

Anexo 3.

Respuestas institucionales a presuntas violaciones referidas en el pliego petitorio y emplazamiento realizado por la dirigencia sindical

Cláusula 2. La Universidad de Sonora, reconoce al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, como el representante del mayor interés profesional de sus trabajadores manuales y administrativos, y, por lo tanto, como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo. La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, aún en el caso de que el Sindicato titular cambie su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Distrito, Estatal o la Nación. La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la Autonomía Sindical.

Son materia de este Contrato todas las labores desarrolladas por los trabajadores y empleados manuales y administrativos que prestan sus servicios a la Universidad de Sonora para el funcionamiento y cumplimiento de sus fines, conforme a lo pactado en el mismo.

Solicitud STEUS:

En cuanto al segundo párrafo, toda vez que se cuenta con evidencia que existe personal de confianza que realiza actividades y funciones que son materia de trabajo de empleados sindicalizados.

Esto genera una afectación directa a la titularidad del Contrato Colectivo y al ámbito de trabajo del personal sindicalizado, además de debilitar las condiciones laborales pactadas entre la Universidad y el Sindicato.

Por lo anterior, se solicita la regularización de esta situación, a fin de que las funciones que corresponden a la materia de trabajo del personal manual y administrativo sindicalizado sean desempeñadas por trabajadores adscritos al Sindicato, respetando lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

En consecuencia, las plazas donde actualmente personal de confianza realiza dichas actividades deberán ser ocupadas por personal sindicalizado, garantizando así el cumplimiento de la Cláusula 2 y el respeto a la materia de trabajo establecida en el Contrato Colectivo.

Área de trabajo	Puesto	Nombre
Oficina de Rectoría	Auxiliar Administrativo y Oficina	Jesús Trinidad Ortiz
Enlace y Seguimiento de Proyectos	Auxiliar Administrativo	René Alonso Melendez Fernández
Tesorería General	Recepcionista	Carmen Verónica Domínguez Estrada
	Auxiliar de Oficina	Silvia Castillo Salas
	Auxiliar de Oficina	Tomas Ariel Medina Briceño
	Auxiliar de Oficina	Manuel Alberto De La Ree German
Dirección de Programas Estratégicos y Proyección Universitaria	Auxiliar Administrativo y de Servicios	Ernesto Heberto Saavedra Dorame
	Secretaría Ejecutiva	Melissa Yanalhy Castelum Nuñez
Director de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado	Recepción	Erika Lizeth Villa Ruiz
Dirección Admva. Caborca	Responsable del Centro de Cómputo	Gerardo Hugo Fuentes Morales

Segundo párrafo:

“Son materia de este Contrato todas las labores desarrolladas por los trabajadores y empleados manuales y administrativos que prestan sus servicios a la Universidad de Sonora para el funcionamiento y cumplimiento de sus fines, conforme a lo pactado en el mismo.”

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional solicitó a la dirigencia sindical a qué casos se refiere, así como una descripción pertinente que sustentara la solicitud.

La dirigencia sindical presentó la tabla inmediatamente anterior presentada.

La Administración Institucional informa a la dirigencia sindical 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.

Cláusula 3. La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores por motivo de las relaciones laborales.

Los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales tratarán directamente con los titulares de sus respectivas Dependencias, los problemas que se presenten por motivo de trabajo, siempre que no contravengan lo dispuesto en la presente Cláusula. De no ponerse de acuerdo con el titular de la Dependencia se seguirá el procedimiento establecido en esta Cláusula, el cual deberá sujetarse a las siguientes bases;

1. Ninguna sanción, variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción y en general cualquier acto que afecte a los derechos de los trabajadores o del Sindicato, podrá llevarse a cabo por parte de la Institución sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete. En los casos de cambios de adscripción la Comisión Mixta de Conciliación se sujetará a lo establecido en este Contrato por lo que se refiere a la conformidad del trabajador afectado.

Lo establecido en esta Cláusula no será aplicable cuando el Sindicato solicite la separación de algún trabajador con fundamento en la Cláusula de exclusión por expulsión del Sindicato que establece este Contrato.

2. La contravención por la Universidad de lo establecido en el inciso anterior, producirá el efecto de considerar el acto que realice como injustificado, debiendo proceder la Institución de inmediato a su reparación conforme a este Contrato y a la Ley perdiendo el derecho la Universidad de recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación por la misma causa.

El trabajador permanecerá laborando en las mismas condiciones en que se encuentre antes del conflicto hasta que éste sea resuelto en definitiva sin menoscabo de las prestaciones que se incrementen durante la tramitación del conflicto.

3. La Comisión Mixta de Conciliación estará integrada por tres representantes propietarios y un suplente por parte del STEUS y por igual número de representantes por parte de la Institución. La Comisión dispondrá de un local acondicionado para el desarrollo de sus funciones. El personal que se requiera será proporcionado por la Universidad y por el STEUS en igual número, en su caso, obligándose a la Institución a cubrir los sueldos de este personal, así como los gastos de la Comisión, si los hubiere.

4. La Comisión Mixta de Conciliación, para cada caso abrirá un expediente por triplicado, de uno de los cuales se harán responsables los representantes del STEUS y del otro la Universidad, el tercero quedará en las oficinas de la Comisión. Las actuaciones estarán firmadas por la totalidad de los miembros propietarios y en su caso por los suplentes. Los términos contarán por días hábiles. Cualquiera de los representantes que reiteradamente deje de asistir a las sesiones de la Comisión será sancionado por los términos del Reglamento que elabore la misma Comisión para su funcionamiento.

5. Las peticiones que se hagan a la Comisión Mixta de Conciliación se argumentarán y fundarán por escrito, notificando éstas al Sindicato o a la Universidad según corresponda en un plazo no mayor de tres días, entregándole copia simple de la petición para que sea contestada en un término de tres días a partir de la notificación que se le haga. En un término no mayor de cinco días ni menor de tres, contados a partir de la fecha en que se reciba la contestación o de que se fenezca el término para ello, ambas partes deberán presentarse a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas y alegatos. Sea cual fuere las pruebas ofrecidas, si no pueden desahogarse en la audiencia, se fijará un plazo de quince días para tal efecto, salvo causas de fuerza mayor en que dicho término podrá ser prorrogado en la medida que las partes convengan. Una vez realizada la audiencia anterior, en un término no mayor de cinco días se dictará la resolución respectiva. Las resoluciones serán dictadas por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer el asunto, conforme a la lista que de común acuerdo los representantes de la Universidad y el STEUS nombren ante la misma Comisión Mixta de Conciliación.

El perito deberá resolver en un término no mayor de ocho días a partir de la notificación la que se hará al día siguiente en que sucedió el empate. En el caso de no resolver será removido y nombrado el que sigue en la lista, el que resolverá en el mismo término.

De no estarse de acuerdo con la resolución que se dicte se entenderá que las partes tienen reservados sus derechos para hacerlos valer en la forma y vía que conforme a derecho proceda.

6. Los miembros pertenecientes a la Comisión Mixta de Conciliación tendrán en todo tiempo facilidad para concurrir a los actos de la misma.
7. Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito de Derecho respectivo, en su caso, dicten resolución definitiva.
8. Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias por las partes, y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlos conforme a este Contrato, los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores y los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.
9. La Universidad no podrá decretar sanción alguna si no se ha cumplido con el procedimiento marcado en esta Cláusula.

Solicitud STEUS:

En cuanto al párrafo 1, toda vez que se cuenta con evidencia que existen modificaciones en horarios y funciones de distintas plazas, se anexa relación. Con base en lo señalado en el punto 1, se solicita que la institución repare en lo inmediato la violación señalada en el punto 2.

ID plaza	Departamento	Perfil	Horario
431613	Matemáticas	Productor Editorial	Matutina No. Empleado 24285 Flores Saavedra
431602	Contabilidad	Productor Editorial	Matutina No. Empleado 25753 Cornejo Campa
431356	Ing. Química y Metalurgia	Asistente Técnico	Matutino No. Empleado 21936 Moreno Calles
431612	Geología	Laboratorista Laminas delgadas	Vespertino No. Empleado 29209 Chang López
431198	Dirección de Vinculación y Extensión (TV Universitaria)	Encargado de programación y Continuidad	Matutino No. Empleado 21045 Yáñez Trujillo
270417	Física	Secretaria Ejecutiva Bilingüe	32931 Denisse Paola Pazos Fimbres
	Culturest	Promotor Cultural Operativo	28477 Guillermo Duarte
431620		Escenógrafo	30289 Oscar Omar Rojas Armenta
	Teatro	Promotor cultural operativo	Jesús Francisco Andrade Cruz
	Televisión	Locutor	Nicolás Paulino Hernández Chavez
	STAUS		Dulce Viridiana Piñuelas Salazar

Con fundamento en lo establecido en la Cláusula 3 del Contrato Colectivo de Trabajo, específicamente en el numeral 1, se establece que ninguna variación de las condiciones de trabajo, cambios de adscripción o cualquier acto que afecte los derechos de los trabajadores o del Sindicato podrá llevarse a cabo por parte de la Universidad sin que la Comisión Mixta de Conciliación lo decrete.

Respuesta Institucional:

Las necesidades de la Universidad de Sonora han cambiado. La Administración Institucional revisará los casos presentados con los titulares de las dependencias correspondientes y aquellos casos particulares se enviarán a revisión a la Comisión Mixta correspondiente. En este sentido:

Se turnaron 3 oficios a la Comisión Mixta del Tabulador.

1. Oficio para Solicitar informe de todos los casos pendiente de resolver por dicha Comisión.
2. Oficio para que los casos marcados en color Azul se retomen nuevamente.
3. Oficio para incluir en lo casos pendientes, el caso de “Encargado de Programación y Continuidad”.

Respecto los casos:

- 431356 ingeniería Química, no existe materia de trabajo. Revisión pasada se planteó asignar 2 plazas de conserjes vespertino, pero no se aceptó. Otra opción es buscar una nueva necesidad y asignar la plaza a otra dependencia donde se requiere con ese nivel.
- Caso Promotor Cultural, Escenógrafo no nos queda claro la situación.

- Respecto al caso de Locutor quedará atendido en combo una vez que se regularicen los perfiles de la radio.
- El caso del STAUS, es una plaza pactada de manera Bilateral a dicho Sindicato.

Cláusula 4. El personal al servicio de la Institución se clasifica como sigue:

- a) Trabajadores de Confianza
- b) Trabajadores de Base
- c) Trabajadores por tiempo determinado
- d) Trabajadores por obra determinada

Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento.

Son trabajadores de base los contratados por tiempo indefinido.

Son trabajadores por tiempo determinado los que sean contratados con este carácter, quienes serán contratados en los casos y términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Son trabajadores por obra determinada los que sean contratados para una obra cuya naturaleza así lo exija.

Cuando la Universidad no acredite las temporalidades de la relación laboral de las plazas que soliciten se considerará otorgada con el carácter indeterminado, es decir como plaza de base.

Asimismo, la Universidad se obliga a informar al Sindicato en un plazo no mayor de diez días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y específicas del puesto que se trate para que el STEUS pueda inconformarse ante la Comisión Mixta General del Tabulador, la cual deberá analizar y resolver sobre el carácter de dicha plaza, en un período que no exceda de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.

Solicitud STEUS:

En su último párrafo, toda vez que la universidad no notifica al STEUS de la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza.

Respuesta Institucional:

De acuerdo al Programa de Austeridad y Ahorro 2025 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.

Dado lo anterior se solicitó a la dirigencia sindical mencionar a qué casos se refiere, así como una descripción pertinente que sustente la solicitud.

Para el caso de plazas para el sector STEUS, la Administración Institucional notifica y notificará si sucede a la dirigencia sindical cuando existe necesidad de creación de plaza.

Cláusula 5. El Sindicato tiene en todo tiempo el derecho de proporcionar a la Institución el personal que ocupará las plazas sindicalizadas o sindicalizables. Una vez realizados los movimientos escalafonarios la Universidad requerirá por escrito al Sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. En el escrito respectivo la Institución señalará los requisitos mínimos, los cuales estarán de acuerdo a la plaza que se proponga ocupar. En el caso de ser una plaza de nueva creación, se tomará como base los requisitos de la plaza en la cual se realicen funciones similares. Cuando la plaza sea de nueva creación y tampoco exista otra similar, los requisitos que se exijan serán de acuerdo a los que determinen la Comisión Mixta de Escalafón.

La solicitud de personal deberá hacerla la Universidad al Sindicato dentro de los diez días siguientes a aquel en que se produzca la vacante. El STEUS después de recibir la solicitud respectiva, dispondrá de diez días hábiles para proporcionar el personal requerido.

El personal que se proponga deberá de demostrar su capacidad para el puesto que pretenda ocupar, teniendo la Universidad un plazo de diez días para decidir si el personal presentado llena o no los requisitos, obligándose a cubrirle el importe de sus salarios por los diez días en caso de no ser aceptado y teniendo el Sindicato la opción de recurrir al peritaje a través de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado.

El resultado del peritaje será obligatorio para ambas partes. De no llenar los requisitos el personal presentado, el Sindicato tendrá hasta cinco oportunidades para presentar candidatos a la vacante, observándose siempre lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el caso de que se produzca una vacante y la Universidad no solicite al Sindicato el personal en el término de los diez días señalados anteriormente para tal efecto al STEUS no le prescribirá su derecho de proposición pudiendo hacerlo en cualquier momento y la Universidad tendrá la obligación de aceptar el personal propuesto por el Sindicato para cubrir la vacante que se haya producido, siempre y cuando reúna los requisitos de la plaza, observándose el procedimiento anterior sin limitación en cuanto al número de proposiciones para el Sindicato.

Solicitud STEUS:

En cuanto al primer párrafo, toda vez que la universidad no requiere por escrito al sindicato para que proporcione el personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes.

Respuesta Institucional:

No se han autorizado plazas nuevas, sin embargo, las peticiones nuevas serán notificadas a la dirigencia sindical.

Cláusula 6. Las partes acuerdan para efecto de agilizar y dar certeza a la propuesta sindical de ocupación de plazas, el procedimiento siguiente:

- a) En un término de quince días, a la firma del convenio, la Dirección de Recursos Humanos, en atención a la Cláusula 5 del CCT, generará en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) un registro para que las propuestas originadas por una sustitución cubran todo el tiempo que dure la vacante que la origina.
- b) Para efecto de resarcir los posibles daños que se hayan causado a las personas propuestas y que se hayan rechazados por el sistema, tanto por ser propuesta mayor de 30 días, como las que excluían descansos y vacaciones; el Sindicato presentará la lista correspondiente para el análisis y resolución conjunta con la Dirección de Recursos Humanos.
- c) El Sindicato se obliga a proponer para las vacantes que se presenten al personal que reúna los requisitos del manual de puestos del tabulador, para lo cual deberá de acompañar con la propuesta la documentación que acredite los mismos, tanto para las personas de base como eventuales; con excepción de las personas que con anterioridad ya hayan desempeñado el puesto en cuestión, sean eventuales o de base.
- d) El Sindicato titular propondrá para las vacantes a las personas que las ocuparán por todo el tiempo que dure la causa que origine la vacante.
- e) La Universidad sólo por conducto de Recursos Humanos aceptará o rechazará las propuestas de personal que le haga el Sindicato titular, cuando estas se ajusten a lo pactado, sin injerencias de otros funcionarios y sin tomar en cuenta cuestiones de tipo personal.

Solicitud STEUS:

En cuanto al párrafo 1, toda vez que se cuenta con evidencia en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) de que a trabajadores se les interrumpe el cambio temporal, percibiendo el sueldo y/o prestaciones en un nivel distinto a lo establecido en el dictamen.

En cuanto al párrafo 1, toda vez que se cuenta con evidencia en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) de que a trabajadores se les interrumpe el cambio temporal, percibiendo el sueldo y/o prestaciones en un nivel distinto a lo establecido en el dictamen.

Esta situación contraviene directamente lo establecido en la Cláusula 6, ya que el acuerdo entre las partes establece claramente que la propuesta de ocupación de la vacante debe cubrir la totalidad del periodo en que ésta se mantenga vigente, garantizando así la continuidad laboral y el pago conforme al nivel de la plaza que se está desempeñando.

Por lo anterior, se solicita la revisión y regularización inmediata de los registros en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA), a fin de que los cambios temporales se mantengan vigentes durante todo el periodo que dure la vacante que les dio origen, garantizando que los trabajadores reciban el salario y las prestaciones correspondientes al nivel establecido en el dictamen, conforme a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

No. Empleado	Nombre	Departamento
36606	Sergio Alejandro Ruelas	Geología
35985	Ericka Adriana Hernández Ochoa	Biblioteca Fernando Pesqueira
32463	Diego Ignacio López Santuscoy	Cuadrilla
35267	Alfonso Fuentes García	Fondo Editorial

Respuesta Institucional:

Tal como se ha manifestado durante las mesas de negociación con el Sindicato, la interrupción de los cambios temporales de plazas obedece a que, de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, no es posible realizar cambios temporales por un periodo superior a 30 días si estos no son sometidos a la revisión y autorización de la Comisión Mixta del Escalafón. En este sentido, una vez que se reactiven las actividades de dicha Comisión, los casos que actualmente presentan interrupciones en automático serán debidamente corregidos.

Del mismo modo, en lo que respecta a las propuestas de trabajo del personal eventual, se procurará que dichas propuestas se formulen por la totalidad del periodo que abarque la vacante correspondiente, a fin de otorgar mayor certeza y continuidad en la contratación.

Cláusula 8. Cuando haya necesidad de construir obras o ampliar las ya existentes que no puedan ser realizadas por trabajadores miembros del STEUS, la Universidad deberá acreditar esta circunstancia al Sindicato y en este caso podrá contratar con particulares.

Para realizar obras complementarias que no estén previstas en el párrafo anterior, así como los trabajos de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará al personal respectivo del STEUS conforme a lo dispuesto en este Contrato. Sólo en el caso de que el Sindicato informe por escrito que no pueda proporcionarlo, la Universidad quedará en libertad de contratarlo directamente también en los términos de este Contrato.

Cuando proceda la contratación externa, la Universidad dará preferencia al trabajador sindicalizado que normalmente le presta dicho servicio para contratarlo a destajo, por fuera del horario de labores, obligándose el trabajador en dar el servicio en las mismas condiciones de calidad, eficacia, tiempo y costo que proporciona el proveedor de servicio externo. El pago del servicio en ningún caso formará parte del salario del trabajador.

Las partes acordarán los criterios bajo los cuales se considera que hay igualdad de circunstancia entre el trabajo ofertado por el proveedor externo y el que prestaría el trabajador sindicalizado.

La Universidad se compromete a informar en tiempo y forma al Sindicato por parte de la Dirección de Infraestructura de las obras y ampliaciones que la Institución tenga planeadas y vaya a efectuar, esto con el fin de que el Sindicato proporcione a los trabajadores que se encuentren en aptitud de realizarlos.

Solicitud STEUS:

Toda vez que no se notifica al STEUS cuando existen obras nuevas o ampliación de las ya realizadas.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional informa a la dirigencia sindical que la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones notifica al STEUS cuando existen obras nuevas o ampliación de las ya realizadas.

Cláusula 9. Informar al Sindicato y a la Comisión de Escalafón, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, de las vacantes y puestos de nueva creación que se presenten a efecto de que éste proporcione el personal necesario, así mismo en los casos de requerirse personal supernumerario (temporal) y por obra determinada e interino.

Solicitud STEUS:

Violación de Cláusula, toda vez que NO se notifica a la Comisión de Escalafón STEUS cuando existen vacantes y puestos de nueva creación.

Se solicita a la Administración universitaria que entregue las plazas de nueva creación que se anexan a continuación, así como todas aquellas que se encuentren en las mismas condiciones y no se describen en el siguiente listado:

ID plaza	Departamento	Perfil	Horario
PETICIONES			
172565	Lenguas Extranjeras	Conserje	Matutino No. Empleado 35039 López Lugo
244290	Lenguas Extranjeras	Conserje	Matutino No. Empleado 34819 Griego Tanori
322488	Bellas Artes	Conserje	Vespertino No. Empleado 35405 Tapia Meza
348364	3er piso Edificio 3Q	Conserje	07:00 a 14.00 No. Empleado 34073 Nieblas Liñan.
431178	Área de Radio	Locutor	06:00 a 10:00 de L-V No. Empleado 15725 Núñez Esquer
431197	Área de Radio	Locutor	18:00 a 22:00 de L-V Loroña García
236661	Ing. Química y Metalurgia	Asistente de Publicaciones (compu-editor)	08:00 15:00 No. Empleado 23661 Quijada Larrañaga L-V
498959	Arquitectura	Conserje	Gabriela Valenzuela Icedo
826678	Departamento de Bellas Artes	Conserje	No. Empleado 36430 Zepeda Manzo

	NUM PETICIÓN	NOMBRE DE QUIEN CUBRE:	DEPARTAMENTO	PUESTO
1	547382	36424 ESCALANTE VALENZUELA*EDGAR GONZALO	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD	CONSERJE DE ANFITeatRO Y LABORATORIOS CS. DE LA SALUD
2	883886	34158 SANTOS QUIJADA*CHRISTIAN ERIK	DEPARTAMENTO DE PSICOM EN LOS EDIFICIO 9I, 9D, 9F Y 9C ATENCIÓN A OFICIO SGAD/4C.14-282/2024	CONSERJE
3	396096	35320 NAJERA PALAFOX*LUIS ENRIQUE	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	CONSERJE
4	743968	31681 BERNAL NAVARRO*FAUSTO ESTEBAN	DIRECCION DE PSICOM DICTAMINADO EN MINUTA 9/2024 Y OFICIO SGA/4C.1-121/2024	OPERADOR DE PROGRAMAS
5	763525	31296 RODRIGUEZ MEDINA*BLANCA ESTHELA	DEPTO. DE DEPORTE Y ACTIVIDAD FÍSICA	SECRETARIA
6	155695	35058 BALDENEGRO MARQUEZ*ARACELI	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA	OPERADOR DE PROGRAMAS

7	899262	35049 ANDRADE GONZALEZ*DAVID IVAN	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA	CONSERJE
8	221737	34573 PALAFOX CONTRERAS*DULCE VERONICA	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS QUÍMICO-BIOLÓGICAS	CONSERJE
9	322488	TAPIA MEZA*RUBI ESTEFANIA	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES	CONSERJE
10	430049	34823 QUIJADA MENESES*CELESTE BLANDINA	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES	CONSERJE
11	976965	32802 ARVIZU RODRIGUEZ*PABLO ALBERTO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CAMPUS NOGALES	VIGILANTE
12	103606	32302 SANDOVAL SOTELO*EFRAIN	BIBLIOTECA DE CIENCIAS DE LA SALUD (CAJEME)	BIBLIOTECARIO
13	904639	35945 SIQUEIROS NORIEGA*JESUS DAMIAN	ÁREA DE SERVICIO A LA CARRERA DE MÉDICO VETERINARIO ZOOTECNISTA	CONSERJE
14	259424	35952 REYES LOPEZ*DANIEL ANIBAL	ÁREA DE SIEMBRAS COMERCIALES	AUXILIAR AGROPECUARIO:JORNALERO (PEON AGRICOLA)
15	431546	35944 BERREYEZ MOLINA*JUAN CARLOS	ÁREA DE SIEMBRAS COMERCIALES	AUXILIAR AGROPECUARIO:JORNALERO (PEON AGRICOLA)
16	805535	28931 MALAVIAR ROBLES*ALEX NOE	TECNICO AGROPECUARIO: MATERNERO nivel (4)	JEFATURA DE CAMPO AGRÍCOLA
17	479377	31186 SAAVEDRA*JORGE ADAN	VIGILANTE	EN EL CAMPO DE AGRICULTURA CON EL HORARIO DE 23:00 A 7:00
18	430049	34823 QUIJADA MENESES*CELESTE BLANDINA	CONSERJE	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES
19	843705	34159 LEON ZAZUETA*FATIMA GABRIELA	SECRETARIA	TURNO VESPERTINO DE 14:00 A 21:00 HORAS, EN ARQUITECTURA,
20	533431	35480 ROBLES CANIZALEZ*FADIA GABRIELA	CONSERJE	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
21	259424	35952 REYES LOPEZ*DANIEL ANIBAL	AUXILIAR AGROPECUARIO:JORNALERO (PEON AGRICOLA)	CAMPO AGRICOLA
22	431546	35944 BERREYEZ MOLINA*JUAN CARLOS	AUXILIAR AGROPECUARIO:JORNALERO (PEON AGRICOLA)	CAMPO AGRICOLA
23	805535	28931 MALAVIAR ROBLES*ALEX NOE	TECNICO AGROPECUARIO: MATERNERO 500012040	Campo de Agricultura
24	221737	34573 PALAFOX CONTRERAS*DULCE VERONICA	CONSERJE	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS QUÍMICO-BIOLÓGICAS
25	547458	34785 ROVIROSA VENTURA*RAMON EDUARDO	OFICIAL DE REPARACION Y MANTENIMIENTO	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y ADQUISICIONES
26	329068	33777 SANDOVAL VAZQUEZ*JENNIFER GUADALUPE	CONSERJE	ATENDER EL NUEVO PISO DEL EDIFICIO 3 O EN ARQUITECTURA CON HORARIO MATUTINO (06-13)
27	788778	33726 PAREDES GONZALEZ*HERIBERTO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AGROPECUARIAS
28	431207	35664 CHAVEZ RENDON*MARCO ANTONIO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO AREA DE TELEVISIÓN	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE

				CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AGROPECUARIAS
--	--	--	--	---

Esta omisión por parte de la Universidad contraviene lo dispuesto en la Cláusula 9, ya que limita la participación del Sindicato y de la Comisión de Escalafón en el proceso de asignación de plazas, lo que puede derivar en la ocupación de puestos sin respetar los procedimientos y criterios establecidos en el Contrato Colectivo.

Por lo anterior, se solicita que la Universidad dé cumplimiento puntual a lo establecido en la Cláusula 9, notificando de manera oportuna al Sindicato y a la Comisión de Escalafón del STEUS sobre todas las vacantes, puestos de nueva creación y requerimientos de personal temporal, con el fin de garantizar la correcta aplicación del procedimiento escalafonario y el respeto a los derechos del personal sindicalizado

Respuesta Institucional:

No existen plazas de nueva creación.

La Universidad manifiesta que ha dado cumplimiento, en todo momento, a la obligación de notificar al Sindicato la existencia de plazas de nueva creación, a efecto de que sea este quien, en el ámbito de sus atribuciones, realice la notificación correspondiente a las comisiones que resulten competentes.

No obstante lo anterior, y con la finalidad de fortalecer los mecanismos de coordinación institucional, transparencia y control previstos en la normatividad aplicable, la Universidad reitera el compromiso, y en lo sucesivo, remitirá copia de las comunicaciones respectivas directamente a la Comisión Mixta del Escalafón, cuando se trate de plazas vacantes, puestos de nueva creación y requerimientos de personal temporal, con el objetivo garantizar la correcta y oportuna aplicación del procedimiento escalafonario, así como salvaguardar el pleno respeto a los derechos laborales del personal sindicalizado, en términos de lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables.

Respecto a la basificación de Plazas, está en función de la disposición presupuestal que exista, partiendo de las necesidades de la Institución y tras analizar los casos señalados por la dirigencia sindical ofrece en este proceso de revisión basificar las siguientes plazas:

#	Plaza	Dependencia	Campus	Puesto	Horario
1	743968	Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación	Hermosillo	Operador de Programas	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00
2	221737	Departamento de Ciencias Químico-Biológicas	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 13:00 a 20:00
3	322488	Departamento de Bellas Artes	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 14:00 a 21:00
4	826678	Departamento de Bellas Artes	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 06:00 13:00
5	976965	Dirección Administrativa del Campus Nogales	Nogales	Vigilante	Rotativo
6	479377	Departamento de Agricultura y Ganadería	Hermosillo	Vigilante	Rotativo
7	547458	Dirección de Infraestructura Y Adquisiciones	Hermosillo	Oficial de Reparación y Mantenimiento	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00
8	172565	Departamento de Lenguas Extranjeras	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 14:00 a 21:00
9	244290	Departamento de Lenguas Extranjeras	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00
10	947929	Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 13:00 a 20:00
11	430463	Departamento de Investigación y Posgrado en Alimentos	Hermosillo	Conserje	Lunes a Viernes de 06:00 13:00
12	744492	Departamento de Enfermería	Hermosillo	Secretaria	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00

Cláusula 12. La Universidad se obliga a proporcionar los medios de transporte al personal que concluya sus labores a las 24:00 horas. También proporcionará un camión de los de mayor capacidad que trasladará a las 7:40 horas a los trabajadores de la Colonia Universitaria a la Universidad de Sonora.

Asimismo, la Universidad se compromete a establecer una ruta que parta a las 7:30 horas del fraccionamiento El Cortijo, para el traslado de los trabajadores a la Universidad, además de la ruta que parta a las 15:00 horas del CDI, hacia el fraccionamiento El Cortijo, además de la ya existente de El Choyal.

En cuanto al personal nocturno que labora en Radio y TV Universitaria, la Universidad se compromete a gestionar una unidad móvil para transportarse y para la movilización del equipo en el desempeño de su trabajo.

Solicitud STEUS:

Se solicita a la Universidad la creación las rutas necesarias para el traslado de los trabajadores del STEUS en diferentes turnos y campus de la Universidad de Sonora.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional solicitó a la dirigencia sindical un proyecto del planteamiento realizado. La institución entrega propuesta de modificación a la ruta norte de los trabajadores donde la distancia de recorrido crece en 4.39 km aproximadamente.

Respecto a la ruta sur, la Administración Institucional solicitó a la dirigencia sindical y a la delegación de choferes un proyecto del planteamiento realizado para su análisis.

La institución plantea la necesidad de modificación a la cláusula 12 para permitir que las rutas de trabajadores sean revisadas y ajustadas periódicamente, debido al cambio constante del personal que causa baja por diferentes motivos y la integración de nuevos trabajadores a la institución.

En el documento de proyecto de modificación al clausulado y de acuerdo a lo analizado de manera bilateral en el pleno de la mesa negociadora y en la subcomisión creada para atender presuntas violaciones, se presenta una propuesta de cláusula.

Cláusula 15. 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.

Solicitud STEUS:

Toda vez que NO se respeta lo estipulado en su totalidad de la cláusula. Se anexa por escrito la manifestación de las distintas Delegaciones, Comisiones, Comité ejecutivo, en todos los campus universitarios y/o en lo particular por algunos trabajadores, presentado en este Pliego Petitorio.

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 cancelación o desactivación de dichas tarjetas de acceso sin previo aviso ni acuerdo con la representación sindical implica la eliminación de una condición que, en la práctica, se había consolidado como un derecho adquirido y un uso laboral establecido, mismo que facilitaba el desempeño de las actividades del personal y contribuía a condiciones adecuadas de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en la Cláusula 15, los usos y costumbres laborales que resulten más favorables a los trabajadores deben respetarse, por lo que la eliminación unilateral de este beneficio contraviene el principio de protección laboral que rige tanto el Contrato Colectivo como la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, solicitamos la restitución del acceso al estacionamiento para el personal que anteriormente contaba con este derecho, restableciendo las condiciones que se venían aplicando y garantizando el respeto a los derechos adquiridos y a las prácticas laborales previamente establecidas.

Respuesta Institucional:

El campus Hermosillo es un espacio saturado donde la oferta de estacionamiento es rebasada por mucho por la demanda de autos diarios que ingresan al campus y buscan un lugar para estacionarse. Si bien se

cuenta con espacios accesibles y sin restricciones como el estacionamiento multinivel y otros espacios disponibles, representan espacios libres donde se puede estacionar quien accede primero al lugar. Por tal motivo, sería irresponsable proporcionar nuevas tarjetas de estacionamiento con acceso controlado, los cuáles están destinados a personal académico y controlados por los propios departamentos académicos. En relación a la solicitud expresada en el pleno de las mesas de negociaciones para personal que cubren los puestos de Educadoras en el Centro de Desarrollo Infantil, la administración institucional está explorando posibilidades para atender esta necesidad tan particular.

Cláusula 16. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concedan la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la Universidad a la fecha, en lo conducente.

Solicitud STEUS:

Violación a la Cláusula: toda vez que existen niveles que fueron rebasados por el salario mínimo general vigente del país.

El salario mínimo general es obligatorio por ley, establecido en el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. Ningún empleador puede pagar menos de la cantidad fijada, la cual es obligatoria para garantizar un ingreso suficiente para las necesidades básicas de la familia del trabajador.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el salario mínimo constituye la remuneración mínima que debe recibir un trabajador por su jornada laboral y ningún salario puede ser inferior a éste, independientemente de las prestaciones adicionales que puedan percibirse. En consecuencia, el hecho de que algunos niveles tabulares se encuentren por debajo del salario mínimo vigente implica una desactualización del tabulador salarial y una contravención a las disposiciones legales aplicables.

Cabe señalar que las prestaciones contractuales no pueden utilizarse para compensar o sustituir el salario base, ya que el salario mínimo es un derecho laboral fundamental que debe garantizarse de manera directa en la remuneración correspondiente al puesto desempeñado.

Por lo anterior, la existencia de niveles tabulares por debajo del salario mínimo contraviene lo dispuesto en la Cláusula 16 del Contrato Colectivo, al establecer condiciones salariales inferiores a las previstas en la legislación laboral vigente.

En virtud de lo anterior, se solicita la revisión y actualización del tabulador salarial correspondiente, a fin de que ningún nivel se encuentre por debajo del salario mínimo general vigente, garantizando así el cumplimiento de la legislación laboral y el respeto a los derechos de las y los trabajadores establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

NIVELES REBASADOS POR SALARIO MÍNIMO

Nivel Tabular	C a m p u s						Total por Nivel
	Hermosillo	Santa Ana	Caborca	Nogales	Cajeme	Navojoa	
Nivel 1	892	13	52	24	34	55	1,070
Nivel 2	18						18
Nivel 3	72	5	10	3	7	11	108
Nivel 4	134	2	3				139
Nivel 5	69		2		3	3	77

Niveles de 1 al 5 rebasados por SMG	Total:	1,412
--	---------------	--------------

Respuesta Institucional:

La dirigencia sindical giró un oficio a la Rectoría, al respecto. La Administración institucional dio respuesta mediante oficio No. SGAD/4C.185/2026.

Cláusula 17. Son obligaciones de los trabajadores:

- 1) Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado, así mismo, desempeñará las funciones

que para sus puestos señale el tabulador y el cumplimiento de los requisitos, objetivos y finalidades del mismo.

- 2) Ejecutar el trabajo con el esmero apropiado, cuidado, forma, tiempo y lugar convenidos. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- 3) Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo, que elaborarán la Universidad y el STEUS.
- 4) Comunicar al representante de las Autoridades de la Universidad dentro de su dependencia, las deficiencias, que con motivo de su trabajo o en relación a éste, advierta a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Institución.
- 5) Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.
- 6) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior del Trabajo y demás normas que al respecto elaboren la Universidad y el STEUS, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión médica debidamente reconocida por ambas partes.
- 7) Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes de la Institución o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida
- 8) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
- 9) Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para la integración de los expedientes respectivos; siempre y cuando haya previo conocimiento y aceptación del STEUS. Y las demás que señale la Ley.

Solicitud STEUS:

Violación a la Cláusula en el punto 1: toda vez que mencionan los trabajadores que tienen sobre carga de trabajo y se les asignan funciones que no corresponden a su perfil y sus áreas de trabajo. Así como en el punto 8: Toda vez que no se provee al trabajador del material, instrumentos, útiles, equipo, herramientas y uniforme, todos estos elementos necesarios para el buen desarrollo de su trabajo.

Respuesta Institucional:

La administración institucional solicitó a la dirigencia sindical a qué casos se refería, así como una descripción pertinente que sustente la solicitud.

Con respecto al punto 8 de la cláusula, se tomó nota de los casos mencionados en la subcomisión de presuntas violaciones para ser atendidos de manera oportuna (caso CDI, por ejemplo).

Cláusula 20. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquéllas a las que fueron adscritos, ni de la Unidad donde prestan sus servicios, ni de la actividad específica que desarrolla el trabajador en forma normal, salvo el caso de excepción en actividades rotativas, ni otras instalaciones si éstas se encuentran en terrenos distintos del campus universitario, aun cuando se trate de la misma dependencia salvo aquellos casos que exista causa justificada, misma que deberá ser debidamente argumentada por escrito por la Universidad ante el Sindicato, recabando el acuerdo del STEUS y la conformidad del trabajador afectado.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el STEUS se requiere cambiar en forma transitoria la adscripción original del trabajador deberá recabarse el consentimiento de éste, y la Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia y durante dicho término la Institución abonará al trabajador una prima adicional no menor del 13.4% como compensación sobre su salario normal. Para tal efecto la Universidad fijará de común acuerdo con el STEUS el tiempo que el trabajador permanecerá en el lugar a que se le destinare.

En caso de que el trabajador sea trasladado transitoria o definitivamente a una Unidad Regional que esté ubicada en una zona económica de nivel de vida superior al del lugar de su adscripción originaria, la Universidad se compromete a nivelar su salario y demás prestaciones con el del lugar respectivo.

En lo que respecta a las plazas que estén ocupadas por personal afiliado al STEUS, no podrán ser objeto de cambios sin recabar el consentimiento del Sindicato.

Cuando los trabajadores sean comisionados por las autoridades de su dependencia para desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrán derecho a:

- a. Recibir con tres días de anticipación el equipo necesario requerido para realizar las actividades programadas a excepción del vehículo cuando este sea necesario.
- b. Recibir con tres días de anticipación los viáticos correspondientes al tiempo que permanezca la Comisión.

Además, la Institución contratará a favor del trabajador comisionado un seguro de viaje. En caso de que se omita dicho seguro, la Universidad cubrirá directamente el monto de la suma asegurada que corresponda en caso de accidente.

La Universidad de Sonora se responsabiliza de cubrir los gastos médicos ocasionados por enfermedades adquiridas durante la Comisión.

Será responsabilidad del Jefe inmediato y del trabajador comisionado la tramitación oportuna de los incisos anteriores.

Los casos de urgencia serán convenidos entre el trabajador comisionado, el Sindicato y la Universidad.

Solicitud STEUS:

Toda vez que existen manifestaciones de trabajadores que se les ha cambiado de la adscripción asignada originalmente en su forma única, así como instrucciones de los jefes inmediatos de laborar en áreas no asignadas y realizar cambios en las actividades específicas que desarrolla el trabajador en forma normal.

Respuesta Institucional:

El personal está adscrito a la dependencia, no al área. Sin embargo, se solicitó a la dirigencia sindical mencionar a qué casos se refiere, así como una descripción pertinente que sustente la solicitud.

Cláusula 26. A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, o por depósito bancario, de manera semanal o quincenal, según sea el caso. La Comisión Mixta de Escalafón será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

El pago de los salarios de los trabajadores se realizará a más tardar a las doce horas en las fechas que corresponda. Así mismo la Universidad se obliga a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral, cinco días de salario integral vigente a cada uno de los trabajadores del STEUS, cuya forma de pago sea quincenal, el cual se cubrirá a más tardar el día 29 de julio de cada año. La Universidad pagará a los trabajadores las primas sabatinas y dominical de los meses que se compongan de 5 semanas. En los años bisiestos se pagarán seis días por ajuste de calendario.

Solicitud STEUS:

Toda vez que se manifiesta por parte de los trabajadores que realizan las mismas funciones y perciben salarios distintos.

Además, con respecto al segundo párrafo, se ha violentado al NO realizar el pago de salarios como se estipula en el mismo, por lo que se hace énfasis en que no se incurra en esta violación.

Respuesta Institucional:

Se solicitó a la dirigencia sindical a qué casos se refería así como una descripción pertinente que sustente la solicitud.

Si hubiera casos, tal como se discutió en la Subcomisión para atender presuntas violaciones, se recomienda que sean valorados a través de la Comisión Mixta correspondiente.

Cláusula 28. La Comisión Mixta del Tabulador se abocará al estudio, revisión y formulación de los propios tabuladores, a efecto de adecuarlos a las condiciones actuales y al presente Contrato.

Las solicitudes de retabulación aplicarán a partir de la fecha en que éstas se dictaminen procedentes por la Comisión Mixta del Tabulador.

Solicitud STEUS:

Exigimos la implementación de un Programa de Recuperación Salarial, de carácter complementario al salario base del personal administrativo y de servicio, en cumplimiento del compromiso asumido por la institución en la Cláusula 10 del convenio firmado en 2024, la cual establece textualmente:

“Se trabajará en un proyecto de reestructuración del tabulador del personal administrativo y de servicio, en el entendido de que la gradualidad de su aplicación se ajustará a los recursos financieros que se obtengan para este proceso.”

La exigencia de dicho programa tiene como finalidad atender y revertir la pérdida acumulada del poder adquisitivo del salario del año 2020 a la fecha, derivada de los siguientes factores:

Inflación acumulada aproximada del 30 %, que ha reducido de manera sostenida el valor real del salario. Incremento del costo de la canasta básica entre el 45 % y el 50 %, afectando directamente la capacidad de las y los trabajadores para cubrir necesidades esenciales.

Deterioro del bienestar integral del trabajador, impactando su salud física, mental, emocional y social.

Rezago y desactualización del tabulador salarial, el cual ha sido superado año con año por el Salario Mínimo General, tanto en la Zona Centro (actualmente hasta cinco niveles) como en la Zona Libre de la Frontera (hasta el nivel 8C), generando conflictos internos entre los requisitos, funciones y niveles de especialización de los puestos

Se solicita lo siguiente:

1. Que se realice un Convenio bilateral para establecer criterios en porcentaje entre nivel y nivel tabular como lo tiene el tabulador del STAUS con una diferencia de nivel a nivel
2. Se retome el Convenio de Revisión Salarial 2011, Cláusula CUARTA. - Reestructuración del Tabulador y que se considere los criterios generales para la aplicación del tabulador de técnicos firmado en el convenio de revisión contractual de marzo 1998.
3. Se inyecte el 50% directo de aumento salarial a los niveles tabulares.
4. Se repare la diferencia salarial entre en los Niveles 7B, 7C, 8 y 8A; así como los niveles 8C, 9 y 9A. Toda vez que los niveles inferiores tienen mayor percepción que los superiores
5. Solicitamos la entrega del 1.5 % al valor presente de los recursos pactados y su retroactivo a la fecha, con respecto a la cláusula 4 del convenio de revisión salarial 2011. Considerada una violación a la cláusula 28.

TABULADOR DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS
HERMOSILLO, SANTA ANA, CAJEME Y NAVOJOA VIGENTE A PARTIR DE 20 DE MARZO DE 2025

NIVEL TABULAR	SUELDOS TABULAR 2025
1	\$8,372.29
2	\$8,593.72
3	\$8,860.13
4	\$9,313.03
5	\$9,500.82
6	\$9,990.51
7	\$10,392.94
8	\$11,302.65
9	\$12,670.70
7A	\$10,912.61
7B	\$11,567.37
7C	\$12,261.40
8A	\$11,867.78
8B	\$12,579.85
8C	\$13,334.63

9A	\$13,304.26
9B	\$14,102.50
9C	\$14,946.67

TABULADOR VIGENTE
CABORCA Y NOGALES 2025

Nota 1: Los niveles 1, 2, 3, 4 y 5 del personal adscrito a los Campus Caborca y Campus Nogales, se les otorgó el incremento del 4% y adicionalmente una compensación por SMG de la zona libre de la Frontera Norte.

Nota 2: Los niveles 5, 6, 7, 8, 9, 7A, 7B, 7C, 8A, 8B, 8C, 9A, 9B y 9C incluyen ajuste del 2.08% y el incremento del 4%.

NIVEL TABULAR	SUELDO TABULAR	HOMOLOGACIÓN POR SMG DE LA ZONA LIBRE DE LA FRONTERA NORTE	TOTAL
1	\$8,372.29	\$2,736.65	\$11,107.94
2	\$8,593.72	\$2,847.46	\$11,441.18
3	\$8,860.13	\$2,924.28	\$11,784.41
4	\$9,313.03	\$2,824.92	\$12,137.95
5	\$9,500.82	\$3,001.26	\$12,502.08
6	\$9,990.57	\$2,886.56	\$12,877.13
7	\$10,392.94	\$2,870.52	\$13,263.46
8	\$11,302.65	\$2,358.71	\$13,661.36
9	\$12,670.70	\$1,400.49	\$14,071.19
7A	\$10,912.61	\$2,748.75	\$13,661.36
7B	\$11,567.37	\$2,503.84	\$14,071.21
7C	\$12,261.40	\$2,231.94	\$14,493.34
8A	\$11,867.78	\$2,203.42	\$14,071.02
8B	\$12,579.85	\$1,913.49	\$14,493.34
8C	\$13,334.63	\$1,593.51	\$14,928.14
9A	\$13,304.26	\$1,189.08	\$14,493.34
9B	\$14,102.50	\$825.63	\$14,928.13
9C	\$14,948.67	\$427.31	\$15,375.98

CONVENIO DE REVIION SALARIAL 2011

CUARTA.- Reestructuración del Tabulador.

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:

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 económica de \$ 2,748,461.00 pesos, lo que significa la aplicación de recursos a la nueva propuesta tabular equivalente a un 1.5%, los cuales se aplicaran en el tabulador actual.

Respuesta Institucional:

Se recomienda a la dirigencia sindical elaborar y presentar a la Institución un proyecto de programa de recuperación salarial.

Cláusula 29. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana. Las compensaciones complementarias y gratificaciones forman parte del salario y se regulará su otorgamiento en el Reglamento Interior del Trabajo. En ningún caso se obligará a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario.

El tiempo extraordinario estará sujeto de manera invariable a las necesidades de la Universidad. En caso de que el trabajador labore tiempo extraordinario de manera permanente, el mismo se pagará como parte integrante de su salario sin necesidad de reporte previo, siempre y cuando no exista variación en el número de horas, además de que este no se hará efectivo en períodos vacacionales, de descanso e incapacidades, con excepción de los convenios particulares existentes.

Solicitud STEUS:

Toda vez que existen trabajadores que manifestaron contar en algún momento con tiempo extraordinario de manera permanente y este no fue integrado a su salario, obligándolos a iniciar demandas en lo individual, desde el año 2014 y estas aún no han sido resueltas.

Cláusula 29, toda vez que existen trabajadores que manifestaron contar en algún momento con tiempo extraordinario de manera permanente y este no fue integrado a su salario, obligándolos a iniciar demandas en lo individual, desde el año 2014 y estas aún no han sido resueltas.

La Universidad tiene la obligación de reconocerlas y cubrirlas como tiempo extraordinario, ya que forman parte del trabajo efectivamente prestado por el trabajador.

La omisión en el pago de dichas horas contraviene lo establecido en la Cláusula 29, además de vulnerar el principio de que todo trabajo realizado debe ser debidamente remunerado, conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y en la legislación laboral vigente.

Por lo anterior, se solicita el reconocimiento y pago correspondiente de las horas extraordinarias efectivamente laboradas, conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, garantizando así el respeto a los derechos laborales del personal sindicalizado.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional cumple con lo establecido en esta cláusula.

Cláusula 30. El personal de servicios escolares que vienen realizando funciones de captura y que por lo mismo se le cubre una compensación semestral por aumento en cargas de trabajo en períodos de inscripción, recibirán una compensación semestral equivalente al 65% de su salario en tanto subsista tal situación, misma que se cubrirá en las fechas acostumbradas entre las partes.

Con relación al personal de archivo, títulos y post-grado de la Dirección de Servicios Escolares, la Universidad acuerda tramitar el pago de horas extras, conforme a la Ley Laboral en períodos de pre-jornadas de Registro de Profesiones y realizar el pago adicional de una compensación económica de \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.) al personal que participe durante todo el tiempo de la jornada de 1999 en las subsiguientes jornadas dicha cantidad se incrementará en la misma proporción que se aumenten los salarios.

Las anteriores compensaciones se integrarán de manera mensual al salario base, reflejándose en la aportación al fondo de pensiones y jubilaciones del ISSSTESON y al pago de las prestaciones económicas ligadas al salario (aguinaldo, prima vacacional y días económicos), en el entendido que aplicará únicamente para las trabajadoras que a esta fecha ocupen el puesto de "Oficial Escolar Capturista".

Solicitud STEUS:

Toda vez que no se cumple con lo establecido en la cláusula 26 "A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual..."

LFT, Art. 123, VII.

Respuesta Institucional:

Se solicitó a la dirigencia sindical a qué casos se refiere, así como una descripción pertinente que sustente la solicitud.

Sin embargo, tras el análisis realizado en la subcomisión creada ex profeso para atender presuntas violaciones y en el pleno de la mesa de negociaciones, la Universidad presenta un proyecto de modificación a la cláusula, mismo que se encuentra plasmado en el documento general de modificaciones al clausulado.

Cláusula 31. Cuando a solicitud de la Universidad, un trabajador preste sus servicios en día de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Cuando un trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo sin que estos sean sus días de descanso semanal, a su salario normal se le abonará una prima de un 45% más.

Este beneficio también lo disfrutará el trabajador cuando se encuentre incapacitado, gozando de vacaciones y de licencia con goce de sueldo, siempre y cuando esté programado en forma normal para trabajar en sábado y/o domingo.

Solicitud STEUS:

Toda vez que los trabajadores manifiestan que no se les respeta el pago doble como se estipula en la cláusula y no se les incluye al salario. Además, se solicita de parte de los trabajadores se finiquite la prima sabatina que se incluía en el salario, pero al cambiar de lunes a viernes se dejó de percibir y ajustar el tiempo laborado con prima sabatina incluida.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional cumple con lo establecido en esta cláusula.

Se solicitó a la dirigencia sindical mencionar a qué casos se refiere, así como una descripción pertinente que sustente la solicitud.

Cláusula 35. La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores de las Unidades de Puerto Peñasco, Caborca y Nogales un 13.4% más de salario con respecto al tabulador general, además otorgará a los trabajadores de Santa Ana y Navojoa, la cantidad de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales adicionales al salario tabulado. Estos conceptos se incrementarán en los mismos términos en que se otorguen a los académicos.

La Universidad y Sindicato aceptan en realizar gestiones conjuntas ante las instancias competentes para que Hermosillo, Navojoa y Santa Ana sean considerados como zona cara.

Solicitud STEUS:

Violación a la cláusula 26 de nuestro CCT vigente y la LFT, Fracción. VII.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional se sujeta a respetar las entidades reconocidas como zona cara.

Cláusula 35 Bis. La Universidad pagará el concepto Rezonificación con el objeto de acercar las prestaciones salariales de los trabajadores administrativos y de servicio de los campus Navojoa, Hermosillo, Cajeme y Santa Ana a las de los campus Caborca y Nogales, que son considerados de zona cara; concepto que formará parte del sueldo integrado del trabajador y es equivalente al 3.50% de los salarios tabulares de los trabajadores. La Rezonificación se integrará asimismo al Sueldo Básico Integrado ante ISSSTESON, una vez modificado el Contrato de Prestaciones de Seguridad Social ante dicho organismo

Solicitud STEUS:

Al convenio 2024 ya que no se ha modificado el convenio del ISSSTESON

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional informa que dados los cambios sucedidos tanto en ISSSTESON como en la propia Administración, el acuerdo convenido en 2024 ha sido retomado ante ISSSTESON.

Cláusula 37. Para los efectos de este Contrato, es jornada diurna la comprendida entre las 7:00 y las 19:00 horas, y nocturna la comprendida entre las 19:00 y 7:00 horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reportará como jornada nocturna. Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos cuando se trate de jornadas continuas. Cuando existan usos o costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán.

Solicitud STEUS:

Toda vez que existen trabajadores que manifiestan tener turnos quebrados y no se les respeta la media hora para tomar alimentos.

Respuesta Institucional:

Se solicitó a la dirigencia sindical a qué casos se refiere, así como una descripción pertinente que sustente la solicitud.

La Administración Institucional se sujeta a que lo que establece la misma cláusula 37: Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos cuando se trate de jornadas continuas.

Cláusula 38. La jornada diaria de trabajo será la misma para todo el personal de la Universidad de Sonora, es decir de siete horas y media, salvo los casos en que en forma distinta se estipule en el Reglamento Interior de Trabajo.

Los vigilantes tendrán una jornada de trabajo diario de seis horas y media, quienes dispondrán de la media hora de descanso para tomar sus alimentos.

Se establece la semana de cinco días laborables con dos de descanso. Cuando la Universidad requiera de los servicios de personal en días de descanso, lo solicitará al Sindicato quien deberá proporcionarlo y de no hacerlo en los términos del Reglamento Interior del Trabajo la Universidad lo contratará libremente. Este personal deberá ser retribuido en los términos que establece la Ley de la Materia.

Se procurará implantar el horario corrido de las labores en todos aquellos casos en que no afecte las actividades docentes o administrativas de la Institución, de común acuerdo entre la Universidad y el STEUS.

Solicitud STEUS:

Violación a la cláusula: Toda vez que existen trabajadores que manifiestan tener jornadas de ocho horas.

Plaza	Departamento	Empleado
431037	Ingeniería Civil y de Minas	Nayeli Sabag Acosta 33806
431419	Dirección Administrativa Campus Hermosillo	Felipe Cárdenas Moroyoqui 30576

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional revisará los casos presentados con las dependencias de adscripción para realizar lo correspondiente.

Cláusula 39. Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los siguientes:

- a) Los que señala la Ley Federal del Trabajo.
- b) Los que marquen el Calendario Escolar, del cual la Universidad se obliga a entregar copia al STEUS del mismo al iniciarse el ciclo escolar, y de no hacerlo, se registrará en el último que haya elaborado.
- c) El día del Trabajador Universitario (11 de marzo de cada año).
- d) El cumpleaños u onomástico del trabajador, a su elección.
- e) El 6 de abril para los trabajadores que laboran en el campus Caborca.
- f) El 10 de mayo para las madres trabajadoras, esta vacante no se suplirá.
- g) El 2 de noviembre.
- h) Los casos que se den por usos y costumbres.

Solicitud STEUS:

Toda vez que no se otorgan todos los días de descanso que señala la LFT.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional cumple con lo pactado en la cláusula.

La Administración solicitó a la dirigencia sindical ahondar más en la solicitud, mencionar qué personas y a qué días se refiere.

A la fecha, no se ha recibido la información de parte de la dirigencia sindical.

Cláusula 41. Los trabajadores universitarios durante el año tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores con goce de salario, hasta por doce días hábiles continuos o discontinuos.

Para disfrutar de estos permisos, el trabajador a través del Sindicato deberá solicitarlo por escrito con 24 horas de anticipación, salvo en los casos urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato, no pudiendo exceder de cinco días consecutivos, exceptuándose también las situaciones urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente.

Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditar la urgencia a más tardar dentro de los cinco días hábiles a partir de la reincorporación, en el entendido de que si no acredita la urgencia se le descontarán los días económicos solicitados comprendidos dentro de las 48 horas.

Las vacantes que se originen por este concepto serán ocupadas sólo cuando la Universidad lo requiera, con excepción de las que se generen en las plazas de locutores, ordeñadores, vigilantes en turnos nocturnos, educadoras, asistentes educativas, bibliotecarios adscritos a la Biblioteca Central, excluyéndose los períodos intersemestrales contemplados en el calendario escolar, y en aquellas bibliotecas departamentales que sólo cuenten con un bibliotecario, todas ellas se sustituirán de manera automática. En caso de sustitución, se efectuará el trámite correspondiente única y exclusivamente ante la Dirección de Recursos Humanos, ya que, sin autorización de esta Dirección, no se cubrirá sueldo alguno, atendiendo a que de trabajarse lo fue sin consentimiento del patrón, es decir, no procederá pago sin consentimiento previo del patrón.

Cuando por enfermedad grave de su cónyuge, hijos o padres del trabajador debidamente comprobado y documentado por el organismo de servicio médico ISSSTESON (en el caso de los padres del trabajador, deberá ser documentado por la institución de Salud en los que se atiendan), así como los casos por deficiencia o discapacidad en los que se requieran cuidados especiales, cuando el trabajador sea el responsable de su atención, se le otorgará permiso con goce de salario en los términos que se contemple en el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no se concluya este Reglamento el Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos acordarán los casos en lo particular, tomando en cuenta para su aprobación los precedentes positivos que existan sobre tal particular, pudiendo otorgar un máximo de ocho días hábiles con goce de salario, posteriores a haber agotado los permisos económicos y urgentes a que tiene derecho. La Universidad con objeto de estimular la permanencia en el empleo ofrece al trabajador sindicalizado y a quien lo solicite, pagar cada tres meses, tres días de salario tabular al personal que no haga uso de ninguno de los permisos económicos antes descritos. Los pagos se efectuarán en las siguientes fechas:

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

Este estímulo no se hará efectivo al personal que use al menos un día de permiso económico y cada pago se calculará con el último salario tabular que tenga el trabajador y se cubrirá a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecución de esta prestación, de acuerdo a la siguiente tabla:

Días disfrutados	Días pagados
0	12
1	11
2	10
3	9
4	8
5	7
6	6
7	5
8	4
9	3
10	2
11	1
12	0

El personal eventual tendrá derecho al pago y disfrute de los días económicos de acuerdo a la siguiente modalidad:

- El pago de los días económicos se cubrirá al cumplir el año efectivamente laborado.
- Tendrán derecho al goce de días económicos, el trabajador con propuesta de 30 días o más, en proporción de un día de goce por cada treinta días de propuesta.
- En propuestas menores de 30 días no existe derecho al goce de días económicos, pero sí derecho al pago de acuerdo al inciso a).

Solicitud STEUS:

Toda vez que se cuenta con evidencia en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) que se descuentan los días económicos, al solicitar los días urgentes, aunque no se supla la solicitud del día urgente. Además, se incumple en lo correspondiente a la sustitución automática.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional cumple con lo pactado en la cláusula, es decir “Cuando el permiso sea urgente y no se requiera sustituir al trabajador, éste no está obligado a acreditar la urgencia. De haber sustitución deberá acreditar la urgencia a más tardar dentro de los cinco días hábiles a partir de la reincorporación, en el entendido de que si no acredita la urgencia se le descontarán los días económicos solicitados comprendidos dentro de las 48 horas.”

La Administración solicitó a la dirigencia sindical ahondar más en la solicitud, mencionar qué personas y a qué días se refiere.

A la fecha, no se ha recibido la información de parte de la dirigencia sindical.

Cláusula 46. La Universidad de Sonora se obliga a establecer cursos para los trabajadores a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén a disposición y en su caso a obtener los ascensos escalafonarios respectivos.

Para cumplir dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza, sin trastornar las labores docentes normales de la Institución, así como los medios necesarios para la mejor realización de la capacitación. El STEUS presentará con la debida oportunidad sus proyectos de programas de capacitación las fechas y lugares de realización serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

Los instructores que deban impartir estos cursos de capacitación serán pagados íntegramente por la Universidad de Sonora y los cursos deberán realizarse durante el horario normal de jornada de trabajo, para asistir a estos cursos, le será pagado con el equivalente al 50% de su salario normal.

Estos cursos de capacitación se otorgarán a los trabajadores para ocupar puestos administrativos como servicio y manuales.

Ambas partes convienen establecer una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que se encargará de elaborar un programa anual de actividades tendientes a esta finalidad.

Así mismo la Universidad se obliga a otorgar permisos o licencias con goce de salario para que los trabajadores asistan a cursos que se impartan fuera o dentro del campo universitario para los efectos y fines que se señalan en el párrafo primero, siempre y cuando la asistencia haya sido aprobada previamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Solicitud STEUS:

Cláusula 46 violentada, toda vez que se ofrecen los cursos de capacitación fuera de los horarios de trabajo y en fines de semana. Agregar lista de trabajadores.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional cumple con lo pactado en la cláusula. Los programas de capacitación las fechas y lugares de realización serán discutidos y aprobados de común acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

La Administración Institucional recomienda revisar si ha habido situaciones como las que se mencionan y, en todo caso, tratarlas en la Comisión Mixta de Capacitación.

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

Para los efectos de esta Cláusula se entenderá por equidad, las permutas de plazas entre el personal sindicalizado hechas conforme a este Contrato, ajustes de horario, reposición de tiempo no laborado, utilización de trabajadores comodines y cualquier otra modalidad aplicable al efecto.

Solicitud STEUS:

Violentada: Cláusula 51.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional solicitó a la dirigencia sindical ahondar sobre el tema.

Cláusula 57. Los trabajadores tendrán derecho a obtener su jubilación conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTESON. Además, la Universidad les pagará seis meses de salario integrado vigente independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho.

Así mismo, los trabajadores que sean pensionados por los conceptos que marca la Ley del ISSSTESON, tendrán derecho a que se les cubra independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual una cantidad equivalente a tres meses de salario integrado cuando su antigüedad sea de 15 años de servicio y seis meses de salario integrado cuando su antigüedad en el servicio sea de 30 años, a los trabajadores cuya antigüedad oscile entre 15 y 30 años se les pagará la proporción que resulte entre los tres y seis meses de salario integrado en relación a la antigüedad efectiva. Esta prestación se pagará en una sola exhibición en 30 días naturales posteriores a la fecha de la obtención de dichos conceptos.

La Universidad se obliga a incorporar a un miembro del STEUS en el Comité Técnico del Fideicomiso constituido para administrar el fondo de pensiones y jubilaciones. Así mismo, se analizará la disponibilidad de recursos en el Fondo y se determinará en qué grado es suficiente en la aplicación de incrementos a los montos de jubilación, de no resultar así, se establece el compromiso de incrementarlo, en base a un programa definido a partir de la disponibilidad de recursos que la Institución presente en el futuro.

Así mismo la Institución, en un término de dos meses naturales contados a partir de esta fecha de celebración del presente Convenio, aplicará la cantidad de \$15,000.00 (Quince mil pesos 00/100 M.N.) para que aunados a la aportación similar que designe el Sindicato, se constituya en fondo de apoyo a los trabajadores jubilados del STEUS. Dicho fondo se administrará por una Comisión Mixta Especial la cual definirá el Reglamento de aplicación de los recursos generados por el fin, el que deberá contener un

análisis sobre la situación socioeconómica de los trabajadores para definir la aplicación del recurso para cada uno de los jubilados.

Así mismo la Universidad, cubrirá al ISSSTESON el cien por ciento de las diferencias de cotización que resulten a cargo del trabajador que solicite su jubilación hasta el momento de su otorgamiento. Tal diferencia es la referente al tiempo necesario de cotización mínima que establece dicho Organismo

Solicitud STEUS:

Violación a la cláusula 57, toda vez que esta prestación no se paga en los términos establecidos en la misma.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional solicitó a la dirigencia sindical información adicional, y la descripción pertinente que la sustente.

Cláusula 60. 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.

Solicitud STEUS:

Se violenta la cláusula 60, toda vez que se manifestó por parte de los trabajadores que no se cuenta con las condiciones mínimas de higiene, ya que no se cuenta con sanitario, en un área concurrida y de atención a usuarios y público en general, en el Taller de escenografía de Bellas Artes. Además, la Universidad no provee en tiempo y forma del equipo, herramientas y materiales para elevar los niveles de seguridad e higiene de los centros de trabajo.

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. En este sentido, el acceso a espacios de estacionamiento dentro de las instalaciones universitarias para el personal sindicalizado constituye una medida que contribuye directamente a la prevención de riesgos y a la seguridad de los trabajadores.

Campo Experimental:

Solicitud de equipo hidráulico establo lechero

Se solicita que nuevamente se instale equipo de trabajo hidráulico para inmovilizar el ganado cuando se ordeña, ya que en la actualidad se han estado presentando riesgos de trabajo.

Anteriormente se contaba con el equipo, pero se descompuso, se retiró y no fue reemplazado.

Artículo 512 de la Ley Federal de Trabajo segundo párrafo, Artículo 475 Bis Ley Federal de Trabajo, primer párrafo (riesgos de trabajo)

Cambio de techo de taller mecánico ya que es de asbesto, material que es altamente cancerígeno, tiene alrededor de 50 años instalado. (Ley Federal de Trabajo 132 punto XVI bis).

El trabajador tiene derecho a un espacio adecuado y digno para tomar sus alimentos.

Campus Centro:

Se solicita reubicación del taller de vidrio y aluminio, ya que no se cuenta con el espacio necesario y se corre un gran riesgo, rehabilitación de la mesa de trabajo y herramienta para desempeñar el trabajo.

Violación a la cláusula 60 y 105 Solicitud de un área de comedor para el área de Biblioteca de Ciencias Químicas.

Se solicita se asigne una nueva área para el comedor de la Biblioteca de Ciencias Biológicas y de la Salud, ya que la actual no cumple con las condiciones mínimas de dignidad y salubridad para su función, el área carece de mobiliario indispensable como son mesa y sillas suficientes; y lo más delicado, en el mismo espacio se encuentran ubicados los sanitarios del personal, y el área donde laboran los conserjes; afectando la higiene y seguridad alimentaria para el personal que conforma esta Biblioteca.

Respuesta Institucional:

Respecto al servicio sanitario solicitado por los trabajadores del Taller de Escenografía de Bellas Artes, se cuenta con baño habilitado en lado sur del edificio del Museo y Biblioteca, muy cercano al área en mención. De cualquier forma, la Administración Institucional cuenta con un proyecto de construcción del baño solicitado y se trabaja en el catálogo de conceptos para ser entregado al Departamento de Bellas Artes para su gestión respectiva.

Por otro lado, la rehabilitación del Taller de Vidrio y Aluminio ubicado en el edificio 11A, forma parte de la rehabilitación e implementación integral de los talleres de oficios que la Dirección de Infraestructura ha estado realizando, de tal forma que en años anteriores se rehabilitó el área de descanso de choferes, el comedor general de oficios, las áreas de pintores y de personal de electricidad, recientemente la ampliación del comedor para personal del área de lavado y de personal de jardinería en la manzana 6. Actualmente se trabaja con los proyectos de mejora del área para albañiles y plomeros, lo que dejará mayor espacio en las áreas actuales de carpintería y el de vidrio y aluminio para su mejora física, también se está por iniciar un trabajo de ampliación en el Taller de Herrería.

Respecto al material y equipo de protección personal, éste se atiende mediante la comisión mixta general de higiene y seguridad integrada por el STEUS, STAUS y UNISON.

La totalidad de los temas presentados y que corresponden al Departamento de Agricultura y Ganadería fueron tratados en una reunión especial que se generó en la reunión de la subcomisión creada ex profeso para atender presuntas violaciones del día 8 de abril. Se contó con el titular de la Jefatura del Departamento de Agricultura, así como el Delegado Sindical y un acompañante de dicha dependencia, la parte sindical y la parte institucional, acordando formalmente darle seguimiento a los asuntos tratados.

Respecto al espacio para toma de alimentos con el que cuenta la Biblioteca de Ciencias Biológicas y de la Salud, así como el de Medicina, estos se encuentran habilitados para la función que se requiere.

Cláusula 62. Gestionar conjuntamente con el Sindicato ante el ISSSTESON, para que brinde los servicios médicos a los ascendientes de los derechohabientes, así como para que proporcione los anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y terapia dental. Para los casos de los trabajadores, esposa e hijos cuyo médico especialista recomienda anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos que no brinda el ISSSTESON o cualquier otra Institución que en lo futuro se contratara, así mismo endodoncia y terapia dental que a juicio de las partes se requiera para el buen funcionamiento orgánico, es decir, se excluyen aquellos casos cuya finalidad sea estética. La Universidad se compromete a sufragar los gastos que se originen por estos conceptos en un 50% en cuanto al 50% restante, la Universidad lo podrá financiar cuando a su juicio así lo considere.

Solicitud STEUS:

Dado que, en área de prestaciones, imponen un tope en el monto total de ciertas prestaciones, el cual no debe de existir.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional informa que la Universidad cumple con otorgar prestaciones según lo que establece la cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS UNISON vigente.

Sin embargo, tras los análisis desarrollados en el pleno de las mesas negociadoras, así como de las reuniones de la subcomisión para atender presuntas violaciones, la Universidad presentó un proyecto de modificación de cláusula, descrito en el documento correspondiente.

Cláusula 68. La Universidad se obliga a gestionar la incorporación de los trabajadores manuales y administrativos miembros del STEUS, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para que estos disfruten de los beneficios de dicha Institución. La Universidad gestionará ante dicho Organismo para que la prestación sea extensiva a los trabajadores eventuales pertenecientes al STEUS conforme a lo siguiente:

- a) La Universidad se reserva en todo momento el derecho de analizar y en su caso autorizar la forma de solicitud de crédito FONACOT.
- b) En caso de separación definitiva de labores del trabajador beneficiado por el crédito, la garantía del pago del mismo dependerá del monto de la liquidación que le corresponda.
- c) En caso de autorizarse el crédito y por cualquier circunstancia el trabajador beneficiado deje de laborar o se interrumpa sus períodos de contratación, éste acepta de plena conformidad que el crédito se cubrirá con las prestaciones económicas a las que tenga derecho y que estén pendientes de pagar por parte de la Institución, en caso contrario el trabajador establece el compromiso de no solicitar Licencia Sin Goce de Salario mientras subsista el adeudo.
- d) El trabajador beneficiado establece el compromiso de vigilar que su reporte de trabajo estará a disposición de la Dirección de Recursos Humanos en tiempo y forma de tal manera que asegure el descuento correspondiente, en caso contrario la Universidad realizará los descuentos que se hayan acumulado en la nómina siguiente.

Solicitud STEUS:

Violación a la Cláusula 68: A la LFT

Respuesta Institucional:

La Universidad se compromete a dar estricto cumplimiento a la Cláusula 68 así como al cumplimiento de la normatividad de FONACOT, referente a las gestiones ante este organismo.

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 y graves, para el traslado a esta ciudad de los trabajadores y sus familias que vivan en dicho campo, durante el día y en casos igualmente graves y urgentes que afecten a los trabajadores y a sus familias que vivan en el campo, la Universidad les proporcionará el transporte necesario para que se trasladen a esta ciudad. Así mismo la Universidad se obliga a instalar un botiquín que contenga medicamentos utilizables en caso de emergencia, en la citada Unidad Experimental.

Así mismo la misma Universidad se obliga a enviar con periodicidad personal médico, enfermera y laboratorio, sin que implique creación de plazas de ninguna naturaleza para que atiendan a los trabajadores que laboran en dicho Campo.

Solicitud STEUS:

Violentada cláusula 69. No se cumple con lo pactado en la Cláusula.

Respuesta Institucional:

La jefatura del Departamento hizo saber a la Administración Institucional que se cuenta con un vehículo disponible para ser utilizado en caso de urgencia grave. La disponibilidad del vehículo fue ratificada por el titular de la Jefatura del Departamento en la reunión de la subcomisión celebrada el miércoles 8 de abril de 2026.

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

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

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

Ingreso:

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

A la madre trabajadora del STEUS

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

A los padres trabajadores del STEUS

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

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

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

Suspensiones temporales

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

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

Suspensiones definitivas

- Por terminación de la relación laboral del trabajador sindicalizado. En esta situación el niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar siempre y cuando se trate del área preescolar.

- Cuando la relación laboral de los trabajadores sindicalizados pase a ser de confianza. El niño podrá permanecer en el CDI hasta concluir el ciclo escolar.

Solicitud STEUS:

Cláusula violentada, toda vez que la Universidad no cumple con el horario de servicio del CDI-UniSon, comprendido de 7:00 a 19:00 horas. Además, incumple el apartado con referencia a la entrega de material didáctico.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional informa que la Universidad cumple con otorgar servicio de guardería a través del Centro de Desarrollo Infantil Unison o apoyo de pago de servicio externo, cubriendo en su totalidad las necesidades de los trabajadores. Asimismo, la Universidad, a través de la Dirección del Centro, proporciona el material didáctico necesario para el desempeño de las funciones de las docentes del Centro.

Cláusula 83. La Universidad de Sonora se obliga a conceder un descuento consistente en un 15% a los trabajadores y empleados de la Universidad, sobre el precio con el que se entregue a las pasteurizadoras. Este mismo descuento se otorgará a los trabajadores y empleados en los demás productos de primera necesidad que se produzcan en el Campo Agrícola Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería de la propia Universidad. El incremento de este descuento queda sujeto a un estudio de costos.

La Universidad venderá a los trabajadores del STEUS por conducto de la Librería Universitaria independientemente que esté o no concesionada o bajo cualquier forma jurídica que adquiera para su operación, libros, revistas, folletos o cualquier otra publicación que adquieran los trabajadores para ampliar su conocimiento o cultura con un 20% de descuento en compras al contado y un 10% sobre compras a crédito, ambos descuentos se aplicarán sobre los precios en que los proveedores los suministren a la librería. Las operaciones de crédito se amortizarán en los plazos siguientes; hasta \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) en una quincena, de \$10.00 (Diez pesos 00/100 M.N.) a \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en cuatro quincenas y más de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.) en seis quincenas.

Solicitud STEUS:

Cláusula violentada. La US no cumple con lo establecido en la misma cláusula.

Respuesta Institucional:

Todos los temas relacionados con el Departamento de Agricultura y Ganadería fueron tratados de manera superficial en el pleno de la mesa de negociaciones y puntualmente en la subcomisión que atiende presuntas violaciones en reunión celebrada el día 8 de abril. Respecto a lo relacionado con esta Cláusula, la jefatura del departamento estudiará la situación que le fue planteada al respecto.

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

Solicitud STEUS:

Ya que existen carencias de inmobiliario y equipo de cómputo.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos a través del Área de Prestaciones ha atendido en tiempo y forma las solicitudes de material que realiza el Sindicato, asegurando la entrega del mismo a través del Almacén General de la Universidad. No existen solicitudes por parte de la dirigencia sindical pendientes de atender.

Cláusula 105. La Universidad se compromete a mejorar los comedores o en su defecto a ampliarlos ya existentes, con todos los útiles necesarios para su mejor funcionamiento para los trabajadores

universitarios, tanto dentro del campus universitario como en el Campo Experimental del Departamento de Agricultura y Ganadería.

La Universidad se obliga a construir adjunto al Comedor Universitario un área exclusiva para los trabajadores miembros del Sindicato, para la preparación y consumo de sus alimentos debidamente equipada para tal efecto.

La Universidad acondicionará o adecuará la construcción adjunta al Centro de Desarrollo Infantil por la parte lateral de la Calle Luis Donaldo Colosio a efecto de destinarlo a Área de Descanso del personal que labora en dicho Centro.

Solicitud STEUS:

No se cumple con lo estipulado en la misma.

Solicitud Biblioteca Ciencias Biológicas de la Salud

Violación a la cláusula en su totalidad por no proporcionar la institución la información que se menciona al STEUS.

Respuesta Institucional:

El espacio para toma de alimentos con el que cuenta la Biblioteca de Ciencias Biológicas y de la Salud se encuentra habilitado para la función que se requiere.

Cláusula 108. La Universidad permitirá el acceso al STEUS a la documentación contable y la Dirección de Planeación de la Institución escuchará el punto de vista del Sindicato al elaborar el Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos.

Además, la Universidad hará entrega al Sindicato de un informe trimestral del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo. Así mismo, al término de cada año, se le hará entrega de un informe completo sobre el presupuesto ejercido y de los subsidios estatal y federal aprobados para el ejercicio del año siguiente.

Solicitud STEUS:

Violación a la cláusula en su totalidad por no proporcionar la institución la información que se menciona al STEUS.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional depositó en las cuentas de correo electrónico oficiales proporcionadas por la dirigencia sindical los informes requeridos.

Cláusula 119. Todas las plazas administrativas que no sean de confianza, sea cual sea su modalidad, quedarán sujetas para su cobertura a las disposiciones escalafonarias aplicables.

Solicitud STEUS:

Violación a la cláusula 119, toda vez que la administración no notifica al Sindicato las plazas de confianza sindicalizables.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional turna a la dirigencia sindical las plazas administrativas que no son de confianza sujetas a cobertura.

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

1. La Institución y el Sindicato formarán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. La definición y clasificación del personal será atendiendo a las ramas en que se divida administrativamente el trabajo, fijándose la atribución y distribución de labores para cada categoría.
3. Se definirán los grados de dependencia económica en que se encuentren los causahabientes con respecto a los trabajadores.

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

Solicitud STEUS:

Se están haciendo modificaciones a las plazas sin notificar al Sindicato STEUS.

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional solicitó a la dirigencia sindical información particular al respecto.

Séptima. La Universidad tendrá un término de 30 días para que realice los trámites y en consecuencia de cumplimiento a las Cláusulas que por su naturaleza así lo requieran.

Solicitud STEUS:

No se está dando cumplimiento al convenio de Revisión 2024.

Respuesta Institucional:

Se solicitó a la dirigencia sindical información particular respecto a lo que no se cumple.

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

Solicitud STEUS:

Motivo ya que habla únicamente del STEUS y para el STEUS, nos están imponiendo un Sindicato Blanco que no es Titular de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Respuesta Institucional:

Los aspectos jurídicos para revisar temas relacionados con la sentencia del juicio laboral radicado ante el Primer Tribunal Laboral con Sede en Hermosillo, Sonora; número de Expediente 21/2023 promovido por el Sindicato Independiente de la Universidad de Sonora vs. Universidad de Sonora y otro fueron revisados a través de la Subcomisión Mixta Especial creada ex profeso para tal fin.

Solicitud STEUS:

Basificación de plazas:

Plaza	Departamento	Funciones	Ocupante
244290	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE LENGUAS EXTRANJERAS	CONSERJE	GRIEGO TANORI MELISSA ITZEL (34819)
990146	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD	CONSERJE	GONZALEZ MORENO CHRISTIAN ALBERTO (35486)
961259	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL	CONSERJE	DUARTE MARTINEZ ANA PAULA (35321)
315557	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDRUSTRIAL	CONSERJE	FELIX PAREDES JUDITH YAMILETH (36605)
325434	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y ADQUISICIONES	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	LOPEZ ESQUER FRANCISCO EDUARDO (36569)
130980	DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA (ÁREA DE VIALIDADES PARQUES E INTENDENCIA)	OFICIAL DE REPARACION Y MANTENIMIENTO	MERCADO AMADOR SEBASTIAN ARAM (35072)
172565	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE LENGUAS EXTRANJERAS	CONSERJE,	LOPEZ LUGO CINTHIA CAROLINA (35039)
785412	SECRETARÍA GENERAL ACADÉMICA	AUXILIAR DE OFICINA	CASTRO VILLEGAS MARIA ALEJANDRA (35068)
947929	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS	CONSERJE	LOPEZ MORALES CYNTHIA IRASEMA (35074)
450967	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y ADQUISICIONES	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	MEZA GARCIA SAUL ROBERTO (35106)
899262	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA	CONSERJE	ANDRADE GONZALEZ DAVID IVAN (35049)
244290	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE LENGUAS EXTRANJERAS	CONSERJE	GRIEGO TANORI MELISSA ITZEL (34819)
430463	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO EN ALIMENTOS	CONSERJE	IBARRA MARTINEZ LUIS ALBERTO (34795)
329068	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE ARQUITECTURA Y DISEÑO	CONSERJE	GARCIA ALCANTAR PABLO (34792),
547458	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y ADQUISICIONES	OFICIAL DE REPARACION Y MANTENIMIENTO	ROVIROSA VENTURA RAMON EDUARDO (34785)
200035	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO INVESTIGACIÓN EN FÍSICA	SECRETARIA	MORENO INZUNZA TANIA (34797)
427605	COORDINACIÓN GENERAL DE LA FACULTAD INTERDISCIPLINARIA DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	CONSERJE	RODRIGUEZ JIMENEZGRECIA ANDREA (34775)
744492	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	SECRETARIA	MORALES LLANOS CARLOS OCTAVIO (34770)
430873	ÁREA DE SERVICIO A LA CARRERA DE LICENCIATURA EN FISIOTERAPIA	SECRETARIA	RUIZ DORAME MARIA JOSE (34776)
767911	JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD	CONSERJE DE ANFITEATRO Y LABORATORIOS	RODRIGUEZ RODRIGUEZ JESUS IVAN (34546)

Respuesta Institucional:

La Administración Institucional presenta un ofrecimiento en la solicitud planteada en el marco de la Cláusula 9 de este mismo documento.