 trabajadores, al aumentar en el año 2022, solo fueron agraciados 31 trabajadores. Solicitamos que se aumente a diez, para que quede en 41 trabajador beneficiado.</p>	<p>La Universidad atiende puntualmente el acuerdo modificatorio firmado el 28 de junio de 2022 por la Comisión Mixta del Programa de Incentivo a la Jubilación, que a la letra dice: “Que en la Convocatoria 2022 del Programa de Incentivo a la Jubilación se establezca que se dispondrán de un máximo de 31 incentivos con un complemento mensual equivalente al 20% del salario base promedio actual”.</p>
<p><b>Cláusula 66.- De los gastos funerarios.</b></p>	
<p>El comité Ejecutivo y las diferentes delegaciones manifiestan la necesidad y el derecho de que el trabajador cuente con gastos funerarios al momento de fallecer. Esto, en caso de que el trabajador no tuviera familiares trabajando dentro de la UNISON. Para esto se propone que el pago pase directo a la funeraria.</p>	<p>Para 2023, la SEP no autorizó recursos para este tipo de prestaciones por tratarse de una revisión salarial.</p>
<p><b>Cláusula 70.- Del uniforme.</b></p>	
<p>Se solicita se proporcione un pantalón y camisola para los Jardineros, ya que el que hasta hoy se proporciona es insuficiente para todo el año, deteriorándose rápidamente por el trabajo diario, además del sol, el calor, la tierra, etc.</p>	<p>Para 2023, la SEP no autorizó recursos para este tipo de prestaciones por tratarse de una revisión salarial.</p>
<p>Se solicita también que se le otorgue un uniforme completo a los vigilantes; esto porque los uniformes que han recibido en los últimos años han sido de mala calidad y se deterioran rápidamente dando una mala imagen a la institución. Así mismo se pide que se conforme una comisión ente los vigilantes, para que se le presenten las opciones de los uniformes y ser partícipes de la elección de ellos.</p>	
<p><b>V. OTRAS PETICIONES</b></p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

<p><b>Recuperar la Cláusula 67 del Contrato Colectivo de Trabajo 1997-2000.</b> Recuperar la Cláusula 67 del Contrato Colectivo de Trabajo 1997-2000.- Lo anterior basado en el hecho que, después de una búsqueda minuciosa en nuestros archivos, no se encontró algún convenio donde se acordara la omisión de esta cláusula de nuestro contrato, además de basarnos también en nuestra Constitución Mexicana en su artículo 4 y los Artículos 394, y 417 de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p>Si bien es cierto que en la pasada revisión salarial y contractual 2022, La administración hizo un gran esfuerzo para conseguir créditos hipotecarios con tarifa preferencial para los trabajadores, en los bancos HSBC Y BBVA, no han sido adquiridos por los agremiados al STEUS, algunos por falta de información y otros por no estar a su alcance por su bajo salario o por el endeudamiento que presentan en las diferentes departamentos de la Universidad que ofrecen productos y servicio y la caja de ahorro y préstamo de los trabajadores de la Universidad de Sonora. También es sabido que en la revisión del año 2021, se otorgó al STEUS un predio, pero este, no es suficiente, además que se necesitan realizar estudios para ver la factibilidad de construcción, ya que los terrenos denominados como VALMO, están en un lugar donde existen humedales, esto por colindar con la Presa Abelardo L Rodríguez, y donde con anterioridad fueron corrales para la crianza de animal bovino y porcino y, por lo mismo, se tiene que someter a estudios y así no poner en riesgo a nuestros agremiados.</p>	
<p>Siendo esta una de las peticiones más sentidas en las diferentes delegaciones, solicitamos otras opciones que estén a disposición de los que menos alcance tienen para la contratación de dichos créditos, ya sea terrenos, que se encuentren en lugares seguros y/o se gestione la afiliación del gremio al <b>Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).</b></p>	<p>Si el sindicato está de acuerdo en eliminar el subsidio a la cuota por servicios médicos para liberar el 4% etiquetado para vivienda, podrían realizarse gestiones para completar el 1% adicional requerido por INFONAVIT (5%).</p>
<p><b>Para poder registrarse ante INFONAVIT.</b></p>	
<p><b>1. Se deberá de presentar un escrito libre, firmado por el representante legal, anexando lo siguiente:</b></p>	
<p><b>a) Solicitud de incorporación,</b></p>	
<p><b>b) Poder notarial o documento que acredite la personalidad jurídica del promovente y copia de su identificación oficial vigente</b></p>	
<p><b>c) Ley o decreto de creación</b></p>	
<p><b>d) Estatuto orgánico y/o reglamento interior que rige a la entidad</b></p>	
<p><b>e) Comprobante de domicilio no mayor a tres meses</b></p>	
<p><b>f) Cedula de registro de contribuyente.</b></p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p><b>2. Oficio emitido por el organismo fiscalizador que acredite la existencia de los recursos destinados al pago de las aportaciones (presupuesto de egreso autorizado). Así como número de cuenta y entidad financiera.</b></p>																																																	
<p><b>Cláusula 84.-</b> De la renuncia de la Institución.</p>																																																	
<p>Se solicita que al momento que el trabajador presente su renuncia o fallezca, el importe sea de 30 días de salario por año prestado a la institución, o en su defecto lo establecido en la <i>Ley Federal de Trabajo, en sus artículos 50, donde se establecen 20 días, respetando lo convenido en el artículo 34 de la misma Ley y la cláusula 15 del Contrato colectivo de Trabajo del STEUS.</i></p>	<p>La indemnización contemplada en el Art. 50 de la LFT, solo procede si en un juicio laboral se demanda la reinstalación y el demandado se niega a reinstalar, es entonces cuando debe pagar 20 días por año al actor. Lo cual evidentemente no aplica en el caso de los que renuncian o fallecen.</p>																																																
<p align="center"><b>VI. PROPUESTAS DE COMITÉ EJECUTIVO</b></p>																																																	
<p>➤ <b>Cláusula 8 Bis.-</b> Agregar como Comisión Mixta a la Comisión de BECAS.</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>																																																
<p>➤ <b>Cláusula 28.-</b> Se solicita se retabulen todas aquellas plazas que se han visto rebasadas por las actualizaciones de los perfiles, un ejemplo: la Secretaria Bilingüe. Se solicita la retabulación de los trabajadores Operador de copiadora y de Encargados de Filtro.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten. La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>																																																
<p>➤ <b>Cláusula 49.-</b> Basándonos en el artículo 58 del Reglamento de Estudios de Posgrado que a la letra dice:</p>																																																	
<p><i>Artículo 58. La escala numérica de calificaciones será de 0 a 100 La calificación mínima aprobatoria para todas y cada una de las asignaturas del plan de estudios del Posgrado, será de 80.0. ; se solicita incluir pago de becas a posgrado con promedio de 81-90, considerando el mismo monto de diferencia que existe entre los diferentes niveles educativos.</i></p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>																																																
<p>De tal manera que el promedio de 91-100, sería de acuerdo al mismo monto de diferencia que existe en los tres niveles educativos entre el promedio de 81-90</p>																																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="background-color: #cccccc;">ACTUAL</th> <th colspan="4" style="background-color: #cccccc;">PROPUESTA</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #cccccc;">NIVEL</th> <th style="background-color: #cccccc;">PROM. 7.0 a 8.0</th> <th style="background-color: #cccccc;">PROM. 8.1 a 9.0</th> <th style="background-color: #cccccc;">PROM. 9.1 a 10.0</th> <th style="background-color: #cccccc;">NIVEL</th> <th style="background-color: #cccccc;">PROM. 7.0 a 8.0</th> <th style="background-color: #cccccc;">PROM. 8.1 a 9.0</th> <th style="background-color: #cccccc;">PROM. 9.1 a 10.0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Secundaria</td> <td>\$170.00</td> <td>\$190.00</td> <td>\$210.00</td> <td>Secundaria</td> <td>\$170.00</td> <td>\$190.00</td> <td>\$210.00</td> </tr> <tr> <td>Preparatoria</td> <td>\$270.00</td> <td>\$290.00</td> <td>\$310.00</td> <td>Preparatoria</td> <td>\$270.00</td> <td>\$290.00</td> <td>\$310.00</td> </tr> <tr> <td>Licenciatura</td> <td>\$370.00</td> <td>\$390.00</td> <td>\$410.00</td> <td>Licenciatura</td> <td>\$370.00</td> <td>\$390.00</td> <td>\$410.00</td> </tr> <tr> <td>Posgrado</td> <td></td> <td></td> <td>\$410.00</td> <td>Posgrado</td> <td></td> <td>\$490.00</td> <td>\$510.00</td> </tr> </tbody> </table>	ACTUAL				PROPUESTA				NIVEL	PROM. 7.0 a 8.0	PROM. 8.1 a 9.0	PROM. 9.1 a 10.0	NIVEL	PROM. 7.0 a 8.0	PROM. 8.1 a 9.0	PROM. 9.1 a 10.0	Secundaria	\$170.00	\$190.00	\$210.00	Secundaria	\$170.00	\$190.00	\$210.00	Preparatoria	\$270.00	\$290.00	\$310.00	Preparatoria	\$270.00	\$290.00	\$310.00	Licenciatura	\$370.00	\$390.00	\$410.00	Licenciatura	\$370.00	\$390.00	\$410.00	Posgrado			\$410.00	Posgrado		\$490.00	\$510.00	
ACTUAL				PROPUESTA																																													
NIVEL	PROM. 7.0 a 8.0	PROM. 8.1 a 9.0	PROM. 9.1 a 10.0	NIVEL	PROM. 7.0 a 8.0	PROM. 8.1 a 9.0	PROM. 9.1 a 10.0																																										
Secundaria	\$170.00	\$190.00	\$210.00	Secundaria	\$170.00	\$190.00	\$210.00																																										
Preparatoria	\$270.00	\$290.00	\$310.00	Preparatoria	\$270.00	\$290.00	\$310.00																																										
Licenciatura	\$370.00	\$390.00	\$410.00	Licenciatura	\$370.00	\$390.00	\$410.00																																										
Posgrado			\$410.00	Posgrado		\$490.00	\$510.00																																										

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ <b>Cláusula 57.-</b> AGREGAR: Los trabajadores que cuenten con trámite de Jubilación aprobado e ingresado por la Universidad de Sonora al ISSSTESON, podrán gozar de su prejubilación con Licencia Con Goce de Sueldo vigente.</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p>➤ <b>Cláusula 63.-</b> Que se aumente el monto que aporta la Universidad a la prestación del Seguro de Gastos Médicos, en los mismos términos que cubre al STAUS, ya que actualmente al STEUS le aporta la cantidad de \$1,700,000.00 para la contratación de este seguro , mientras que al STAUS, desde el año 2021, le aporta \$9,850,000.00 para el pago de seguro anual permanente (SMGM).</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>
<p>➤ <b>Cláusula 64.-</b> Seguro de vida de grupo de \$400,000.00. Que la Universidad ponga a disposición del sindicato la cantidad necesaria para que el Seguro de Vida aumente de \$400,000.00 a \$950,000.00 cantidad que se le dio al STAUS en el 2021</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>
<p>➤ Que se le agregue “los trabajadores que se jubilan tendrán derecho a continuar con los beneficios del seguro de vida , en las mismas condiciones que los trabajadores activos” (igual que el STAUS)</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p> <p>Este beneficio deriva de una contraprestación de servicios, el concluir la relación laboral supone la terminación de derechos y obligaciones por ambas partes. Independientemente de que no es el momento indicado para hacer modificaciones al clausulado por tratarse de una revisión salarial.</p>
<p>➤ <b>Cláusula 66.-</b> Aumentar el apoyo para gastos funerarios, cantidad actual \$676,320.62 pesos para gastos funerarios, equivale a 48 trabajadores con un apoyo de \$14,090.00 pesos.</p>	<p>Para 2023, la SEP no autorizó recursos para este tipo de prestaciones por tratarse de una revisión salarial.</p> <p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión</p>
<p>Al STAUS en el 2021 se aumentó de \$19,000.00 a \$20,500.00 pesos, la ayuda por defunción</p>	
<p>➤ <b>Cláusula 76.-</b> Que se le agregue a esta, que la Universidad de Sonora apoye con el 60% de los gastos derivados en los casos de los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropsiquiátrico o psicológico que se hayan realizado con profesionales particulares especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON, por carecer de la infraestructura física y/o humanas para revisarlos (Igual que el STAUS).</p>	<p>La SEP no admite el otorgamiento de prestaciones no contempladas en los contratos colectivos vigentes</p>
<p>➤ <b>Cláusula 77.-</b> Fondo de \$250,000.00 para vivienda, se solicita que se incremente</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ <b>Cláusula 79.-</b> Aumentar la cantidad de \$500,000.00 que tenemos actualmente para ampliación de o construcción de vivienda.</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>
<p>➤ <b>Cláusula 80.-</b> Que se aumente el monto por Fondo de Ahorro, actualmente se tiene \$8,153,253.33.</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>
<p>Se solicita que se nos conceda un programa de ahorro, como tiene el STAUS, donde se integre el Ahorro individual de los trabajadores, se deposite en una institución bancaria y se le regrese al trabajador en una fecha estipulada con los debidos intereses.</p>	
<p>➤ <b>Cláusula 81.-</b> Se solicita se incremente el concepto de Canastilla a \$1,500.00 pesos, actualmente se tiene estipulado en CCT la cantidad de \$500.00 pesos, además se solicita que dicho monto este sujeto al aumento anual.</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>
<p>➤ <b>Cláusula 82.-</b> Se solicita incremente la dote matrimonial a \$2,500.00, actualmente se nos da \$700.00 pesos.</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>
<p>➤ <b>Cláusula 86.-</b> Aumentar el bono de 10 de mayo de 2,513.00 a 3,000.00.</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>
<p>➤ <b>Cláusula 90.-</b> Actualmente el STEUS goza del beneficio de que cuatro plazas de las 12 que otorga del Comité Ejecutivo, se pagan en el nivel 9, se solicita que sean las 12 plazas que pasen al nivel 9 durante el período del Comité Ejecutivo, tal como lo tiene en STAUS y si algún miembro ya estuviera en el nivel 9, se le pague como 9C y si algún miembro ya tiene este nivel se le proporcione una compensación equivalente a la diferencia entre el 9A Y 9C.</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p>➤ <b>Cláusula 107.-</b> Aumentar el presupuesto para el deporte porque esa cláusula se ha quedado rezagada y es una cláusula la cual es muy importante para el convivio y salud de los trabajadores de nuestro sindicato.</p>	<p>Se revisará cuando se determinen los aspectos económicos de la Revisión.</p>
<p>➤ Que la Universidad otorgue la licencia a la Comisión Revisora igual que a la Comisión revisora del STAUS (inicia el principio de semestre y termina al finalizar el semestre), ya que es necesario ver y revisar con tiempo las cláusulas del contrato</p>	<p>La Universidad de Sonora cumple puntualmente lo establecido en la Cláusula 92 del Contrato Colectivo de Trabajo, otorgando licencia con goce de sueldo a 10 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo durante <b>15 días naturales previos</b> a la fecha legal de presentación del pliego petitorio que corresponda y hasta la firma del convenio correspondiente.</p>
<p>➤ Que la Universidad de Sonora proporcione un terreno amplio para vivienda para los trabajadores de la Unidad Regional Sur, Navojoa y Cajeme y URN, Caborca Santana y Nogales</p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ Que la Universidad se comprometa a seguir gestionando ante el ISSSTESON la solución de los problemas que se presente relacionados con las Pensiones y Jubilaciones de los trabajadores administrativos y de servicios, la prestación de servicios médicos, así como el reconocimiento de años de cotización al instituto.</p>	<p>La Administración Institucional continuar con la gestión de los casos particulares que le presente el STEUS</p>
<p>➤ Que la Universidad de Sonora gestione ante el ISSSTESON sobre la afiliación de los Conyugues de las trabajadoras afiliadas al STEUS.</p>	<p>No es facultad de la Universidad de Sonora iniciar reformas a la actual Ley de ISSSTESON.</p>
<p>➤ Que la Universidad se comprometa a entregar un bono sexenal a los empleados y trabajadores en los mismos términos en que se otorga al STAUS, UNAM y en la UAM. Que se considere par esto la Certificación del ISO 9001.</p>	<p>La SEP no admite el otorgamiento de prestaciones no contempladas en los contratos colectivos vigentes.</p>
<p>➤ Se solicita se dé acceso a los estacionamientos a los trabajadores del STEUS, ya que en un acto discriminatorio, este solo se le otorga al personal del STAUS. Lo anterior lo solicitamos, debido a que la población estudiantil ha aumentado considerablemente, retardando la llegada a nuestros lugares de trabajo.</p>	<p>Pendiente.</p>
<p>➤ Que la Universidad de Sonora facilite cajones de estacionamiento alrededor del museo, para los integrantes del Comité Ejecutivo del STEUS y demás personal del sindicato; además, se solicita que para el Comité Ejecutivo, sean de carácter universal, ya que por las actividades propias del STEUS, hay necesidad de visitar las diferente delegaciones y departamentos y es imposible encontrar estacionamientos, debido a la creciente población estudiantil.</p>	
<p>➤ Que la Universidad se comprometa a la realización de reuniones periódicas conjuntas con el STEUS para avanzar en los temas anteriores y en otros problemas que se presentan en los servicios de salud.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a mantener reuniones periódicas con el Comité Ejecutivo del STEUS para atender los temas de interés del Sindicato.</p>
<p><b>VII. PROPUESTAS DE COMISIONES CONTRACTUALES Y NO CONTRACTUALES.</b></p>	
<p><i>PROPUESTAS DE LA COMISIÓN DEL INCENTIVO A LA JUBILACIÓN.</i></p>	
<p>➤ Se propone que del Reglamento del Programa de Incentivo a la Jubilación STEUS-UNISON, en el Capítulo I, Artículo 2, se elimine el inciso b), donde se asigna por edad, ya que lo que rige los derechos del trabajador para participar en cualquier convocatoria es la antigüedad.</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>Entendemos que como primer requisito debe quedar la Salud, pero solicitamos que el segundo requisito sea la antigüedad, de esta manera, evitaríamos las impugnaciones y esta comisión tendría un mejor funcionamiento.</p>	<p>Pendiente.</p>
<p>Se envió oficio a la Administración con número 329/STEUS/2022, recibido por la Secretaría Administrativa el 28 de octubre del año 2022, con el fin de revisar y analizar criterios de asignación, esto encaminado a mejorar el programa y resolver las problemáticas que se han presentado y del cual a la fecha no se ha tenido respuesta.</p>	
<p>➤ Se solicita que se otorgue un permiso especial un día a la semana a los miembros de esta Comisión para poder trabajar más eficientemente en las tareas propias de esta comisión, así también se otorgue una licencia con goce de sueldo especial, durante la emisión de la convocatoria, cierre de esta y dictamen del incentivo.</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p>➤ Actualizar el reglamento del programa (capítulo II-Artículo 13) y la tabla.</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p>➤ Se solicita subsidio para los jubilados del STEUS en la contratación de Seguro de Gastos Médicos Mayores.</p>	<p>Por tratarse de una revisión salarial, no corresponde modificar el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo. Implica modificar la cláusula 57 bis</p>
<p>➤ Anteriormente con el 15% se le daba a 41 trabajadores, al aumentar en el año 2022, solo fueron agraciados 31 trabajadores. Solicitamos que se aumente a diez, para que quede en 41 trabajador beneficiado.</p>	<p>Derivado de lo pactado en la cláusula décima tercera del Convenio de Revisión Contractual STEUS-UNISON 2022, a petición del STEUS se acordó aumentar del 15% al 20% el monto del estímulo, por lo que se redujo a 31 el número máximo de personas beneficiadas, a fin de no comprometer la viabilidad financiera del fondo. El aumento a 41 beneficiados, implicaría reducir el monto del apoyo mensual. La Administración Institucional estará atenta a recibir la propuesta de STEUS para ser analizada por la Comisión Mixta del Programa de Incentivo a la Jubilación.</p>
<p>➤ En base al artículo 18, inciso C) del Programa del Incentivo a la Jubilación, se solicita que se pacte el monto para esta prestación, y que esta aumente anualmente en los mismos términos del STAUS, esto encaminado a que sean más los trabajadores que tengan este estímulo. Actualmente el STAUS entregó este beneficio a 64, académicos, mientras que el STEUS solo se le concedió a 31 trabajadores. No se ha establecido este monto.</p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<i>PROPUESTAS DE LA COMISION DE CAFETERIAS.</i>	
➤ Se solicita que se conceda permiso con goce de sueldo, por lo menos a dos de las integrantes de la Comisión de Cafeterías, cuando se lance la convocatoria para las cafeterías, con el fin de captura de solicitudes, revisión de expedientes en archivos, selección de beneficiarios y contestación de impugnaciones, si las hubiera.	No es factible acordar nuevas prestaciones.
➤ Se solicita que quede convenido, lo que verbalmente se ha hablado en otras ocasiones, respecto a que el empleado del STEUS que trabaje las cafetería que se le asigne como beneficiario y no la rente a terceros, no desembolse pago por energía eléctrica ni por la recolección de residuos.	La Cláusula 101 especifica que la Universidad respetará las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus, pero no obliga a que la Institución cubra los gastos de operación de las mismas.  La cláusula no puede ser modificada por tratarse de una revisión salarial.
➤ Se solicita que cuando las cafeterías presenten un desperfecto de cableado o bien de térmicos, la Universidad absorba el costo, siendo la Universidad quien haga la revisión y reparación. Propuesta: tal vez este pago pudiera salir de la renta que se hace del Comedor Universitario, que está concedido al STEUS para que se constituya un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo, en la cláusula 101.	La Cláusula 101 especifica que la Universidad respetará las concesiones otorgadas al STEUS para el manejo y administración de las cafeterías dentro del campus, pero no obliga a que la Institución cubra los gastos de operación de las mismas.  La cláusula no puede ser modificada por tratarse de una revisión salarial.
➤ Solicitamos sea concedida la concesión del Comedor (cafetería) que se construyó en el campus Nogales.	La Cláusula 101 establece que para ello, el sindicato deberá constituir un patronato, una asociación o alguna figura jurídica que no forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo.
<b>VIII. PROPUESTAS DELEGACIONALES</b>	
<b>DELEGACION AUXILIARES DE OFICINA.</b>	
<b>IX.</b> Se solicita se homologue la cláusula 16 y 17 de nuestro CCT, en cuanto al pago del finiquito, cuando el trabajador de jubile, con la cláusula 162, primero punto, del personal del STAU. Los Académicos tienen derecho a ocho meses de pago de finiquito, mientras el personal del STEUS solo tiene derecho a seis meses. Lo anterior se solicita en base a la cláusula 16 del CCT del STEUS, donde dice "En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los	La cláusula no puede ser modificada por tratarse de una revisión salarial.

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

que concedan la Constitución General de la República,, la Ley del Trabajo y las Normas Vigentes en la Universidad.	
➤ Que se respeten las cláusulas 15, 16 y 28. En cuanto a los derechos que nos concede la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo y el CCT, que se nos respete el derecho que sea más favorable para el trabajador.	La Administración Institucional reitera el compromiso de respetar lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
➤ Se solicita que el pago de impuestos los absorba la Institución.	El pago de impuestos es una obligación de los trabajadores, la Institución sólo es retenedor.
<b>Cláusula 15.</b> Las disposiciones de este Contrato y la Ley Federal del Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo que se formule se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia Ley Laboral, en las reglamentaciones anteriores y en los usos y costumbres establecidas que sean más favorables a los trabajadores.	La Administración Institucional reitera el compromiso de respetar lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
<b>Cláusula 16.</b> En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concedan la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la US a la fecha, en lo conducente.	La Administración Institucional reitera el compromiso de respetar lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
<b>Cláusula 28.</b> La Comisión Mixta del Tabulador se abocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores, a efecto de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente Contrato. Las solicitudes de retabulación aplicaran a partir de la fecha en que estas se dictaminen procedentes de la Comisión Mixta del Tabulador.	La Administración Institucional reitera el compromiso de respetar lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
➤ La delegación solicita se cumpla con la cláusula 118.	La Administración Institucional reitera el compromiso de respetar lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
<b>Cláusula 118.</b> En ningún caso los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento de su salario.	La Administración Institucional reitera el compromiso de respetar lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
➤ Que la Universidad absorba el pago de impuestos al 4 nivel.	EL pago de impuestos es una obligación de los trabajadores, la Institución sólo es retenedor.
<b>DELEGACIÓN BAHÍA DE KINO.</b>	
➤ Pago por distancia, al igual que los trabajadores del STAUS, EN Bahía de Kino.	La prestación otorgada al STAUS aplica a trabajadores que diariamente acuden a su unidad de trabajo, trasladándose de Hermosillo a la Unidad Experimental Kino, ubicada en Bahía de Kino, Sonora.
➤ Basificación de la plaza de Mantenimiento.	La Administración Institucional se compromete a discutir y acordar con el STEUS la basificación de plazas a petición que pudieran considerarse como plazas de base, antes del 20 de marzo de 2023.
➤ Solicitar una nueva plaza de Conserje, para el Laboratorio, cocina y casa	
➤ estancia	
➤ Que se nos pague en los términos de las Unidades Caborca y Nogales. (Zona de vida cara).	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

➤ Solicitamos equipo de seguridad e higiene para talleres laboratorios y vigilantes	
➤ Se solicitan que se generen nuevas plazas para realizar las actividades que se desarrollan en esta unidad, ya que ha crecido y hace falta personal.	
<b>DELEGACION DE BELLAS ARTES.</b>	
➤ Se solicita:	
1. Se solicita la retabulación y/o actualización del perfil del Escenógrafo (431628), C. Oscar Omar Rojas Armenta (30289), del nivel 7 al 8, ya que realiza funciones que no están en el manual, como son de soldador, pintor, carpintería y cargador.	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
2. Se solicita la actualización del perfil del C. Ramón Palafox Cenizales (24614), quien es Asistente de camarógrafo, pero en realidad realiza funciones de Asistente de escenógrafo, por lo cual se solicita la actualización del perfil para que sus funciones estén acordes a las tareas que realiza; así mismo se solicita que sea retabulado del nivel 4 al 6.	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
Se solicita se pague horas extras o alguna compensación para los compañeros anteriores cuando realicen trabajos fuera de su horario.	
➤ Se solicita un baño, ya que no hay baño en esta área para sus necesidades fisiológicas, teniendo que buscar baño en los puestos de comida cercanos ya que ellos no tienen acceso a los baños que se encuentran en el teatro Emiliana de Zubeldía.	
➤ Basados en la Cláusula 20 del CCT se solicita que se dé estabilidad a los trabajadores del Filtro en las bibliotecas, para que el trabajador no emigre periódicamente a otros lugares.	
➤ Las encargadas de filtro solicitan retabulación por funciones que no tienen en el manual de puestos, pues ahora no es solo la salida, sino la entrada y llevar el control de cuantos maestros, alumnos.	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
<b>DELEGACION BIBLIOTECAS.</b>	
➤ Se manifiesta a la Administración la inconformidad del personal que labora de martes a sábado del calendario escolar 2023, en el cual los días festivos no laborables se recorren al lunes, ya que se ven desfavorecidos, debido a que el día lunes es un día normal de descanso para ellos y no gozan de ningún día no laborable, como lo marca la Ley. Por lo anterior, se solicita se busque una estrategia, para que puedan gozar de días de asueto tal como se señala en la Ley federal del Trabajo, en el Artículo 74. Este año los días festivos que se recorrerán son:	
LUNES 06 de febrero, día de la Constitución Mexicana.	
LUNES 20 de marzo, natalicio de Benito Juárez.	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

LUNES 01 de mayo, Día Internacional de los Trabajadores.	
SABADO 16 de septiembre, Día de la Independencia de México.	
LUNES 20 de noviembre, Aniversario de la Revolución Mexicana.	
➤ Se solicita que la universidad aporte un porcentaje para la adquisición de un Seguro de Gastos Médico Mayores a los Jubilados.	
➤ Se propone que a los trabajadores que laboren después de las ocho de la noche, se les pague este tiempo como horario nocturno.	Para que se considere jornada nocturna debe estar comprendida entre las <b>08:00 pm y las 06:00 am</b> y su duración máxima sería de 7 horas ( <b>Arts. 60 y 61 LFT</b> ) la LFT no contempla pago extra o especial por realizar trabajo nocturno.
➤ Que la Universidad proporcione cajones de estacionamiento al personal Bibliotecario.	
➤ Se propone que cuando el servicio de ISSSTESON, no pueda proporcionar los estudios de carácter urgente que requiere el trabajador y sus descendientes, la Universidad sufrague los gastos.	
➤ La aseguradora AXXA, ha cambiado los requisitos para obtener los servicios de Gastos Médicos Mayores, imponiendo que, para poder obtener el servicio sea en una clínica la su propiedad (AXXA, KERALTY) la que dictamine si se otorga o no el servicio que se requiera. Se solicita que sean los médicos especialistas en la enfermedad de la red de AXXA, quienes dictaminen.	Las políticas de las aseguradoras son independientes de la Universidad.
➤ Cláusula 9. Se solicita que la edad no sea impedimento para laborar en la Universidad de Sonora.	
➤ Se solicita la reclasificación de la C. GUADALUPE FAVELA VALENZUELA (826136), quien está en el nivel 9, subnivel B, desde hace cuatro años y quien desde entonces ya cumplía con los requisitos para el sub nivel C.	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
<b>DELEGACIÓN BUFETE-POSGRADO.</b>	
➤ Cláusula 63.-Del seguro de Gastos Médicos Mayores. Se hace la petición a la Administración, para que se ayude en un porcentaje a los Jubilados para la adquisición de un Seguro de Gastos Médicos mayores.	
➤ Cláusula 66.- De los gastos de funerales. Se pide modificar la cláusula, para que sea extensivo el pago al trabajador que fallece.	
➤ Cláusula 64.- Del Seguro de Vida. Se solicita hacer extensiva la prestación a los jubilados.	
<b>Cláusula 84.-</b> De la renuncia de la Institución. Se solicita que se respete lo establecido en la <i>Ley Federal de Trabajo, en sus artículos 50, donde se establecen 20 días, respetando lo convenido en el artículo 34 de la misma Ley y la cláusula 15 del Contrato colectivo de Trabajo</i>	La indemnización contemplada en el Art. 50 de la LFT, solo procede si en un juicio laboral se demanda la reinstalación y el demandado se niega a reinstalar, es entonces cuando debe pagar 20 días por año al actor. Lo cual evidentemente no aplica en el caso de los que renuncian o fallecen.
<b>DELEGACION CENTRO DE LAS ARTES.</b>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

<p>➤ Que la administración de la universidad de sonora cotice al ISSSTESON para pago de pensiones y jubilaciones con todos sus efectos legales con sueldo integrado para todos los trabajadores administrativos y de servicios que perciben tiempo extra, otras percepciones fijas (OPFIJAS), gratificaciones, prestaciones y cualquier otra cantidad o manera que se le entregue al trabajador por su trabajo de manera permanente como parte integrante de su salario.</p>	<p>La cotización se realiza con base en lo convenido con ISSSTESON.</p>
<p>Lo anterior, en razón de que la administración universitaria incumple con esta obligación legal y contractual. Esta petición la hacemos con fundamento en los puntos 8, 10,13,14,15,16,18,20,21, de la cláusula 1 del contrato colectivo de trabajo, además las clausulas 3,15,16,29,57,120,121,122,decima primera transitoria, vigésima segunda transitoria, así como el punto 10 de la cláusula decima del convenio de revisión contractual del año 2010 y de más relativas del Contrato Colectivo de Trabajo; así mismo los artículos: 3, 15,17 y demás relativos de la ley 38 del ISSSTESON; también los artículos 4,5 incisos II y V, 7 incisos I, II,V,XIII,XXII,XXIII,XXV inciso 4,10,16,17,18,48,49,50,62,63,70,72, noveno y décimo tercero transitorios, así como el reglamento de responsabilidades administrativas de la Universidad de Sonora y demás relativas de la ley 4 orgánica de la Universidad de Sonora. Artículos 1,3 inciso VII, 5, 8, 14, 16, 17, 123, 124,127 y demás relativos de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	
<p>Así mismo, con los mismos fundamentos legales y contractuales, solicitamos se otorgue licencia pre jubilatoria con goce de sueldo a los compañeros que cumplan con los requisitos e inicien con su trámite de pensión o jubilación hasta el dictamen de la junta directiva del ISSSTESON. <i>Propuesta del C. JOSE MANUEL LOPEZ LOPEZ</i></p>	
<p><b>DELEGACION CAMPO EXPERIMENTAL</b></p>	
<p>➤ <b>CLAUSULA 83.</b> Se solicita las modificaciones, debiendo quedar:</p>	
<p>La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un <u>20%</u> a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgar a los trabajadores y empleados en los de productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos. El cual no se aplica a nadie dicho descuento.</p>	<p>La solicitud realizada es contractual. Este año corresponde al STEUS revisión salarial.</p>
<p>➤ <b>CLAUSULA 107.</b> Se solicita la modificación, debiendo quedar:</p>	
<p>La Universidad entregara a la delegación del campo agrícola por conducto del Comité Ejecutivo,</p>	<p>La solicitud realizada es contractual. Este año corresponde al STEUS revisión salarial.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

una ayuda económica anual equivalente a la cantidad de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) para sufragar gastos de actividades deportivas en esa delegación.					
➤ <b>CLAUSULA 29.</b> Años con tiempo extra y no se ha integrado al salario.					
➤ <b>CLAUSULA 69.</b> Falta de vehículo disponible para cualquier emergencia del personal en turno, el cual ya está contratado y no se ha respetado.					
➤ Al personal que gana tiempo extra desde el año 2001, el cual se venía pagando normal y desde el año 2023 a la fecha ha disminuido y las funciones se siguen realizando de la misma manera. Se solicita se pague la diferencia del 2016 a la fecha; a continuación, se enlista personal:					
<b>No. Empleado</b>	<b>Nombre</b>	<b>Horas Extras que se pagaban</b>	<b>Tipo de Nomina</b>	<b>Horas extras actuales</b>	Es correcto se ha ido reduciendo el número de horas pagadas, ya que, en su gran mayoría eran horas dentro de la misma jornada del trabajador, cuando había un volumen considerado de ganado y otras especies.  Las horas extras que actualmente se pagan son producto de actividades que no están definidas o claras en los perfiles de puestos, por lo cual se ha negociado el pago para que el mismo personal las realice.
28437	Rafael castillo Quijada	32	Quincenal	14	
31158	Ángel Francisco Soberanes Acosta	32	Quincenal	20	
25828	Gabriel Martínez Ruiz	22.5	Semanal	14	
27651	Juventino Alonso Salazar Soto	22	Quincena	10	
2979	Jorque García Monge	10	Semana	7	
32105	Julio Cesar Vejar Acuna	10	Semanal	7	
29091	Jesús Villa Mendoza	10	Semanal	7	
29093	Juan Pedro Córdova Martínez	10	Semanal	7	
33501	Juan Pablo López Saavedra	10	Semanal	7	
Solicitan 4 vigilantes que sean 2 por turno.					
➤ Solicitan que se abra una ruta que vaya del campo al sur de la ciudad o que se modifique.					
➤ Se solicita la retabulación de los choferes tractoristas como a los demás choferes ya que pertenecen al mismo nivel; también son choferes.					La solicitud realizada obedece a otro puesto diferente al de chofer.
➤ Se solicita que las peticiones se hagan de base de las cuales tenemos más de 10 años. Las cuales son (área experimental, becerrero y siembras comerciales).					La Administración Institucional se compromete a discutir y acordar con el STEUS la basificación de plazas a petición que pudieran considerarse como plazas de base, antes del 20 de marzo de 2023.
➤ Tenemos dos plazas de tractorista las cuales una sola persona las está ocupando con el mismo número de empleado y nombre.					
➤ Existen personas en el campo las cuales ya tienen el tiempo para su jubilación y el issteson no tienen registrado su antigüedad actual ya que la unisón no ha realizado los pagos para que su antigüedad sea la correcta.					La Administración Institucional atenderá los casos particulares que presente el STEUS.
➤ Que se paguen las horas extras como marca la LFT y no como jornada adicional.					

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

➤ Que al vigilante del campo se les pague las OPF que no se les viene pagando.	
➤ Se solicita que se realicen las retabulaciones que han quedado pendientes al empleado Jesús villa saucedá.	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
➤ Establo lechero: en relación a la maquinaria que existía antes que eran de pistones y ahora en la actualidad es manual lo cual puede provocar accidentes.	
➤ Que se vean todos los casos que son de carácter de salud (previsión social-Higiene y seguridad):	
➤ Taller mecánico, se solicita que se cambien las láminas de asbesto.	
➤ Que se retome el caso del almacén con los residuos que están almacenados y caducados.	
<b>DELEGACION CDI</b>	
➤ Que se respete la cláusula 41 y se sustituya automáticamente las Educadoras y las Asistentes.	La Administración Institucional se compromete a apegarse a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y demás leyes aplicables.
➤ Con respecto a la cláusula 75, se solicita que suprima el inciso f) del CCT, donde remite al convenio del 18 de marzo del 2005, por contravenir a lo que dice la cláusula 41.	La cláusula no puede ser modificada por tratarse de una revisión salarial.
➤ Retabulación de las plazas de:	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
✓ Cocineras.	
✓ Asistentes Educativas.	
➤ Que quede estipulado el horario de las funciones académicas de las Educadoras, para planear 3 días a la semana, 2 horas diarias.	
➤ Reclasificación del puesto de Enfermera al 9C.	
Si en lugar de especialidad, puede ser Diplomado en pediatría y en formación y que se cuenten los cursos que imparte la institución por conducto del CDI.	
➤ Solicitamos que la Dirección del CDI, respete las funciones del personal de base adscrito a ese centro, ya que con frecuencia a las Auxiliares Educativas se les envía a realizar funciones de afanadoras y de Cocineras.	La Administración Institucional se compromete a apegarse a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y demás leyes aplicables.
<b>DELEGACION DE CIENCIAS QUIMICAS.</b>	
➤ Cláusula 28. Retabulación de conserjes.	
➤ Que sea solo en sindicato quien autorice las propuestas de trabajo.	
<b>DELEGACION CHOFERES</b>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

➤ La compra de dos unidades de transporte, como quedo en el convenio.	
➤ Solicitud de dos plazas de choferes en el horario de 07:00 a 15:00.	
➤ Se respete la cláusula 10 de CCT y las OPF se envíen por nivel (Jorge Ávila) y algunos choferes.	
➤ Los compañeros cargadores, su forma única es de Jardineros. Se pide se creé el puesto de cargador y se retabulen.	
➤ Se solicita, nuevamente, para el lavado, esto debido a la carga de trabajo.	
➤ Se solicita un Mecánico gasolina.	
➤ Se solicita se respete lo convenido en la cláusula 10 del Convenio de Revisión 2021, donde se convino integrar las horas extras al salario.	
➤ Incluir rutas de en el CCT	
➤ Se solicita se pague la licencia estatal a los choferes.	
➤ Se solicita se dignifique el lugar que se tiene los compañeros de lavado para ingerir los alimentos.	
<b>DELEGACION EVENTUALES</b>	
➤ Pago oportuno. Conforme lo estipula la máxima autoridad, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 106 y 110, independientemente del burocratismo que tiene que someterse en la actualidad para el pago del trabajo desempeñado. En el entendido, y siendo tolerantes, al retraso de una o tal vez dos semanas como máximo. Estableciendo que se realice el pago y después se acomoden los lineamientos internos que se deben seguir. Siendo la acción del trabajo y pagos independiente de estos.	
➤ Que el personal eventual que tiene laborado menos de un año y/o que su propuestas sean días sueltos, reciba la prestación del Centro de Desarrollo Infantil, ya que es una prestación sindical al que tiene preferencia el STEUS, por ser un logro sindical del gremio.	
➤ Ingreso al ISSSTESON desde el primer día laborado. Siendo que desde este ya es trabajador de la institución y que nos e condicione la prestación la propuesta larga.	
➤ Que se abarquen los días festivos en la propuesta de los eventuales, para que se genere pago por este.	
➤ Se solicita que el beneficio del estacionamiento sea extensivo al personal de base y eventuales.	
<b>DELEGACION FÍSICA</b>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ Se solicita se exija a la Administración que se respete la cláusula 62.- De los servicios médicos a los ascendentes de los derechohabientes; ya que no está cumpliendo con el pago del 50%. Caso concreto a la C. Alondra Daniela López Esquer.</p>	<p>La Administración Institucional solicita mayor información al respecto para estar en condiciones de analizar la situación.</p>
<p><b>DELEGACION IMPRENTA</b></p>	
<p>➤ Retabulación para los Operadores de Equipo Especializado y Compaginadores a Técnicos.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Compensación de los pintores en el uso de solventes y materiales tóxicos, como a los pintores de Infraestructura.</p>	
<p><b>DELEGACION JARDIN</b></p>	
<p>➤ Se solicita nuevamente la retabulación del puesto de jardinero, ya que se encuentra rebasado el perfil de dicho puesto</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ La retabulación de los puestos de Mayordomo de Sector y Genera.</p>	
<p>➤ Retabulación del puesto de Palmero por riesgo de trabajo.</p>	
<p>➤ Uniforme completo (pantalón y camisa), cada seis meses, así como los zapatos de seguridad.</p>	
<p>➤ Reparación de la Cláusula 31, donde dice que se debe pagar doble las vacaciones laboradas, pago doble que nunca se ha hecho.</p>	
<p>➤ Acondicionamiento del área de cocina que laboran en los campos deportivos.</p>	
<p>➤ Retabulación del puesto de tractorista.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Se solicita una plaza de chofer, adscrita al jardín.</p>	
<p>➤ Pago funerario del trabajador.</p>	
<p>➤ Se repare la cláusula 20 párrafo 5 inciso a), donde se comisiona al personal del área del jardín a trabajar fuera de las instalaciones de la Universidad y no se cumple con lo establecido en dichas cláusula.</p>	
<p>➤ Se solicita la retabulación del Oficial de Mantenimiento de Instalaciones de Jardinería y Espacios Abiertos, ya que existe riesgo por el manejo de instalaciones eléctricas y uso de equipo pesado y corte.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Con respecto a la cláusula 31 se pide que se aumente el porcentaje por concepto de antigüedad un 2% cada año y el 3% a partir del vigésimo primero.</p>	
<p>➤ Con respecto a la cláusula 41, se solicita que el total de días que tenemos concedidos para permisos económicos aumente de 12 a 15 días.</p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

➤ Con respecto a la cláusula 73, del pago de 12 días como estímulo a la asistencia y permanencia aumente a 15 días.	
➤ Con respecto a la cláusula 86, del bono del 09 de mayo, se pide que se integre un bono para el día del padre.	
➤ Solicitamos finiquito de horas extras laboradas desde el 2008 en el Jardín.	
<b>DELEGACION DE LETRAS Y LINGÜÍSTICA.</b>	
➤ Se solicita la retabulación de las Secretarias a Operadoras de Programa.	
Específicamente de la C. Carmen Barrón Arellano, quien cuenta con oficio emitido por la Jefa de Departamento y remitido a la Dirección de Recursos Humanos, desde el 14 de octubre del año 2021.	
<b>DELEGACION DE MEDICINA</b>	
➤ Revisar funciones de Operador de Copiadora para retabulación, ya que en el área de la Biblioteca de Medicina tenemos el servicio de copias de documentos, impresión , cobro de multas, cobro de carta, corte de caja, apoyo a usuarios con equipo de cómputo y vigilar el buen uso.	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
➤ En base a la Cláusula 60 y a la Ley Federal de Trabajo, en sus artículos 24, 25, 26 y 132, se solicita se instale un baño exclusivo para el personal, ya que el único que existe es usado por estudiantes de cuatro carreras, personal académico y administrativo y de servicios.	
➤ El personal de Nutrición, no cuenta con baño para sus necesidades fisiológicas, para esto tienen que trasladarse a otro edificio, además de hacer fila para esto.	
➤ En el Departamento de Medicina, se obliga al trabajador a permanecer en su área de descanso (COBACHA), sin embargo, esta, no cuenta con clima artificial.	
➤ Se solicita que el tabulador inicie en lo que es el tercer nivel, ya que los aumentos han sido insuficientes.	
➤ Mejorar el ISSSTESON.	
➤ Que se entregue el seguro de vida colectivo en un 60% al momento de jubilarse o pensionarse el trabajador y que se dé el 100% al trabajador con una enfermedad catastrófica o termina.	
➤ Se remite la siguiente denuncia:	
JORGE ABRAHAM PAZ QUIJADA, trabajador de la Universidad de Sonora, miembro del Sindicato STEUS, empleado con número 30288, mi puesto Técnico Electrónico, adscrito al departamento	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>de Medicina, lugar de prestación de servicio el ubicado en la MANZANA 7, REFERENTE AL TALLER QUE SE ENCUENTRA DETRÁS DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGÍA, ubicada a su vez EN AVENIDA REFORMA ESQUINA CON BLVD. LUIS DONALDO COLOSIO MURRIETA, de esta ciudad; mismo lugar que señalo como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones, para los efectos legales que haya lugar.</p>	
<p>NOE ALEXANDRO DORAME MENDEZ, trabajador de la Universidad de Sonora, miembro del Sindicato STEUS, empleado con número 32693, mi puesto Auxiliar de Mantenimiento, adscrito al departamento de Medicina, lugar de prestación de servicio el ubicado en la MANZANA 7, REFERENTE AL TALLER QUE SE ENCUENTRA DETRÁS DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGÍA, ubicada a su vez EN AVENIDA REFORMA ESQUINA CON BLVD. LUIS DONALDO COLOSIO MURRIETA, de esta ciudad; mismo lugar que señalo como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones, para los efectos legales que haya lugar.</p>	
<p>Mediante el presente escrito de DENUNCIA, vimos a solicitar se inicie el procedimiento contenido en la CLAUSULA 3 en atención y en conjunto de lo que indica el artículo 60, ambos del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, además de los contenidos en la Ley Federal de Trabajo, como lo son los artículos 2, 24,25, 26, 132 fracciones IV, VI, XVI, XVII y los demás aplicables al caso en concreto, <b>en contra del C. ING. JUAN GALINDO ORTIZ</b>, encargado de mantenimiento del área de medicina. Quien puede ser notificado en; la MANZANA 7, REFERENTE AL TALLER QUE SE ENCUENTRA DETRÁS DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGÍA, ubicada a su vez EN AVENIDA REFORMA ESQUINA CON BLVD. LUIS DONALDO COLOSIO MURRIETA, de esta ciudad, por lo que vengo planteando los siguientes hechos:</p>	
<p align="center"><b>HECHOS</b></p>	
<p>1.- El suscrito y 8, trabajamos en el aérea de mantenimiento que corresponde al área de Medicina, específicamente en la MANZANA 7, REFERENTE AL TALLER QUE SE ENCUENTRA DETRÁS DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGÍA, es el caso que, las medidas del área del dicho taller lo son de 3 metros ancho por cuatro metros de largo, en donde, además, se encuentran las herramientas y mesas, que también conforman nuestra área de descanso y de toma de alimentos y que tareas diarias.</p>	
<p>2.- Nuestro trabajo lo veníamos desempeñando de manera óptima cumpliendo con los requerimientos acordados a nuestras funciones, sin embargo, en el año 2019 se realizó una remodelación al área de trabajo donde se encontraba el C. <b>JUAN GALINDO ORTIZ</b>, por lo que de manera "PROVISIONAL", el señor GALINDO ORTIZ paso su escritorio y demás objetos de trabajo a la POR DEMAS PEQUEÑA AREA DE TRABAJO Y TALLER QUE SE NOS OTORGO A LOS SUSCRITOS Y COMPAÑEROS PARA REALIZAR NUESTRO TRABAJO, por lo que esta, SE TORNO</p>	

Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023

Pliego petitorio

<p>MAS PEQUEÑA HE INCOMODA, teniendo los suscritos que COMER Y DESCANSAR POR FUERA DEL AREA, EN VISTA DE QUE EL SEÑOR GALINDO ORTIZ OCUPA LA MITAD DEL AREA, sin ser UN AREA ACONDICIONADA PARA OFICINA.</p>	
<p>3.- Cuando, “el área de oficina”, que se encontraba en restauración, lugar donde originalmente estaba el señor JUAN GALINDO ORTIZ, quedo concluido, simplemente este NO SE FUE A SU LUGAR DE OFICINA Y DECIDIO QUEDARSE EN EL TALLER, CAUSANDO UN CONFLICTO LABORAL Y DE SEGURIDAD HE HIGIENE, por lo que hoy en día NOS CAUSA AGRAVIOS Y VIOLACIONES A NUESTROS DERECHOS LABORALES Y CONTRACTUALES, EN VIRTUD DE QUE:</p>	
<p>a) el área no es suficiente y optimo para que funja como área de oficina.</p>	
<p>b) NOS LIMITA EN CAMPO DE ACCION Y DE NUESTRAS LABORES, EN VIRTUD DE QUE EL ESCRITORIO Y OBJETOS DE TRABAJO DEL SEÑOR GALINDO, OCUPAN LA MITAD DEL ESPACIO CORRESPONDIENTE A LA MEDIDA TOTAL DEL TALLER DE 3 X 4 metros; EL CUAL DA UN AREA NO ACORDE A LAS NECESARIAS PARA UN TALLER DE 12 METROS CUADRADOS EN TOTAL, en donde EL SEÑOR GALINDO Y SU ESCRITORIO Y OBJETOS DE TRABAJO OCUPAN 6 METROS CUADRADOS,</p>	
<p>c) Por lo que hoy en día nos encontramos un total de 8, el escritorio y objetos de trabajo del señor GALINDO, y residuos de peligro a nuestra salud como son: Solventes: thinner, pinturas, pegamentos, silicones, gas refrigerante, balastos para lámparas, lámparas de neón, gasolina. Por lo que, el resultado de todo esto es una violación a nuestro contrato colectivo y ley federal de trabajo, en virtud de que ya no contamos con el área total en donde desempeñábamos nuestro trabajo, descansábamos y tomábamos nuestros alimentos, <b><u>LO QUE INDICA UN CAMBIO A NUESTRAS CONDICIONES DE TRABAJO COMO LAS VENIAMOS DESEMPEÑANDO ANTES DE QUE EL SEÑOR GALINDO SE METIERA A NUESTRO TALLER Y LUGAR DE TRABAJO, INDICA UNA DISMINUCION A NUESTRA CALIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR EL MINIMO ESPACIO QUE NOS HA DEJADO EL SEÑOR GALINDO ORTIZ,</u></b></p>	
<p>d) Por lo que también se ha constituido un HOSTIGAMIENTO LABORAL POR PARTE DEL SEÑOR GALINDO, en vista de que se le ha realizado estos reclamos de manera directa solicitándole que se devuelva a su área de oficina y este nos contesta <b><u>“QUE NO, PORQUE ASI NOS TIENE CHECADOS”</u></b>, cuando el trabajo siempre se ha realizado de manera óptima, aun antes de que el señor GALINDO estuviera ahí para chearnos. El hostigamiento se deriva en que los suscritos YA NO PODEMOS TOMAR EL TIEMPO PARA TOMAR NUESTROS ALIMENTOS, que dicho sea de paso están contenidos y permitidos de manera contractual, en la cláusula 37 contenido en nuestro contrato colectivo, toda vez que el señor GALINDO ORTIZ se pone frente a los suscritos que nos</p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

ponemos a comer fuera del taller, ejerciendo presión presencial con el reloj en la mano para exigir nuestro regreso a las labores, aunque no se halla cumplido el tiempo.	
<b>4.-</b> Es importante transcribir las disposiciones legales que se están violentando en mi perjuicio y el de mis compañeros.	
<b>CLAUSULA 60: (CCT STEUS)</b> La universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad de la universidad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo, con las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la Subcomisión respectiva en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores.	
Anualmente la Universidad de Sonora aportará la suma de \$250,000.00 (doscientos cincuenta mil pesos 00/100), que será ejercida para la adquisición de equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en el entendido de que esta cantidad solo podrá utilizarse para estos fines.	
Lo anterior, sin perjuicio de las asignaciones directas que la universidad realice para el cumplimiento de las obligaciones de Higiene y Seguridad.	
<b>Artículo 24.- (LFT) Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.</b>	
<b>Artículo 25.- (LFT) El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</b>	
I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;	
II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;	
III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;	
<b>IV. <u>El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</u></b>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

V. V. La duración de la jornada;	
VI. VI. La forma y el monto del salario;	
VII. VII. El día y el lugar de pago del salario;	
VIII. VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y	
IX. IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.	
<b><u>Artículo 26.- (LFT) La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.</u></b>	
<b>Artículo 132.- (LFT) Son obligaciones de los patrones:</b>	
<b>I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</b>	
<b>V.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;</b>	
<b>VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;</b>	
<b>XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;</b>	
<b>XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;</b>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>5. – En conclusión, estas disposiciones legales indican que CADA CAMBIO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONSTITUYE SIN LUGAR A DUDAS UN AGRAVIO A LOS DERECHOS LABORALES Y CONTRACTUALES DE LOS TRABAJADORES, y en este caso en particular, ADEMÁS DE DICHAS VIOLACIONES A NO TENER UN AREA ACORDE A UN AREA DE TALLER COMO CORRESPONDE Y COMO LO TENIAMOS ANTES DE QUE EL SEÑOR GALINDO ORTIZ INVADIERA NUESTRO ESPACIO, TAMBIEN CONSTITUYE UNA FALTA Y VIOLACION A LAS NORMAS ESTABLECIDAS COMO SEGURIDAD HE HIGIENE, por ende ofrezco los siguientes medios de prueba:</p>	
<p align="center"><b>PRUEBAS</b></p>	
<p><b>PRUEBA DOCUMENTAL:</b> Consistente en DOS FOTOGRAFIAS AMPLIADAS A TAMAÑO CARTA y A COLOR DEL TALLER DE MANTENIMIENTO UBICADO EN LA MANZANA 7, REFERENTE AL TALLER QUE SE ENCUENTRA DETRÁS DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGÍA; UNA QUE MUESTRA EL EXTERIOR DEL TALLER Y OTRA QUE MUESTRA EL INTERIOR DEL TALLER; esta prueba se ofrece, con el fin de demostrar parte de las dimensiones y el espacio, que ocupa los contenidos como herramientas, escritorio y objetos de trabajo del señor GALINDO ORTIZ, en el que se podrá distinguir a simple vista el espacio reducido para desempeñar nuestro trabajo.</p>	
<p><b>PRUEBA DE INSPECCION EN EL AREA DE TRABAJO:</b> Consistente en la inspección que tienen que realizar las autoridades universitarias, así como estas H. Comisión de Seguridad he higiene con el fin de que entregue el dictamen que se le ordena rendir en la CLAUSULA 60 del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL STEUS, así como la también debe intervenir en la inspección esta H. Comisión de Mixta de Conciliación; esta prueba se ofrece, con el fin de demostrar parte de las dimensiones y el espacio, que ocupa los contenidos como herramientas, escritorio y objetos de trabajo del señor GALINDO ORTIZ, en el que se podrá distinguir a simple vista el espacio reducido para desempeñar nuestro trabajo, que nos causa perjuicio en el desarrollo de nuestras funciones cotidianas.</p>	
<p><b>PRUEBA DOCUMENTAL: Consistente en el DICTAMEN QUE EMITA LA H. COMISION DE SEGURIDAD HE HIGIENE,</b> el cual le indica y se establece se emita en la CLAUSULA 60 del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL STEUS; esta prueba se ofrece, con el fin de demostrar parte de las dimensiones y el espacio, que ocupa los contenidos como herramientas, escritorio y objetos de trabajo del señor GALINDO ORTIZ, en el que se podrá distinguir a simple vista el espacio reducido para desempeñar nuestro trabajo, que nos causa perjuicio en el desarrollo de nuestras funciones cotidianas.</p>	
<p><b>PRUEBA TESTIMONIAL:</b> Que se llevara a cabo por los C. MISAEL BELTRAN MARTINEZ Y el C. FRANCISCO JAVIER ARMENTA COTA, los cuales son compañeros del área de trabajo, y quienes son testigos directos de los tratos que el señor GALINDO ORTIZ nos otorga, así como son testigos</p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

de las condiciones de trabajo que teníamos antes de la INVACION DEL SEÑOR GALINDO ORTIZ, así como las condiciones laborales que llevamos sufriendo a partir de que el señor GALINDO ORTIZ decidió invadir nuestro espacio laboral.	
Por lo anteriormente fundado y manifestado a ustedes pido:	
<b>PRIMERO:</b> Tenerme interponiendo formal denuncia de hechos y conflictos laborales en contra del ING. JUAN GALINDO ORTIZ.	
<b>SEGUNDO:</b> Se admitan los medios de prueba y se desahoguen con oportunidad.	
<b>TERCERO:</b> FIJAR FECHA PARA EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS OFRECIDAS.	
<b>CUARTO:</b> Una vez demostrado los hechos que vengo denunciando <u><b>SE DETERMINE QUE EL SEÑOR JUAN GALINDO ORTIZ, SEA REMOVIDO DE NUESTRA AREA DE TRABAJO CON EL FIN DE PODER RECUPERAR NUESTRAS CONDICIONES DE TRABAJO MAS COMODAS, COMO LAS VENIAMOS EJERCIENDO ANTES DE QUE EL SEÑOR GALINDO HUBIERA INVADIDO NUESTRO ESPACIO POR LA REFORMA Y REMODELACIÓN QUE SUFRIO SU OFICINA.</b></u>	
<b>DELEGACION DE MATEMATICAS.</b>	
➤ Credencial para estacionamiento a los trabajadores del STEUS.	
➤ Que se cubran las facturas de escuelas para niños especiales, con autismo, síndrome de Down, hijos de trabajadores del STEUS.	
➤ Cláusula 20. Que cada Forma Única tenga su adscripción de dependencia y área.	
➤ Cláusula 34. Se pague por la descarga de pacas \$20.00 pesos.	
➤ Cláusula 36. Aumentar el apoyo para la persona que recoge los cheques en Bahía de Kino.	
➤ Cláusula 73. Que el bono por puntualidad no se vea afectado por la solicitud de permisos económicos y urgentes.	
➤ Cláusula 69. Que esta también se aplique a la Unidad Kino.	
Cláusula 69. La Universidad mantendrá un vehículo durante toda la noche en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería, a efecto de que se utilice exclusivamente en casos de urgencia o gravedad, para el traslado a esta ciudad de los trabajadores y sus familias que vivan en dicho campo, durante el día y en casos igualmente graves y urgentes que afecten a los trabajadores y a sus familias que vivan en el campo, la Universidad les proporcionará el transporte necesario para que se trasladen a esta ciudad. Así mismo, la US se obliga a instalar un botiquín que contenga medicamentos utilizables en caso de emergencia, en la citada Unidad Experimental.	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

Así mismo, la misma Universidad se obliga a enviar con periodicidad personal médico, enfermera y laboratorio, sin que implique creación de plazas de ninguna naturaleza para que atiendan a los trabajadores que laboran en dicho Campo.	
➤ Cláusula 72. Que el bono por antigüedad (quinquenio) se otorgue desde los cinco años.	
➤ Cláusula 74. Que se agregue que el servicio del CDI se otorgará de 7:00 a 21:00 horas.	
➤ Cláusula 75. Que al trabajador eventual de menos de un año, se le otorgue el servicio de guardería, o se le haga pago por una guardería externa, cuando tenga propuesta de trabajo por el semestre.	
➤ Cláusula 76.	
a) Que cuando el hijo del trabajador requiera de educación especial, y sea canalizado al especialista externo al ISSSTESON, La Unison cubra los gastos que se generan por el servicio de profesionales, ya que la ayuda de 1,900.00 pesos no cubre los gastos que se presentan y no atiende el ISSSTESON.	
b) Que cuando el hijo del trabajador sea dictaminado con autismo, Síndrome de Down o una discapacidad permanente, la Universidad cubra la factura total por la escuela especializada.	
<b>DELEGACION MUSEO</b>	
➤ Se solicita se pague como Zona de Vida Cara, como en las Unidades de Caborca y Nogales.	
➤ Se solicita la Reestructuración General del Tabulador.	
➤ Se solicita que la Bolsa de Fondo de Ahorro se reparta equitativamente, es decir que se nos pague como a los empleados de confianza.	
➤ Ajuste de salario a los niveles tabulares 5, 6, 7, 8 y 9.	
➤ 20% de aumento salarial.	
➤ Seguro de Vida, en los mismos términos que se le concede a los trabajadores del STAUS	
➤ Se solicita que la Universidad repare las violaciones al CCT, que han venido presentando.	
➤ Programa integral de vivienda.	
➤ Se solicita que se revisen todas aquellas plazas de confianza que son de carácter sindicalizable.	
➤ Se solicita la retabulación de la plaza de Promotor Cultural Operativo, dado que se están realizando funciones adicionales a lo establecido en el Perfil de Funciones, las cuales son:	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
1. Manejo de equipo de iluminación.	
2. Manejo de equipo de audio.	
3. Armar y desarmar escenografía.	
4. Reparación y mantenimiento de equipos de iluminación y audio del Teatro Emiliana de Zubeldía.	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

5. Mantenimiento del Teatro Emiliana de Zubeldía.	
➤ Se solicita, se retome el trabajo realizado por la Comisión Mixta del Tabulador en el año 2018, donde se actualizaban los perfiles del secretariado del Archivo General universitario (Antes Archivo Histórico), donde se elaboraron los perfiles y quedaron pendientes de ser aprobados por la Dirección de Recursos Humanos.	
➤ Reconocimiento a la categoría de Técnicos especializados, colocándolos en el nivel adecuado.	
➤ Que los Jefes no realicen funciones de sindicalizados ya que en la radio, los jefes graban los contenidos que deben grabar los Locutores.	
➤ Se solicita que al trabajador al momento de jubilarse, y tenga una deuda con la Caja de Ahorro y préstamo de la Universidad de Sonora, no descuenta del finiquito la totalidad del adeudo, que solo descuenta el 50% y el resto, que se descuenta de la prestación que se lleva el trabajador que es la despensa. Es decir que se reestructure el contrato del préstamo ante la Caja de Ahorro.	
<b>DELEGACION DE OFICIOS</b>	
<i>Área de Infraestructura</i>	
➤ Que la Universidad no niegue la prestación por defunción, por motivos de cierre fiscal en los meses de noviembre y diciembre, ya que se ha negado por cuestiones fiscales.	
➤ Retabulación de las plazas del almacén al nivel 8.	
<i>Área de impermeabilización.</i>	
➤ En virtud de que nuestro trabajo se desarrolla en áreas de bastante riesgo, por ser estas en techos y azoteas de los edificios, los cuales son bastante altos, pero además, en las mismas azoteas se encuentra tendido de cables eléctricos. Además para subir el material que se requiere para esto, la única forma de subirlo es por las escaleras y esto es también peligroso. Basados en lo anterior, solicitamos seamos retabulados al nivel 7, ya que nuestra categoría es de Auxiliares de mantenimiento.	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
<i>Área de electricidad y refrigeración</i>	
➤ Cláusula 85.- Proponemos que el concepto de despensa, que actualmente es de \$2,563.78, se modifique a \$4,000.00 pesos mensuales	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ Cláusula 35 bis.- Solicitamos que por el concepto de re zonificación por el que actualmente se paga el 2.85%, se iguale al monto que reciben las Unidades de Caborca y Nogales, siendo este de 13.4% que se les paga a las unidades de Caborca y Nogales.</p>	
<p><i>Área de Pintura</i></p>	
<p>➤ Cláusula 28.- Se solicita la Retabulación al Nivel 8, ya que las funciones que realizamos rebasan las es establecidas en el manual de Puestos y Funciones, además, trabajamos en días no laborables, laboramos horas extras y manejamos maquinaria especializada y materiales tóxicos, Por lo anterior solicitamos la revisión del Manual de Puestos, ya que no incluyen las funciones mencionadas.</p>	
<p>Respecto a la remuneración otorgada de \$700.00 por riesgo de altura, solicitamos que se de \$1,500.00 por los riesgos que se toman al realizar el trabajo.</p>	
<p><i>Herreros</i></p>	
<p>➤ Se solicita se pague todo trabajo nuevo de fabricación, ya que el 90 ó 95% de los trabajos de fabricación.</p>	
<p>➤ Se solicita retabulación para Herreros Oficiales: Rubén Ramírez Salomón, José Luis Pacheco Romero y Gabriel Ramírez Salomón.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Se solicita retabulación para Mayordomo Jesús</p>	
<p>➤ Se solicita retabulación para los Ayudantes de Herrería, Luis Enrique Cabrera Castro, Gervasio León Ruíz, Candelario Montaña Franco e Iván de Jesús Bracamonte Paredes.</p>	
<p>Las peticiones anteriores se hacen por la sobrecarga de trabajo, esta debido a las órdenes que llegan de los diferentes s departamentos, además de aquellas que nos llegan sin previa orden de trabajo por diferentes funcionarios de la Dirección de Infraestructura.</p>	
<p><b>DELEGACIÓN DE PROCESOS TÉCNICOS</b></p>	
<p>➤ Se propone que, al personal que esté trabajando en el proceso del ISO 9001, se le otorgue una compensación en cada auditoría, ya que por muchos años el personal de servicio de apoyo académico ha participado en la implementación de programas nuevos, así como para estar certificados en la Norma ISO 9001.</p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ Se solicita sea analizado el perfil de Catalogador y clasificador, con el fin de que sea retabulado, basados en la Cláusula 28 que dice: “La comisión mixta del Tabulador se evocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores, a efectos de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente contrato”. Considerando los requisitos, escolaridad, conocimientos, experiencia, así como también las nuevas funciones que se han ido integrando y que aún no están en el manual de puestos.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>						
<p>Para justificar esta petición la delegación hace la siguiente reseña:</p>							
<p><b>1. Catalogador y clasificador.</b> Este perfil cuenta con 14 trabajadores el cual actualmente se encuentra ubicado en los tres subniveles más altos del tabulador del STEUS (9A 9B y 9C) ubicado en el grupo de técnico que fue pactado en el convenio de revisión contractual de 1996, quedando terminado el año de 1997, que al paso del tiempo ha tenido algunas variaciones, adecuándolas a las necesidades propias del área, siempre manteniendo el mismo nivel siendo ya alcanzados por otros perfiles de menor especialización dentro de nuestro tabulador.</p>							
<p><b>2.</b> En los últimos años ha sido más significativos estos cambios al agregar nuevos métodos de trabajo y funciones dentro del área con cursos continuos que vienen aumentando la carga de trabajo que no están plasmadas en el manual de puestos, como sería la creación de catálogos de autoridad y el cambio de lineamientos, para la descripción de todos los materiales de las bibliotecas de la Universidad de Sonora vigentes al año 2023 (el cambio de RCAA a RDA), lo anterior significa una mayor investigación para ingresar más datos de los que contenía la ficha catalográfica inicialmente, por lo que vemos necesario actualizar este perfil de puestos y por ende de acuerdo a sus especializaciones un mayor nivel salarial.</p>							
<p><b>3.</b> Comparativo de las funciones del perfil actual con el perfil que realmente se está utilizando:</p>							
<p align="center"><b>NIVEL 9A</b></p>							
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="196 1185 760 1218">MANUAL DEL PUESTOS VIGENTE</th> <th data-bbox="760 1185 1330 1218">ACTUALMENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="196 1218 760 1347"> <p>1. Catalogar y clasificar el material bibliográfico, hemerográfico, documental y no convencional que forme o vaya a formar parte del acervo de las bibliotecas, para su organización.</p> </td> <td data-bbox="760 1218 1330 1347"> <p>Además de catalogar y clasificar el material bibliográfico, se elaboran los catálogos de autoridad, de materia de nombres personales, geográficos y corporativos siendo esta actividad de investigación que requiere mayor concentración y dedicación para su elaboración.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="196 1347 760 1453"> <p>2. Utilizar para la catalogación del material bibliográfico las reglas de catalogación angloamericanas 2do. Nivel. Fuentes de consulta como el Nacional Unión Catalogo, Catálogo</p> </td> <td data-bbox="760 1347 1330 1453"> <p>Mayormente se utilizan recursos en línea y en diferentes idiomas, así como diccionarios y otras fuentes de apoyos complementarios.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	MANUAL DEL PUESTOS VIGENTE	ACTUALMENTE	<p>1. Catalogar y clasificar el material bibliográfico, hemerográfico, documental y no convencional que forme o vaya a formar parte del acervo de las bibliotecas, para su organización.</p>	<p>Además de catalogar y clasificar el material bibliográfico, se elaboran los catálogos de autoridad, de materia de nombres personales, geográficos y corporativos siendo esta actividad de investigación que requiere mayor concentración y dedicación para su elaboración.</p>	<p>2. Utilizar para la catalogación del material bibliográfico las reglas de catalogación angloamericanas 2do. Nivel. Fuentes de consulta como el Nacional Unión Catalogo, Catálogo</p>	<p>Mayormente se utilizan recursos en línea y en diferentes idiomas, así como diccionarios y otras fuentes de apoyos complementarios.</p>	
MANUAL DEL PUESTOS VIGENTE	ACTUALMENTE						
<p>1. Catalogar y clasificar el material bibliográfico, hemerográfico, documental y no convencional que forme o vaya a formar parte del acervo de las bibliotecas, para su organización.</p>	<p>Además de catalogar y clasificar el material bibliográfico, se elaboran los catálogos de autoridad, de materia de nombres personales, geográficos y corporativos siendo esta actividad de investigación que requiere mayor concentración y dedicación para su elaboración.</p>						
<p>2. Utilizar para la catalogación del material bibliográfico las reglas de catalogación angloamericanas 2do. Nivel. Fuentes de consulta como el Nacional Unión Catalogo, Catálogo</p>	<p>Mayormente se utilizan recursos en línea y en diferentes idiomas, así como diccionarios y otras fuentes de apoyos complementarios.</p>						

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

Interno de Procesos Técnicos, discos compactos y CD-ROM, así como diccionarios especializados y otras fuentes de apoyo complementario.		
3. Clasificar el material bibliográfico basándose en los esquemas de clasificación de la biblioteca del congreso de Washington.		
4. Utilizar para los encabezamientos de materia, los listados de Gloria Escamilla, Carmen Rovira y Jorge Aguayo, microfichas del nuc, sujeto headings, así como otros materiales que el Departamento Coordinador de Bibliotecas estipule.	Estos recursos ya no se utilizan en su lugar se utilizan recursos en línea se está formando un catálogo propio basado en los catálogos de las universidades de España, Francia, la Biblioteca del Congreso de los Estados Unidos, la UNAM, etc. y avalado por un grupo experto de catalogadores.	
5. Ubicar todos los datos del material a procesar en el área que le corresponde en la ficha catalográfica como son: asiento principal, área de título y mención de autoría, mención de edición, pie de imprenta, descripción física, serie, notas, número Standard, encabezamiento de materias y descripciones.	Además, al registrar los datos en los catálogos bibliográficos y autoridades lo que viene a aumentar la carga laboral, además la aplicación de nuevos lineamientos impacta en la descripción físicas de las fichas bibliográficas y hay que corregir el catalogo anterior al mismo tiempo que se elabora lo nuevo.	
6. Anotar la clasificación o signatura topográfica al reverso de la portada u hoja de Copyright de cada libro, a fin de que ocupe un lugar determinado en el acervo de la biblioteca.		
7. Mantener actualizado el catálogo interno de procesos técnicos o análisis bibliográfico.	Estar actualizando y ajustando continuamente las políticas internas del área en apoyo con el supervisor.	
8. Elaborar estadísticas de las actividades realizadas.		
9. Presentar informes al jefe inmediato, sobre el trabajo que se realice en el área.		
10. Colaborar con el jefe inmediato en todas las actividades programadas en el plan de trabajo, así como en las que el Departamento Coordinador de Bibliotecas proponga para beneficio de los servicios bibliotecarios	Esto se debe limitar enunciando que actividades conforman el plan de trabajo, así como las proponga el Departamento Coordinador de Biblioteca, esto de acuerdo con la ley federal de trabajo vigente.	
<b>NIVEL 9B</b>		
<b>MANUAL DEL PUESTOS</b>	<b>ACTUALMENTE</b>	
1. Revisar que la papelería de clasificación y catalogación esté de acuerdo a las normas establecidas por el Área de Procesos Técnicos, verificando la aplicación de las reglas de catalogación angloamericanas, campos de etiqueta, líder, asiento principal, título, mención de autoría, etc., contra el libro y en su caso elaborando correcciones para evitar errores.	Además del registro de encabezamiento de materia y autores en los catálogos respectivos, siendo esta actividad de investigación y uso de recursos bibliográficos mayormente en línea, lo que aumenta el número de horas de trabajo en lo que originalmente consistía el llenado de la ficha catalográfica.	
2. Revisar la fuente señalada en las papeletas, consultándola a través del sistema (base de datos) la uniformidad de los datos como: Ubicación adecuada, cúter, etc., a fin de que la		

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

	clasificación este de acuerdo al contenido del material bibliográfico.		
	3. Verificar que la clasificación efectuada sea correcta, revisando el catálogo interno y en su caso aprobándola o modificándola. Además de estas funciones, se deberán agregar las establecidas para el Nivel Básico A.		
<b>NIVEL 9C</b>			
	<b>MANUAL DEL PUESTOS</b>	<b>ACTUALMENTE</b>	
	1. Participar con el jefe de Área en la elaboración de manual de políticas	Limitar esta función ya que son actividades de empleados de confianza.	
	2. Elaboración de catálogos de autoridad, autor, materia, etc.		
	3. Bajo lineamientos del área de procesos técnicos intervenir en la revisión y corrección del catálogo general de las bibliotecas de la Universidad de Sonora.		
	4. Asesorar a los bibliotecarios en las dudas sobre el pase de información.	Colaborar en la capacitación para el puesto de catalogador, y asesorar en el acomodo topográfico en las distintas bibliotecas.	
	5. Colaborar en la elaboración de índices de colecciones especiales.		
	6. Apoyar en la creación y actualización de bases de datos, de acuerdo a las necesidades del área. *Además de estas funciones, se agregan las establecidas para el nivel básico.		
<b>DELEGACION QUIMICO BIOLOGICAS.</b>			
	➤ Revisar funciones de la C. Ana Lucía Rivero Hurtado, quien tiene su plaza como Oficial de Práctica Académica, y la ocupa recientemente (plaza de nueva creación alrededor de cinco años), quien realiza funciones que no corresponden al puesto, se considera que las funciones que realiza son de riesgo para su salud, siendo estas las siguientes:		
	1. Actividades de limpieza: barrer, trapear, sacudir las dos oficinas que se encuentran.		
	2. Actividades de recepción (oficina):		
	3. Atender el teléfono		
	4. Capturar bitácoras de tambores de residuos peligrosos.		
	5. Enviar por correo electrónico la inspección mensual de seguridad en los laboratorios de Ciencias Químicas Biológicas (DCQB)		
	6. Archivar bitácoras de generación de residuos peligrosos y demás formatos.		
	7. Almacén de reactivos:		

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

8. Esta área se divide en tres partes. Los reactivos se acomodan según sea la sustancia que contengan. Se debe contar con una lista de los mismos con la información necesaria para proporcionar a quien solicite. En este se hace inventario una vez al año, pues durante el año está en constante movimiento y hay que actualizarse.	
9. También llegan del proveedor reactivos, los cuales hay que capturar y tener un control de la llegada de ellos y control de salida de los mismos, pues se les entrega a diferentes maestros por medio de requerimientos que hace llegar el Jefe Administrativo, Ing. Gerardo Ruíz, el cual me los hace llegar a la C. Rivero Hurtado. Este servicio se le da a los laboratorios de alimentos el DCQB	
10. Almacén de residuos peligrosos:	
11. Recepción de los residuos de los diferentes departamentos donde se generan, DCQB, DICTUS, DIPA, SIPM, DIQyM y Medicina.	
12. Apoyo en las prácticas para estudiantes que visitan el almacén de PISSA y atención a los prestadores de Servicio.	
13. Recepción- Incluye revisión de Bitácoras de generación mensual de residuos peligrosos químicos (RPQ´S), corroborar que la información coincida con la información del formato de recepción y la etiqueta del residuo, acudir por los RPQ´S, acompañada por el compañero Xavier Medina, quien apoya en el traslado de los residuos del almacén temporal de PISSA-UNISON y presentadores de servicio. Una vez cotejada esta información se le da entrada al RPQ´S anotando cada uno de los residuos en la libreta de recepción del almacén temporal de PISSA-UNISON, asignando un número de recepción (clave PISSA) y rotulando el residuo con esta clave.	
14. Se pesan en su recipiente	
15. Se etiquetan con descripción y calificación.	
16. Se almacenan para su disposición final	
17. ALMACENAMIENTO PARA SU DISPOSICION FINAL. Se tiene el residuo empaquetado y con datos visibles. Estos datos se capturan en la bitácora de tambor considerando su estado físico, su clasificación, el tipo de recipiente donde va almacenado, su peso y la descripción del residuo. El formato se captura en físico y electrónico. Se introducen en un tambor metálico de capacidad de 200 L.. calificados por residuos según su clasificación.	
18. Recorrido mensual de inspección de regadera, lava ojos y extintores de los laboratorios de DCQB (tres edificios), 27 laboratorios, pasillos, almacén de préstamo y reactivos, esto se hace manual y se captura para después enviarlo por correo.	
<b>DELEGACION SERVICIOS ESCOLARES.</b>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ Se solicita la retabulación de Oficiales Escolares, ya que en breve desarrollaran actividades de mucha responsabilidad, incluso responsabilidad penal, que se desprenden del trámite de validar certificados de preparatoria, lo cual realizaba anteriormente el Registro General de Profesiones y para lo cual ya recibieron la primera capacitación; es por esto y por el exceso de tareas que se ha dado debido a que la demanda de la oferta educativa en las licenciaturas y posgrados se ha incrementado en los últimos años, elevando de manera sustancial el trabajo; así también consideramos que es un puesto de mayor responsabilidad, es así que la misma universidad consideró como esencial este trabajo durante la contingencia por Covid-19 y aun así otros puestos nos han rebasado o nos han alcanzado en el nivel que ocupamos actualmente. Esta retabulación ya se ha solicitado en revisiones anteriores, en las cuales no nos hemos visto favorecidas.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Solicitamos se modifique la Cláusula 30 del CCT, para que las compañeras del área de Archivo Títulos y Posgrados y las de Escuelas Incorporadas, reciban una compensación igual que las de Control Escolar, debido a la alta carga de trabajo que mantienen durante todo el año.</p>	
<p>➤ Por otra parte y basándonos en la cláusula 120 de nuestro CCT, sobre las condiciones generales de trabajo, estamos solicitando se construya un baño para hombres en el área de Servicios Escolares, ya que el baño para los varones está en el segundo piso y no se da a abasto para el personal de todo el edificio 8ª</p>	
<p><b>DELEGACION DE VIGILANTES</b></p>	
<p>➤ Se solicita se respete el convenio del año 2010, en su punto 7, que se entregue un saco corto y una rompe vientos. Además se solicita unas botas para el agua,, para los vigilantes que tienen que cerrar y abrir puertas cuando hay lluvias.</p>	
<p>➤ Solicitamos en base a la Ley Federal del Trabajo y a las nuevas modificaciones, lo siguiente:</p>	
<p>a) Pago de hora y media en el turno mixto,</p>	
<p>b) pago de dos horas y media al turno nocturno,</p>	
<p>c) pago del turno diurno, dos horas,</p>	
<p>Esto adicional en la hora extra que ya se viene manejando.</p>	
<p>➤ Se solicita que el uniforme que se nos otorga en especie, se nos dé al mínimo tres opciones a elegir y que cada trabajador elija el más conveniente para el.</p>	
<p>➤ Se solicita que la prestación correspondiente a la cláusula 41 del CCT se nos pague con salario integrado (días económicos).</p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

➤ Solicitamos que la prestación correspondiente a la cláusula 70 del uniforme sea pagada en la primera semana del mes de agosto.	
➤ Se solicita que el pago del personal de vigilancia que trabaja el sexto día se integre al salario, ya que lo manejan por reporte y se tardan en pagarlo.	
➤ Así mismo solicitamos sea integrada la prima sabatina y dominical al salario	
➤ Se solicita que al personal eventual que se le genere propuesta se le incluya pago de la prima sabatina o dominical, según le corresponda.	
➤ Se solicita que le día festivo laboral, se pague como establece la LFT y sea en automático, en la primera semana o quincena correspondiente del trabajador.	
➤ Se solicita que cuando se labore en períodos vacacionales, de acuerdo a la cláusula, así como los períodos de descanso laborados como son el decembrino, semana santa, se incluyan las prestaciones de despensa, prima de antigüedad, nivelación salarial y lo proporcional a los días de descanso del 6to y 7mo día, tal como lo marca la cláusula 38 en el segundo párrafo que dice: "Este personal deberá ser retribuido en los términos que establece la Ley de la Materia.	
<b>Cláusula 38.</b> <i>La jornada diaria de trabajo será la misma para todo el personal de la US, es decir, de siete horas y media, salvo los casos en que en forma distinta se estipule en el Reglamento Interior de Trabajo.</i>	
<i>Los vigilantes tendrán una jornada de trabajo diario de seis horas y media, quienes dispondrán de la media hora de descanso para tomar sus alimentos.</i>	
<i>Se establece la semana de cinco días laborables con dos de descanso. Cuando la Universidad requiera de los servicios de personal en días de descanso, lo solicitará al Sindicato quien deberá proporcionarlo y de no hacerlo en los términos del Reglamento Interior del Trabajo la Universidad lo contratará libremente. Este personal deberá ser retribuido en los términos que establece la Ley de la Materia.</i>	
<i>Se procurará implantar el horario corrido de las labores en todos aquellos casos en que no afecte las actividades docentes o administrativas de la Institución, de común acuerdo entre la US y el STEUS.</i>	
➤ Que se exija a la Universidad el pago al ISSSTESON de las cuotas con salario integrado de los tres primeros niveles de todo el personal agremiado al STEUS. Esto basado en el artículo 15 de la Ley del ISSSTESON.	
Artículo 15 de la Ley del ISSSTESON: El sueldo que se tomará como base para los efectos de esta ley, se integrará con sueldo presupuestal y los demás emolumentos de carácter permanente que el trabajador obtenga por disposición expresa de las leyes respectivas, con motivos de su trabajo.	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>El sueldo básico integrado por las prestaciones a que se refiere el párrafo anterior , estará sujeto a las cotizaciones establecidos en los artículos 16 y 21 de esta Ley y se tomará en cuenta para la determinación del monto de los seguros, pensiones , subsidios y prestamos que la misma establece.</p>	
<p>➤ Que se exija a la Administración Universitaria, que no se realicen descuentos de los aguinaldos y de la Prima Vacacional los días urgentes no comprobados ya que estos fueron descontados de los días económicos.</p>	
<p>➤ Solicitamos la retabulación del Vigilante a cargo del área de la Base, como Radio operador y encargado de base, por realizar funciones nuevas que no aparecen en el manual de Puestos y Funciones</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Se solicita la retabulación del Vigilante a cargo de la patrulla como Chofer y operador de patrulla ya que es to implica mayor responsabilidad y por haber sido capacitado y obtenido la licencia como chofer, gestionada por la misma universidad.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Se solicita la retabulación del Grupo Especial de Vigilantes (grupo de Apoyo), ya que estos realizan funciones no especificadas en el manual de Puestos y Funciones, además en eventos fuera del campus universitario. Estos están en constante capacitación en cursos de Primeros Auxilios y de Protección civil.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Se solicitamos que se modifique la cláusula 70 en lo referente a:</p>	
<p>✓ la prestación de uniforme en especie parta los vigilantes, que esta nos sea entregado en la misma fecha que se entrega en efectivo a todo el personal,, que es en la segunda quincena de Agosto</p>	
<p>✓ Que se incluya una gorra y un chaleco más, puesto que son parte del uniforme y la cláusula dice DOS uniformes.</p>	
<p>✓ Se solicita que la prestación de la chamarra, contemplada en la cláusula 70, y que está pactada otorgarse dos años continuos en efectivo y uno en especie, se modifique y se paguen cuatro años continuos y uno en especie</p>	
<p>✓ Se solicita un uniforme completo en otra fecha del año, ya que fácilmente se deterioran, dando una mala imagen de la institución.</p>	
<p>✓ Solicitamos que se agregue que sea de buena calidad</p>	
<p>✓ Así mismo queremos SER PARTICIPES en la selección de los mismos, por medio de una comisión que se forme exclusivamente para esto.</p>	
<p>➤ Solicitamos que los vales de despensa se incrementen \$500.00 para el personal semana y \$1,000.00 para el quincenal.</p>	
<p>➤ Se solicita la retabulación de los compañeros Omar Corral Soto y Alfredo Rodríguez medina, Paramédicos Certificados por la Cruz Roja Mexicana como (TUM) Técnicos en Urgencias Médicas. Se hace mención que el C. Corral Soto lleva ya 9 años presentando estos servicios.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

➤ Solicitamos dos rutas diarias para el personal de vigilancia, una para el Sur y otra para el Norte, en el turno matutino, ya que el ineficiente servicio urbano ha provocado que el personal incurra en retardos y solo contamos con el servicio en estas rutas en días festivos, periodos decembrinos y de semana santa.	
➤ Solicitamos se construya un área donde el personal de vigilancia pueda salvaguardar objetos personales, pueda ingerir alimentos y hacer uso de un baño para sus necesidades fisiológicas; ya que los departamentos cierran los baños.	
➤ Se solicita que cuando el encargado de turno (cero uno) esté en su día de descanso, vacaciones, permisos u otra, la vacante se cubra por su auxiliar (CERO DOS), y no por el encargado del turno asignado en otra área. Lo anterior es con el fin de que el cero dos se vaya capacitando en el manejo del personal a su cargo, esto se desprende del acuerdo decimo del convenio del 14 de junio de 1999 en donde se reconoce AL AYUDANTE ENCARGADO DE TURNO.	
➤ Que se respete el acuerdo décimo segundo del convenio del 14 de junio de 1999, donde a la letra dice “Cuando la universidad requiera contratar personal para cubrir algún evento especial, contratará a los elementos más idóneos para cubrir el evento, tomando en cuenta la opinión de los encargados del turno, de ninguna manera se dejaran desprotegidas las áreas de trabajo de la institución.	
➤ Que se incremente la plantilla de vigilancia, ya que desde hace veinte años es de 175 elementos, afectando esto debido a que hay vigilantes que tienen a su cargo 20 edificios, debido al crecimiento de la Institución.	
<b>DELEGACION CABORCA</b>	
➤ Se solicita que se sindicalice la plaza que ocupa el C. Gilberto Soto Martínez, Jefe Administrativo de Vigilancia, ya que realiza funciones que corresponden a personal sindicalizado, como es de Chofer, Mayordomo y otras. Además solicitamos se revise la forma de actuar de la persona antes mencionada por malos tratos y robo al personal sindicalizado.	
➤ Se solicita una línea telefónica para urgencias, equipo de protección adecuado, para esto nos basamos en la cláusula SEXTA, PUNTO 6 del Convenio de Revisión 2019 y además en la Cláusula 60 del CCT.	
➤ Que se otorguen tres uniformes para los vigilantes cada año.	
➤ Se solicita un espacio digno para ingerir alimentos para el personal de vigilancia..	
➤ Se solicita espacio digno para tomar nuestros alimentos.	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ Se solicita se exija a la Universidad un trato digno a los conserjes en los períodos vacacionales, que se nos pide que limpiemos a fondo las aulas, sin embargo nos cierran los espacios para que no nos metamos y tenemos que soportar las inclemencias del tiempo.</p>	
<p>➤ Se solicita el bono que se dio por pandemia. La administración argumenta que no se dio porque Caborca no estuvo en rojo.</p>	
<p>➤ Se solicita un lugar digno, donde se resguarde el personal que sigue laborando durante los períodos vacacionales, ya que se queda todo cerrado y no hay lugar donde resguardarse de la lluvia, de los vientos fuertes y de cualquier conato de violencia que pueda surgir en esta ciudad en la que se está viviendo una gran inseguridad en estos tiempos.</p>	
<p>➤ Solicito se vea el caso de FONACOT, ya que se niegan a autorizarlo, basados en la protección al salario.</p>	
<p>➤ Se solicita que se cubra al Mayordomo de esta unidad, ya que cuando no se presenta, no lo cubre nadie y estamos expuestos a los malos tratos de la Secretaria de Unidad, quien en repetidas ocasiones nos emite instrucciones de funciones que no nos corresponden.</p>	
<p>➤ Conforme a la cláusula 60 del CCT, se solicita se instale una tarja o lavadero, para el lavado de los utensilios y materiales de aseo, ya que no existe ningún espacio para esto.</p>	
<p><b>Cláusula 60.</b> La Universidad cumplirá invariablemente con las medidas que fijen las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad de la US concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; así mismo, con las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la cual deberá tomar en cuenta el informe que presente la subcomisión respectiva en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores</p>	
<p>➤ Que se instale un pasamano en las gradas de la cancha interna, así como un escalón adicional a los que ya están.</p>	
<p>➤ Cláusula 6. Que se dé cumplimiento a esta cláusula en su inciso b), del CCT, a fin de que las propuestas tengan continuidad y no se corten los períodos de descanso y vacaciones.</p>	
<p>➤ Cláusula 64. Se solicite se aumente el monto del Seguro de Vida Colectivo a 500,000.00 pesos.</p>	
<p>➤ Cláusula 65. Pedimos que se respete el pago de marcha que se otorga a los dependientes económicos del trabajador.</p>	
<p>➤ Cláusula 71. Aumentar la segunda parte de aguinaldo a 30 días de salario integrado y que este se calcule en base al puesto que desempeñe el trabajador al momento del pago, como es el caso del personal de base cuando cubre cambios temporales.</p>	
<p>➤ Cláusula 72. Que el estímulo a la antigüedad se otorgue desde los 5 años laborados.</p>	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**

**Pliego petitorio**

<p>➤ Se solicita la retabulación de los C. GILBERTO LOPEZ MENA Y RENE MENA VEGA, quienes actualmente se encuentran en le 5 como oficial de prácticas académicas: almacenista, a oficial de prácticas académicas; Almacenista química biológicas, nivel 6. Esto se ha venido solicitando desde el 2014, ya que a los almacenistas de la Unidad Centro se les retabuló, siendo que se desempeñan las mismas funciones.</p>	
<p>➤ Que se creé una plaza de Técnico Electricista, ya que debido al gran crecimiento de la unidad, el Auxiliar Técnico realiza diversa funciones; esta plaza se creó como Técnico Electricista, sin embargo cuando se basifico, indebidamente se firmó como auxiliar Técnico. Hay evidencias de que cuando era una plaza a petición se pagaba con nivel 7, y al basificarse se empezó a pagar como nivel 6.</p>	
<p>➤ Se solicita que se retabule al Responsable de Mantenimiento al nivel 8, ya que en el año 22022, se retabuló a los oficiales de mantenimiento al nivel 6 cuando se encontraban en el nivel 4</p>	
<p>➤ Retabulación de conserjes y Jardineros a un nivel superior, ya que por muchos años han permanecido en el nivel 1, cuando son los trabajadores que desempeñan las actividades de mayor esfuerzo físico de mayor continuidad o constancia.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.</p>
<p>➤ Que se elimine de la cláusula 77 del CCT, el párrafo “cuando dos trabajadores universitarios estén casados entre si y ambos reúnes los requisitos para que se les otorgue este apoyo, solo tendrá derecho aquel que entre ellos designen”.</p>	
<p>➤ Se solicitan la creación de las siguientes plazas.</p>	
<p>1. 1 vigilante por turno en bibliotecas</p>	
<p>2. 1 vigilante por turno en el campus</p>	
<p>3. Una plaza de conserje en el edificio “M”, planta alta, turno vespertino</p>	
<p>4. Se solicita un conserje en el edificio “I”, planta alta, turno vespertino.</p>	
<p>5. Se solicita plaza de Mayordomo de conserjes y jardineros, turno vespertino de 15:00 a 22:00 horas.</p>	
<p>6. Se solicita plaza de conserje en el edificio “G”, centro de Idiomas, de 14:00 a 21:00 horas.</p>	
<p>7. Se solicita conserje en Biblioteca, tuno vespertino, de 14:00 a 21:00 horas</p>	
<p>8. Se solicita un Auxiliar de oficina para Director de División (Ciencias e Ingeniería y Ciencias Económico Administrativas), Jefes de Departamento y Secretarios de División.</p>	
<p>9. 2 bibliotecarios</p>	
<p>10. Se solicitan 2 Secretarias. Una para atender la oficina de Difusión Cultural, y otra para el Módulo de atención ISSSTESON, que se encuentra dentro del campus universitario.</p>	
<p>➤ Que se basifiquen dos plazas de Vigilantes que están a petición en el Centro de Convenciones, fuera del perímetro de la Unisón, que se encuentran activas desde el 25 de enero del 2021 al 19 de diciembre del 2022, lo que constituye una violación a la cláusula cuarta del CCT.</p>	<p>La Administración Institucional se compromete a discutir y acordar con el STEUS la basificación de plazas a petición que pudieran considerarse como plazas de base, antes del 20 de marzo de 2023.</p>

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

<b>DELEGACION CAJEME</b>	
➤ Se solicita un programa amplio de vivienda, donde el trabajador pueda elegir el que más le convenga.	
➤ Cláusula 102.- Que se aplique en Cajeme la facilidad de un autobús para traslado de los trabajadores a las asambleas en la Unidad Centro.	
➤ Basificar las plazas:	
Del Centro de cómputo	
De las áreas de administración	
De Biblioteca	
Del Auditorio	
➤ Retabulación al personal de las áreas de Biblioteca "A", Biblioteca "B", Centro de Cómputo, Laboratorio de medicina, Auditorio y Secretaria.	
➤ Se solicita que la Universidad realice las gestiones para que la trabajadora pueda afiliarse a su conyugue al ISSSTESON.	
➤ Se solicita que se aumente el Bono de Puntualidad.	
➤ Que se asigne transporte para asistir a las asambleas.	
➤ Revisión de plazas de confianza que tienen funciones sindicalizables, como la de Oficial Escolar, que la ocupa Verónica Castillo, personal de confianza.	
➤ Se solicitan se creen las siguientes plazas:	
1. Jardinero, para el área desértica.	
2. Conserje, para el auditorio.	
3. Chofer.	
4. 1 vigilante más para cada turno.	
5. 2 plazas de filtro en Biblioteca	
6. 2 conserjes en Laboratorio (horario matutino y vespertino)	
7. Conserje para la Biblioteca (Turno vespertino)	
8. Basificación de las plazas 996164 Oficinas Administrativas y 430049 Centro de Cómputo	
<b>DELEGACION NAVOJOA.</b>	
➤ Se solicita se pague como Zona de Vida Cara, tal como lo reciben las Unidades de Caborca y Nogales.	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

➤ Se solicitan terrenos para los trabajadores de Navojoa	
➤ Plazas de nueva creación que se han venido cubriendo del 2020-1 a la fecha que son: Edificio L planta alta y planta baja, Explanada del edificio J y jardines de alrededor. Plazas de nueva creación en el nuevo Centro de Convenciones que fue entregado en el semestre 2022-2.	
➤ Médico en el consultorio del módulo Issteson ubicado en el campus Navojoa.	
➤ Atención y gestión para dar seguimiento a las jubilaciones y pensiones ya que hay compañeros a los que no se les cuenta el tiempo cotizado en el Issteson.	
➤ Nuevos números de empleado.	
➤ Licencia para el Delegado de Navojoa o bien una secretaria para atender la oficina sindical ya que por el número de trabajadores que tenemos es necesario que tengamos una persona que atienda al 100 por ciento las necesidades de los compañeros.	
<b>DELEGACION NOGALES.</b>	
➤ Se solicitan la creación de plazas:	
1 Jardinero para el turno vespertino.	
1 Auxiliar de oficina para el turno vespertino.	
1 Chofer que sea personal STEUS, actualmente solo hay un chofer del SIUS, quien se encuentra de licencia.	
1 Técnico en Refrigeración y Trabajos Especiales.	
1 Conserje.	
1 vigilante para cada turno	
1 Bibliotecario para el turno mixto de 10:00 a 17:00 horas. La cual ya se había asignado en el año 2014, a petición de la Dirección de Servicios Universitarios.	
1 Oficial Escolar, debido a al crecimiento de la matrícula en esta unidad. Actualmente no existe este puesto en Nogales	
➤ Retabulación de los bibliotecarios, quienes realizan funciones de bibliotecarios digitales desde el año 2014.	La Administración Institucional se compromete a apoyar los trabajos de la Comisión Mixta del Tabulador para el análisis de los casos propuestos para retabulación que se le presenten.
➤ Se solicita que se revise la situación de los departamentos Económicos-Administrativo y de Ciencias Sociales, puesto que cada semestre solicitan becarias para realizar funciones administrativas propias del personal sindicalizado, tales como secretarias y/o Auxiliares de Oficina, actualmente solo hay una secretaria por turno para la Dirección de la División de Ciencias Administrativas, Sociales y Agropecuarias.	
➤ Solicitamos se regularicen los pagos de los eventuales. Se sigue batallando para los pagos.	

**Proceso de revisión Salarial STEUS UNISON 2023**  
**Pliego petitorio**

- Se solicita un espacio digno para ingerir alimentos, así como para protegerse de las inclemencias del tiempo.
- Se solicita un espacio sindical, el cual ya se tenía con una computadora y material de oficina, pero el espacio fue requerido por la administración.

**REVISION SALARIAL 2023**  
**PROPUESTA SALARIAL STEUS**

<b>NIVEL TABULAR</b>	<b>SUELDO TABULAR MENSUAL ACTUAL</b>	<b>SUELDO TABULAR MENSUAL PROPUESTO STEUS 2023 20%</b>	<b>MONTO DE AUMENTO MENSUAL</b>
1	\$ 6,522.39	\$ 7,826.87	\$ 1,304.48
2	\$ 6,694.89	\$ 8,033.87	\$ 1,338.98
3	\$ 6,902.44	\$ 8,282.93	\$ 1,380.49
4	\$ 7,454.95	\$ 8,945.94	\$ 1,490.99
5	\$ 7,524.82	\$ 9,029.78	\$ 1,504.96
6	\$ 8,293.14	\$ 9,951.77	\$ 1,658.63
7	\$ 8,627.13	\$ 10,352.56	\$ 1,725.43
7A	\$ 9,382.28	\$ 11,258.74	\$ 1,876.46
7B	\$ 10,517.90	\$ 12,621.48	\$ 2,103.58
7C	\$ 9,058.51	\$ 10,870.21	\$ 1,811.70
8	\$ 9,602.02	\$ 11,522.42	\$ 1,920.40
8A	\$ 10,178.13	\$ 12,213.76	\$ 2,035.63
8B	\$ 9,851.39	\$ 11,821.67	\$ 1,970.28
8C	\$ 10,442.48	\$ 12,530.98	\$ 2,088.50
9	\$ 11,069.01	\$ 13,282.81	\$ 2,213.80
9A	\$ 11,043.81	\$ 13,252.57	\$ 2,208.76
9B	\$ 11,706.43	\$ 14,047.72	\$ 2,341.29
9C	\$ 12,408.83	\$ 14,890.60	\$ 2,481.77