

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA



2023

*“Sindicato de Resultados, Por el SUNTUAS... Sí”*



# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2 0 2 3

*“Sindicato de Resultados, Por el SUNTUAS... Si”*



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

---

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA



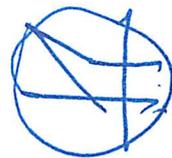
2023

*“Sindicato de Resultados, Por el SUNTUAS... Sí”*



---

# Í N D I C E



## TÍTULO PRIMERO GENERALIDADES

### CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 1. PARTES CONTRATANTES	17
Cláusula 2. MATERIA QUE REGULA ESTE CONTRATO	17
Cláusula 3. DISPOSICIONES QUE NORMAN LAS RELACIONES DE TRABAJO	18
Cláusula 4. DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS CONSIGNADOS EN ESTE CONTRATO	18

### CAPÍTULO II TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

Cláusula 5. SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	28
Cláusula 6. OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO	28
Cláusula 7. NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES	28
Cláusula 8. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	29

## TÍTULO SEGUNDO RELACIÓN DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACIÓN

### CAPÍTULO I DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 9. GRUPOS EN QUE SE DIVIDE EL PERSONAL ACADÉMICO CON BASE A LA ACTIVIDAD	30
Cláusula 10. PERSONAL DE CONFIANZA	34
Cláusula 11. CONSTANCIAS DOCUMENTALES QUE SEAN EXPEDIDAS ÚNICAMENTE POR LOS TITULARES DE LAS DIRECCIONES RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL TENDRÁN VALIDEZ LEGAL	36
Cláusula 12. DIVISIÓN DE LOS TRABAJADORES POR EL CARÁCTER DE SU CONTRATACIÓN	36

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

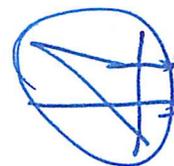
Cláusula 13. PERSONAL PRESTADOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	37
Cláusula 14. TRÁMITES DE INTERNACIÓN AL PAÍS DE EXTRANJEROS QUE VAYAN A LABORAR EN LA INSTITUCIÓN Y EL PORCENTAJE DE ESTOS	38
Cláusula 15. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS	38
Cláusula 16. IMPUGNACIÓN AL PERSONAL DE CONFIANZA POR DESIGNACIÓN	39
Cláusula 17. PERSONAL DE CONFIANZA POR DESIGNACIÓN NO SINDICALIZADO AL TÉRMINO DE SUS FUNCIONES NO ADQUIERE BASE	40
Cláusula 18. PROHIBICIÓN Y EXCEPCIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA LABORAR EN ÁREAS SINDICALIZADAS	40
Cláusula 19. NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	41

**CAPÍTULO II  
DE LA ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN, PROMOCIÓN Y  
NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL**

Cláusula 20. EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO INGRESARÁ A LABORAR EXCLUSIVAMENTE POR LOS PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES	42
Cláusula 21. DATOS QUE DEBE CONTENER EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL	42
Cláusula 22. TÉRMINO PARA OBJETAR EL NOMBRAMIENTO SI NO CORRESPONDE A LO CONTRATADO	43
Cláusula 23. PRÓRROGA DEL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE ASIGNATURA	43
Cláusula 24. EL ASPIRANTE A PERSONAL ACADÉMICO SOLO INGRESARÁ A LABORAR MEDIANTE CONCURSO DE OPOSICIÓN	44
Cláusula 25. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONVOCATORIAS A CONCURSO DE OPOSICIÓN	45
Cláusula 26. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES	45
Cláusula 27. PROCEDIMIENTO EXTERNO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES	49
Cláusula 28. OBLIGATORIEDAD PARA QUE LAS CONTRATACIONES EN DEPENDENCIAS DE NUEVA CREACIÓN SE REALICEN A TRAVÉS DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	50
Cláusula 29. CONSERVACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN Y DE LA PLAZA PARA TODOS LOS TRABAJADORES	50

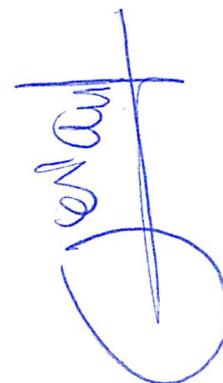
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Cláusula 30. DERECHO DE LA ADSCRIPCIÓN AL HABER EXCESO DE PERSONAL O CUANDO SE SUPRIMAN O MODIFIQUEN ÁREAS DE TRABAJO O DEPENDENCIAS	51
Cláusula 31. ADECUADA ADSCRIPCIÓN PARA EL TRABAJADOR POR RAZONES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL O MOTIVOS PARTICULARES	52
Cláusula 32. CUANDO SE DETERMINE LA REUBICACIÓN DE TRABAJADORES ACADÉMICOS O ADMINISTRATIVOS, DEBEN PRESENTARSE A LABORAR EN UN PLAZO MÁXIMO DE DIEZ DÍAS HÁBILES	52
Cláusula 33. DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN O PERMUTA DEL PERSONAL ACADÉMICO	53
Cláusula 34. PROCEDIMIENTO PARA LA PERMUTA DEL PERSONAL ACADÉMICO	53
Cláusula 35. DE LAS IMPUGNACIONES EN CASO DE NEGATIVA A CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN O PERMUTA	54



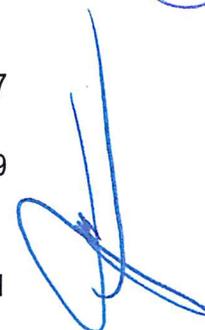
**CAPÍTULO III  
PRESERVACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y/O SALARIO**

Cláusula 36. LIQUIDACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	55
Cláusula 37. EL TRABAJADOR QUE ESTÉ SUJETO A PROCESO PENAL POR RAZONES POLÍTICAS NO SE SUSPENDE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NI SALARIOS	56
Cláusula 38. DEROGADA	56



**CAPÍTULO IV  
RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Cláusula 39. CAUSAS DE SEPARACIÓN Y RESCISIÓN DE LOS TRABAJADORES SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCIÓN	57
Cláusula 40. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO IMPUTABLES A LA INSTITUCIÓN	59
Cláusula 41. PAGO DE INDEMNIZACIÓN EN CASO DE RESCISIÓN INJUSTIFICADA POR LA INSTITUCIÓN O RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES A LA MISMA	61
Cláusula 42. CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE TRABAJO CON OBLIGACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE PAGAR EL SALARIO	62
Cláusula 43. CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	66



**TÍTULO TERCERO  
CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I  
JORNADA DE TRABAJO**



Cláusula 44. JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO	69
Cláusula 45. DEROGADA	69
Cláusula 46. JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA INSTRUCTORAS CLÍNICAS	70
Cláusula 47. JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA	70
Cláusula 48. JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	70
Cláusula 49. JORNADA Y PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO	71

**CAPÍTULO II  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

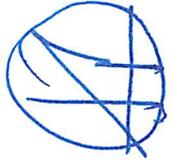
Cláusula 50. BASES PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	72
--	----

**CAPÍTULO III  
LICENCIAS Y PERMISOS**

Cláusula 51. LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO POR MOTIVOS PERSONALES HASTA POR DIEZ DÍAS ECONÓMICOS	74
Cláusula 52. LICENCIAS HASTA POR (1) UN AÑO SIN GOCE DE SALARIO, DERECHO DE PREFERENCIA A REINCORPORARSE AL TRABAJO, CUANDO LA LICENCIA EXCEDE DE (1) UN AÑO Y HASTA (5) CINCO AÑOS	75
Cláusula 53. LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO HASTA POR (5) CINCO AÑOS POR MOTIVOS DE SEPARACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	76
Cláusula 54. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO POR MOTIVOS PERSONALES	77
Cláusula 55. LICENCIAS Y PERMISOS POR GRAVIDEZ Y ADOPCIÓN	78
Cláusula 56. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA O DOCTORADO	79
Cláusula 57. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO	79

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Cláusula 58. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO TOTAL O PARCIAL PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	80
Cláusula 59. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR DERECHO AL PERÍODO SABÁTICO	80



**CAPÍTULO IV  
DESCANSO Y VACACIONES**

Cláusula 60. DÍAS DE DESCANSO SEMANAL, PRIMA SABÁTICA Y DOMINICAL	83
Cláusula 61. DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO CON GOCE DE SUELDO	83
Cláusula 62. VACACIONES	83



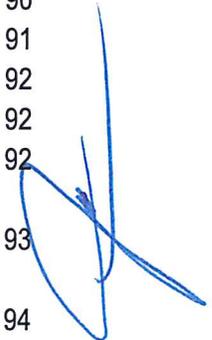
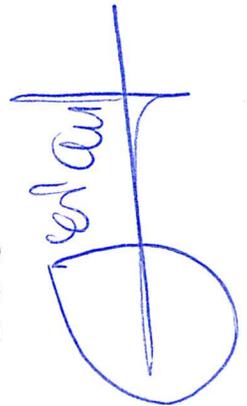
**CAPÍTULO V  
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

Cláusula 63. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	86
Cláusula 64. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES	87

**TÍTULO CUARTO  
SALARIOS Y PRESTACIONES**

**CAPÍTULO I  
SALARIO**

Cláusula 65. INTEGRACIÓN DEL SALARIO	89
Cláusula 66. PAGO DE SALARIOS	89
Cláusula 67. IRREDUCTIBILIDAD DEL SALARIO	90
Cláusula 68. CAUSAS POR LAS QUE SE APLICARÁN DESCUENTOS A LOS SALARIOS Y PORCENTAJES DE ESTOS	90
Cláusula 69. RESPETO AL PAGO DEL SALARIO EN CASO DE CONFLICTO	91
Cláusula 70. INCREMENTO SALARIAL	92
Cláusula 71. INCREMENTO SALARIAL POR REVISIÓN ANUAL	92
Cláusula 72. PAGO ANUAL DE DÍAS EXCEDENTES	92
Cláusula 73. AUMENTO AL SALARIO POR ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA	93
Cláusula 74. AUMENTO AL SALARIO POR ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO	94
Cláusula 75. ESTIMULO SALARIAL AL PERSONAL DE ASIGNATURA	95



**CAPÍTULO II  
PRESTACIONES SOCIALES**

Cláusula 76. AGUINALDO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	96
Cláusula 77. AGUINALDO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO	96
Cláusula 78. PRIMA VACACIONAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA	96
Cláusula 79. PRIMA VACACIONAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO	96
Cláusula 80. PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA	97
Cláusula 81. PAGO DE AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO DEL PERSONAL ACADÉMICO	97
Cláusula 82. DEROGADA	97
Cláusula 83. APOYO PARA TRANSPORTE	97
Cláusula 84. SERVICIO DE TRANSPORTE, APOYO ECONÓMICO PARA TRANSPORTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO SOCIAL	98
Cláusula 85. ESTÍMULOS ECONÓMICOS POR QUINQUENIOS	99



**CAPÍTULO III  
DEL BIENESTAR SOCIAL**

Cláusula 86. PRESTACIONES PARA EL BIENESTAR SOCIAL	100
--	-----

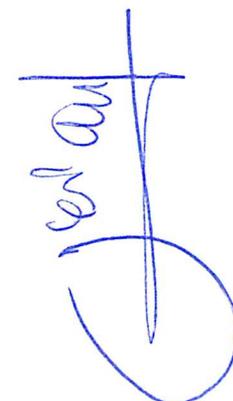
**TÍTULO QUINTO  
DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN  
CON EL SINDICATO  
CAPÍTULO ÚNICO  
OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO**

Cláusula 87. OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO	116
--	-----

**TÍTULO SEXTO  
DE LAS COMISIONES MIXTAS Y DEL MOVIMIENTO  
ESCALAFONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE  
INTENDENCIA**

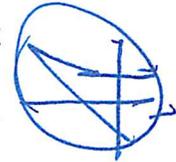
**CAPÍTULO I  
COMISIONES MIXTAS Y DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO**

Cláusula 88. DE LAS COMISIONES MIXTAS PERMANENTES Y DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA	121
---	-----



Cláusula 89. RECURSOS MATERIALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS GENERALES PERMANENTES

122



**CAPÍTULO II  
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN**

Cláusula 90. FACULTADES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN

123

Cláusula 91. PROHIBICIÓN A LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS PARA APLICAR SANCIONES SIN SUJETARSE A LOS PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES

123

Cláusula 92. PROCEDIMIENTO DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO UN TRABAJADOR O GRUPO DE TRABAJADORES CONSIDERAN AFECTADOS SUS DERECHOS CONTRACTUALES O LABORALES

123

Cláusula 93. PROCEDIMIENTO DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO A UN TRABAJADOR O GRUPO DE TRABAJADORES SE LES IMPUTA LA COMISIÓN DE ALGUNA SUPUESTA FALTA

124

Cláusula 94. ELECCIÓN DEL TRABAJADOR ENTRE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN O LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE PARA DIRIMIR SU CONFLICTO LABORAL

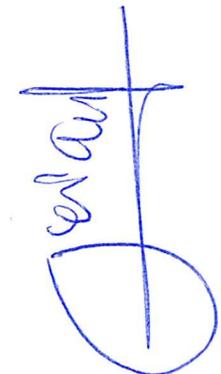
125

Cláusula 95. PROCEDIMIENTO DE SEGUNDA INSTANCIA

126

Cláusula 96. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES POR DEJAR DE OBSERVAR EL PROCEDIMIENTO CONTRACTUAL

127



**CAPÍTULO III  
DE LAS COMISIONES MIXTAS DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Cláusula 97. FACULTAD EXCLUSIVA DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO PARA SU CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

128

Cláusula 98. FACULTAD DE LA COMISIÓN MIXTA LOCAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

129

Cláusula 99. FACULTADES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

129

Cláusula 100. FACULTADES DE LAS COMISIONES MIXTAS LOCALES

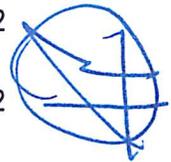
131

Cláusula 101. OBLIGATORIEDAD DE LA EXISTENCIA DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL O DE LA LOCAL EN SU CASO PARA QUE TENGAN VALIDEZ LA ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

132

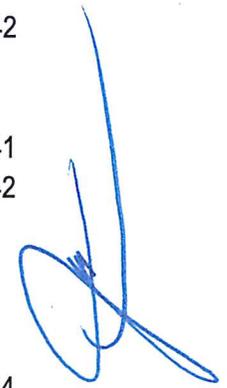
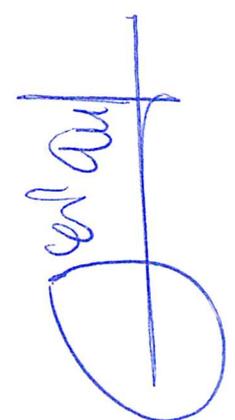


Cláusula 102. DE LAS SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA PARTICIPAR EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN	132
Cláusula 103. DE LOS JURADOS CALIFICADORES EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN	132
Cláusula 104. SITUACIÓN EN QUE PROCEDE LANZAR NUEVA CONVOCATORIA	134
Cláusula 105. DERECHO A INCONFORMARSE O IMPUGNAR EL CONCURSO DE OPOSICIÓN O AL JURADO CALIFICADOR	134



**CAPÍTULO IV  
DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA**

Cláusula 106. EL ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO INTEGRACIÓN Y FACULTADES DEL SINDICATO Y LA INSTITUCIÓN	135
Cláusula 107. EL SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DE ESTE CONTRATO. EXCLUSIVIDAD DE CONTRATACIÓN PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	136
Cláusula 108. DE LAS VACANTES O PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN DEFINITIVAS O TEMPORALES	136
Cláusula 109. PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES DE NUEVA CREACIÓN TEMPORALES O DEFINITIVAS	137
Cláusula 110. DERECHO DE LA UAS PARA OBJETAR A UN TRABAJADOR PROPUESTO POR EL SINDICATO; DERECHO DEL TRABAJADOR PARA RECURRIR A LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN	140
Cláusula 111. DERECHO Y PLAZO A FAVOR DEL TRABAJADOR PARA INCONFORMARSE POR RESOLUCIÓN DEL SINDICATO QUE LE AFECTE	141
Cláusula 112. DERECHO DEL TRABAJADOR A PERCIBIR SALARIOS DESDE LA FECHA EN QUE DEBA TOMAR POSESIÓN DE LA PLAZA	142
Cláusula 113. OBLIGACIÓN DE PUBLICAR ESCALAFONES, REGLAMENTOS Y RESOLUCIONES DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL SUNTUAS ADMINISTRATIVOS	141
Cláusula 114. PROCEDIMIENTO PARA LA PERMUTA	142
Cláusula 115. PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN	
Cláusula 116. PARA SOLICITAR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTA O LOGRAR UN ASCENSO SE REQUIEREN (6) SEIS MESES DE SERVICIOS ININTERRUMPIDOS POSTERIORES AL ÚLTIMO MOVIMIENTO CONTRACTUAL DE ESTA NATURALEZA	144



**CAPÍTULO V  
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

Cláusula 117. INTEGRACIÓN Y CARÁCTER OBLIGATORIO DE LOS ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD	145
Cláusula 118. TIPIFICACIONES AL TRABAJO POR LA COMISIÓN	
Cláusula 119. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD	145
Cláusula 120. DE LA FORMACIÓN DE COMISIONES EN LAS DEPENDENCIAS O CENTROS DE TRABAJO	147
Cláusula 121. DE LOS ASESORES TÉCNICOS DE LA COMISIÓN CONCURSO DE OPOSICIÓN O AL JURADO CALIFICADOR	147

145

145

147

147

**CAPÍTULO VI  
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES**

Cláusula 122. INTEGRACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DE LOS ACUERDOS O RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN	149
--	-----

149

**CAPÍTULO VII  
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

Cláusula 123. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	151
---	-----

151

**TÍTULO SÉPTIMO  
TRANSITORIOS**

**CAPÍTULO ÚNICO  
CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

CLÁUSULAS TRANSITORIAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN RELACIÓN CON DIVERSAS CLÁUSULAS PERMANENTES	154
---	-----

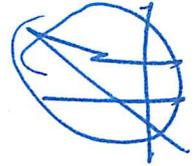
154



# TÍTULO PRIMERO

## GENERALIDADES

### CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES



#### Cláusula 1. PARTES CONTRATANTES

El presente Contrato Colectivo de Trabajo es celebrado por una parte por la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), y por la otra parte comparece el Sindicato Único de Trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS), a quienes en el sucesivo desarrollo de este documento laboral serán designados como: La Universidad, Institución Educativa, o la U.A.S., así como el SUNTUAS Sección Académicos o Sección Administrativos, o el Sindicato respectivamente; ambas partes contratantes se reconocen la representación legal con que comparecen a suscribir el presente, por lo que bilateralmente acuerdan sujetarse al contenido de las siguientes cláusulas.

#### Cláusula 2. MATERIA QUE REGULA ESTE CONTRATO

Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todas las labores desarrolladas, derechos y obligaciones de los trabajadores administrativos y académicos en las dependencias que actualmente existen en la UAS, y las que se creen en el futuro, y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores sindicalizados.

Si a la fecha de su celebración existen cláusulas contradictorias o que se opongan, sólo se aplicará lo preceptuado en aquéllas que sean de beneficio para el personal administrativo y académico sindicalizado.

### Cláusula 3. DISPOSICIONES QUE NORMAN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos y académicos organizados en el SUNTUAS a su servicio, se rigen por los ordenamientos del presente Contrato Colectivo de Trabajo y de manera supletoria por el apartado «A» del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria: la Ley Federal del Trabajo; así como por los convenios que suscriban las partes.

Cuando exista más de una interpretación para aplicar alguna disposición del presente Contrato, en caso de duda o imprecisión prevalecerá la más favorable al trabajador de acuerdo a la ley, a los usos y costumbres.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que conceden la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo; las leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores; las que establece este contrato y las normas vigentes en la Universidad.

### Cláusula 4. DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS CONSIGNADOS EN ESTE CONTRATO

**1. ACTOS DE VIOLENCIA:** Son los hechos físicos o de palabra que traten de impedir o que impidan el cumplimiento de las labores normales de la Institución, o bien que causen un daño o perjuicio a la misma, o a sus representantes; a los trabajadores o a sus representantes.

**2. ADIESTRAMIENTO:** Es el proceso mediante el cual se actualiza y prepara el trabajador para el mejor desempeño de las funciones propias de su especialidad.

**3. ADSCRIPCIÓN:** Dependencia, departamento o centro de trabajo donde el trabajador está asignado para el desempeño de sus labores.



**4. ANTIGÜEDAD:** Es el tiempo acumulado de labores en la U.A.S. desde que inicia su contratación percibiendo un salario en base a su nombramiento de acuerdo a su categoría y nivel.

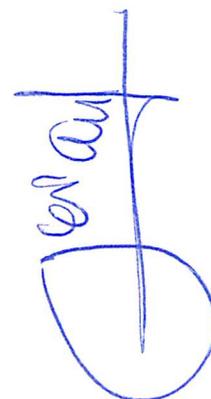


**5. ÁREA ACADÉMICA:** Es el conjunto de disciplinas o de actividades afines a la docencia, la investigación o de la extensión universitaria, determinada por el lugar, tiempo y conocimiento, en la cual los trabajadores académicos realizan su labor.

**6. ASESORES:** Las personas que con voz, pero sin voto, son nombradas por cada una de las partes para que ilustren o aclaren criterios.

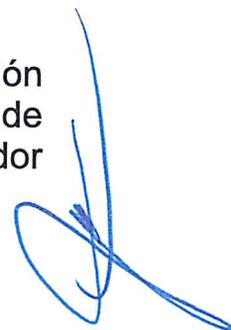
**7. AUTORIDAD LABORAL:** Autoridad administrativa o jurisdiccional especializada en materia de Trabajo.

**8. AUTORIDADES UNIVERSITARIAS:** Los funcionarios y representantes de la Universidad Autónoma de Sinaloa a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica de la Institución, el Estatuto General de la U.A.S., y demás Reglamentos emanados de aquellos.



**9. CAPACITACIÓN:** Es el proceso de formación integral de los trabajadores, mediante un conjunto de acciones, planes y programas tendientes a lograr el desarrollo de las habilidades y destrezas de ellos mismos.

**10. CATEGORÍAS:** Es la identificación de la denominación de cada puesto de base representado mediante el uso de claves y que además forman parte integrante del tabulador de sueldos y salarios.



**11. CAUCIÓN:** Contrato de garantía que se celebra con Agencias Afianzadoras autorizadas. Depósito de fianza.

**12. CICLO ESCOLAR:** Es el tiempo durante el cual se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje y su duración corresponde determinarla al H. Consejo Universitario, pudiendo dividirse en dos o más ciclos profesionales, según lo determinen los planes y programas de estudios de las Escuelas, Facultades, Instituciones, Coordinaciones o Centros Académicos en los que se desarrolle dicho proceso de enseñanza-aprendizaje.

**13. CLÁUSULAS:** Son cada una de las estipulaciones en que se desarrolla el contenido del presente pacto laboral, las cuáles deben ser cumplimentadas y respetadas recíprocamente por las partes en lo que a derechos u obligaciones corresponda a cada quién.

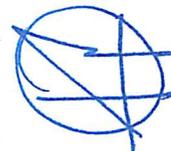
**14. COMISIONES MIXTAS:** Las integradas por igual número de representantes de la Institución y del Sindicato para discutir, conciliar y dictaminar o resolver, según sea el caso, los asuntos pactados en este Contrato o los que surjan producto de los convenios signados bilateralmente.

**15. COMITÉ EJECUTIVO:** Funcionarios que de conformidad con el Estatuto del Sindicato, tienen la representación legal del mismo.

**16. CONTRATO:** El presente documento de orden laboral el cual constituye el órgano normativo que regula las relaciones de trabajo entre la Institución y sus trabajadores sindicalizados en todas las dependencias.

**17. DELEGACIONES SINDICALES:** Las partes organizativas de la Sección, constituidas o que se constituyen de acuerdo con el Estatuto del Sindicato y cuyos miembros presten sus servicios a las dependencias.

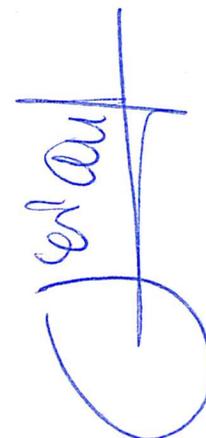
**18. DEPENDENCIAS:** Son las Facultades, Escuelas, Direcciones, Departamentos, Institutos y todo centro de trabajo de la UAS que existan o sean creados en el futuro.



**19. DERECHO DE PREFERENCIA:** Es la situación de espera en que se encuentra un trabajador por haber solicitado en los términos establecidos en la cláusula 52 contractual, una licencia a su relación individual de trabajo que lo unía con la U.A.S., por un plazo mayor de un año y menor de cinco años, sin que la Institución Educativa esté obligada a reincorporarlo a laborar de manera automática, es decir, que si ha terminado su relación de trabajo y podrá ser nuevamente contratado cuando exista materia de trabajo vacante disponible, teniendo que sujetarse a los procedimientos establecidos para el personal de nueva contratación.

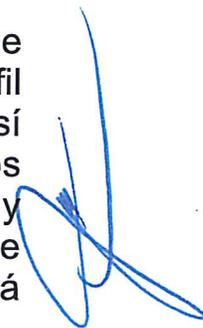


El Derecho de preferencia para los administrativos y de intendencia es el derecho que tiene un trabajador de base a ocupar una plaza de nueva creación o vacante temporal o definitiva, por encima de otros aspirantes de la bolsa de trabajo o rol de interinos; toda vez que su relación laboral con la universidad, se haya interrumpido por mediar licencia con goce de sueldo en los términos previstos por la cláusula 52 del C.C.T. vigente ajustándose a los procedimientos de contratación del personal administrativo.



**20. ESCALA DE SALARIOS:** Es la lista escalonada en donde se expresan las distintas cantidades que por concepto de salario tabulado constituyen los diversos niveles y categorías.

**21. ESCALAFÓN:** Es el cuadro general estadístico que comprende: la clase de relación de trabajo, el perfil fisiográfico y la antigüedad de los trabajadores; así como también el procedimiento para ascender a los trabajadores en la rama manual, técnica, administrativa y subramas de los servicios profesionales, el que se verificará conforme al reglamento respectivo que será expedido bilateralmente.



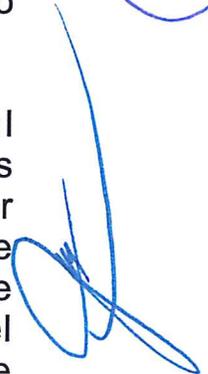
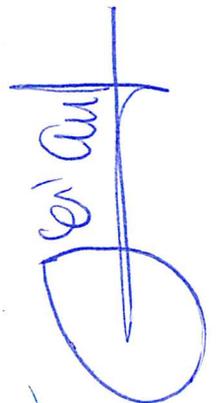
**22. ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD:** Es el estatuto aprobado por el H. Consejo Universitario con fecha 27 (veintisiete) de septiembre de 2018, con las reformas, modificaciones o adiciones que en el futuro se le hagan.

**23. FUNCIONES:** Es el conjunto de actividades que desempeñan los trabajadores al servicio de la U.A.S., acordes con la categoría y nivel especificado en su nombramiento.

**24. FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS:** Son las actividades que se realizan derivadas del propio carácter y tareas de la institución, bajo los principios de libertad de cátedra, de investigación y de la universalidad de pensamiento. Así como desarrollar tareas encaminadas a convertir a la UAS, en agente de cambio social mediante la docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, y los que también realizan de manera sistemática y específica la actividad académica de naturaleza técnica o artística, correspondiente a las anteriores; las funciones que realice el personal académico, se llevarán a cabo conforme a los planes y programas de trabajo, aprobados por los órganos de cogobierno de la UAS, y de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento Interior de Trabajo, aprobado por la Institución y el Sindicato.

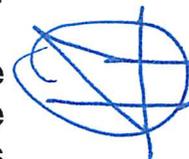
**25. HORA CLASE:** Es el período de una jornada de trabajo que realiza el trabajador académico, frente a un grupo escolar.

**26. INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA:** Es el procedimiento de indagación y averiguación sobre las faltas que presuntamente se imputan a cualquier trabajador por parte de la Institución, la que debe de agotar íntegramente este procedimiento y apegada a lo que en él se establece para poder emitir la resolución que corresponde; el incumplimiento de este proceso da lugar en derecho a que



el trabajador mantenga vigente legalmente su relación de trabajo, no procediendo en su contra ningún tipo de recurso.

**27. JEFE INMEDIATO:** Es todo aquél personal de confianza que tiene trabajadores subordinados a los que vigila, supervisa y fiscaliza sus actividades en los términos de su contratación, a la vez que también les puede girar órdenes y/o instrucciones de trabajo.



**28. LEY:** La Ley Federal de Trabajo.

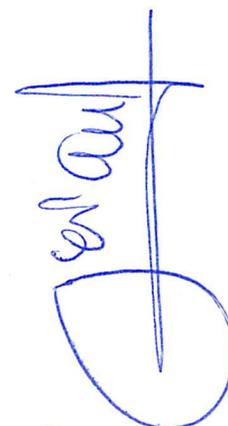
**29. LEY DEL IMSS:** Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.



**30. LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD:** La vigente en esta fecha.

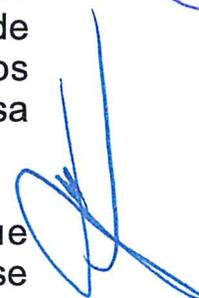
**31. NIVEL:** Es la identificación del trabajador académico, a través del grado de estudios que posee, debidamente acreditado por una Institución de educación superior.

**32. NOMBRAMIENTO:** Es el documento que bajo cualquier forma o denominación formaliza la relación de trabajo del empleado.



**33. NÓMINA:** Es el documento que obligatoriamente la Universidad debe de presentar en cada ocasión cuando a los trabajadores les tenga que cubrir sus salarios en la forma pactada y en los casos que deba hacer el pago de otras prestaciones, en donde se contenga el listado de todos los trabajadores adscritos a cada uno de los diferentes centros de trabajo de la Institución, y de esa manera proceder a firmarla.

**34. PENSIÓN JUBILATORIA:** Es la cantidad que quincenalmente y en nómina ordinaria la Universidad se obliga a pagar a los trabajadores que ya no le presten sus servicios, en virtud de haber satisfecho y reunido todos los requisitos que contractualmente se exigen para tener el



derecho de pertenecer al régimen de jubilados y/o pensionados en forma vitalicia.

**35. PERMUTA:** En el personal académico, es el Cambio que se hace entre dos trabajadores en forma recíproca de su empleo, atendiendo a su mismo nivel, categoría y perfil académico. En el personal administrativo es el cambio recíproco celebrado por escrito entre dos trabajadores de una misma especialidad, rama y área de trabajo, en la búsqueda de lograr su más adecuada adscripción, pudiendo ser temporal o definitiva.

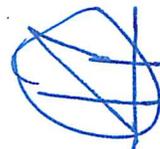
**36. PRESCRIPCIÓN:** Vencimiento de los términos legales o contractuales para que las partes ejerciten sus acciones haciendo valer sus derechos ante las instancias internas o las autoridades competentes, cuando se consideren afectados.

**37. REGLAMENTOS:** Son el conjunto de normas obligatorias para las partes contratantes, aprobadas bilateralmente, que regulan la exacta aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas que en él se prevean.

**38. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:** Es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y autoridades universitarias y que son emitidas bilateralmente para regular el desarrollo de los trabajos en la Institución.

**39. REINCORPORACIÓN.-** Es el acto de volver a incorporarse un trabajador con su misma plaza, categoría y/o nivel para desempeñar sus actividades en el centro de trabajo en que tuvo su última adscripción después de haber permanecido fuera de la Universidad por un determinado tiempo cuyo término o plazo de duración de la ausencia le permita tener la cobertura contractual para efectuar su reingreso automáticamente o por derecho de preferencia a laborar en la Institución Educativa.

**40. REINCORPORACIÓN INMEDIATA.-** Es el acto obligatorio del trabajador a regresar a sus actividades laborales una vez que vence, termine o concluye la licencia, permiso, incapacidad, beca, período sabático, arresto del trabajador, prisión preventiva del trabajador, reubicación temporal, en los términos y plazos que para cada una de estas modalidades en particular se establecen en el Contrato Colectivo de Trabajo.

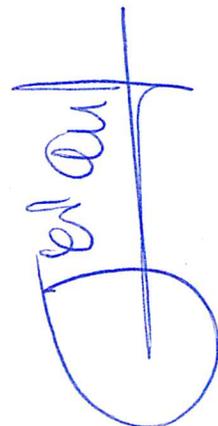


**41. RELACIÓN DE TRABAJO:** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a la Institución, mediante el pago de un salario.

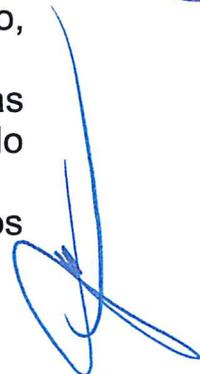


**42. REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD:** Son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad y aquéllas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivos de las aplicaciones de este Contrato y la Ley.

**43. REPRESENTANTES DEL SINDICATO:** Son las personas con facultades y atribuciones de representación del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa en los términos de su Estatuto Sindical, así como las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia con motivos de la aplicación de este Contrato y de la Ley Federal del Trabajo, que se señalan a continuación:



- a). Comité Ejecutivo, representación sindical en las comisiones sindicales estatutarias e integrantes en lo personal de estos organismos.
- b). Personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
- c). Los que en el futuro designen como representantes.



**44. SALARIO:** Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por sus servicios.

**45. SALARIO TABULADO:** Es la cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.

**46. SISTEMA ESCALAFONARIO:** Es el sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas administrativas o de intendencia, así como las de nueva creación. Contiene además el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.

**47. SUELDO TABULADO:** Es la cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador, como pago en efectivo por su categoría, nivel y jornada de trabajo que no incluye todas las demás prestaciones.

**48. TABULADOR:** Es el documento elaborado por la Comisión Mixta de Tabuladores que contiene: escala de salarios, clasificación y agrupamiento de categorías, así como los niveles que norman parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**49. TITULAR DE LA DEPENDENCIA:** Es la persona física cuyo nombramiento corresponde al más alto rango en la estructura administrativa de cualquier dependencia.

**50. TRABAJADOR UNIVERSITARIO:** Son las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Universidad.

**51. TRABAJADOR ACADÉMICO:** Es la persona física que presta sus servicios de docencia, investigación y extensión universitaria, conforme a los planes y programas establecidos por la Institución.

**52. TRABAJADOR ADMINISTRATIVO:** Es la persona física que presta sus servicios no académicos a la

Universidad considerándose en forma enunciativa como tales: los administrativos, manuales y de intendencia, según lo prescrito por el Artículo 353 K de la Ley Federal del Trabajo.

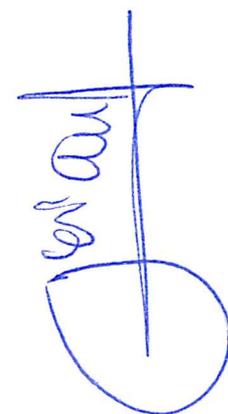


**53. TURNO:** Orden que establece la escuela para el desempeño de las funciones a través de un horario determinado.

**54. USOS Y COSTUMBRES:** Se entiende por usos y costumbres, las conductas reiteradas y generalizadas, no contrarias a la Ley ni al Contrato Colectivo de Trabajo, siempre y cuando no impliquen incumplimiento de obligaciones. Estos usos y costumbres deben ser aceptados por la Institución, en toda ella o en alguna de sus dependencias. Los usos y costumbres entendidos de esta manera, son de aplicación obligatoria, en cuanto favorezca a los trabajadores, pero la obligatoriedad será en toda la Institución en el caso de que el uso o costumbre sea universal y solamente será obligatoria en una o varias dependencias cuando en ella o en ellas se haya establecido, de tal suerte que no pueden hacerse valer por extensión



**55. VACANTE:** Es la plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.



## CAPÍTULO II

### TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

#### **Cláusula 5. SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

La Universidad Autónoma de Sinaloa, reconoce al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como el representante de mayor interés profesional del personal administrativo y académico a su servicio a través de sus secciones y, por tanto, como el único titular y administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, se obliga a tratar con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas o conflictos que se presenten con motivo de las relaciones laborales entre la Universidad y el personal administrativo y académico a su servicio. De igual manera se reconoce su afiliación a la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) por ser la agrupación más amplia en el país y atender los intereses colectivos de la base trabajadora.



#### **Cláusula 6. OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO**

Sólo obligarán a las partes los convenios que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la Ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos anteriores, los usos y costumbres en cuanto sean favorables a los trabajadores.

#### **Cláusula 7. NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES**

Todos los acuerdos o convenios que modifiquen las condiciones de trabajo, derechos o prestaciones laborales establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo en perjuicio de los trabajadores académicos o administrativos sindicalizados, que celebre en forma directa la Institución con los trabajadores en forma

individual sin intervención del Sindicato o sus secciones, serán nulas careciendo de validez legal alguna.

**Cláusula 8. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

Los derechos a favor de los trabajadores que se establecen en este Contrato Colectivo de Trabajo, en la Constitución General de la República, en la Ley Federal del Trabajo, en la Jurisprudencia, en los convenios celebrados por escrito entre las secciones del SUNTUAS y la U.A.S., en los usos y costumbres establecidos que favorezcan al trabajador, son irrenunciables.

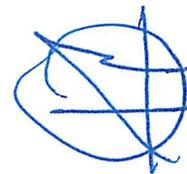
Los casos que no tengan prevista solución en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento Interior General de Trabajo, se resolverán de acuerdo con el fundamento de las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.



## TÍTULO SEGUNDO

### RELACIÓN DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACIÓN

#### CAPÍTULO I DE LOS TRABAJADORES



#### Cláusula 9. GRUPOS EN QUE SE DIVIDE EL PERSONAL ACADÉMICO CON BASE A LA ACTIVIDAD

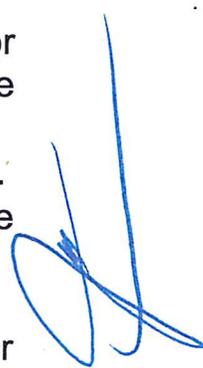
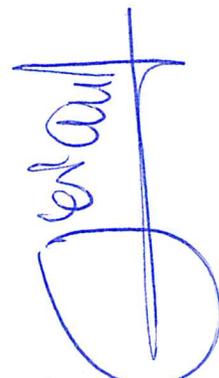
El personal académico al servicio de la UAS, se divide en los siguientes grupos:

- I. Profesor e investigador de tiempo completo.
- II. Profesor de asignatura b.
- III. Técnicos académicos
- IV. Personal académico de instrucción (instructoras clínicas).

- I. PROFESOR E INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO.** Es el personal académico que dedica lo fundamental de su tiempo a la formación profesional y/o subprofesional de los estudiantes con o sin responsabilidad directa según el caso, ya sea en la docencia o investigación. Con independencia de su nivel y clasificación, podrán ser de tiempo completo.

Los profesores e investigadores de Tiempo Completo, podrán tener las categorías de **Asociado** y **Titular**. En el primer caso podrán tener A, B, C y D y, en el segundo caso A, B y C; para cambiar de una categoría a otra, o bien de nivel de la misma categoría, es indispensable que, además de cumplir los requisitos señalados en la presente cláusula, permanezcan el tiempo estipulado en el nivel inmediato anterior.

1. **ASOCIADO «A»** Para ser profesor o investigador Asociado Nivel «A», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:
  - a) Tener grado de licenciatura o estudios equivalentes.
  - b) Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante un año por lo menos.
  
2. **ASOCIADO «B»** Para ser profesor o investigador Asociado Nivel «B», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:
  - a) Tener grado de licenciatura o estudios equivalentes.
  - b) Tener estudios de especialidad con duración mínima de 2 semestres.
  - c) Haber desarrollado labores de docencia o investigación durante dos años por lo menos.
  
3. **ASOCIADO «C»** Para ser profesor o investigador Asociado Nivel «C» se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:
  - a) Ser candidato al grado de maestría o estudios equivalentes.
  - b) Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante 3 años por lo menos.
  
4. **ASOCIADO «D»** Para ser profesor o investigador Asociado Nivel «D», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:
  - a) Tener grado de maestría o estudios equivalentes.
  - b) Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante 4 años por lo menos.
  
5. **TITULAR «A»** Para ser profesor o investigador Titular «A», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:



a) Ser candidato al grado de doctor o estudios similares.

b) Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante cinco años por lo menos.

6. **TITULAR «B»** Para ser profesor o investigador titular «B», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Tener grado de Doctor o estudios similares.

b) Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante seis años por lo menos.

7. **TITULAR «C»**. Para ser profesor o investigador Titular «C», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Cumplir con los requisitos señalados para el titular «B».

b) Haber desarrollado labores docentes o de investigación en la materia o áreas de su especialidad como doctorado, por lo menos durante dos años.

II. **PROFESOR DE ASIGNATURA B**. Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función de hora-clase semana-mes que impartan.

La jornada máxima será de treinta horas semanales, podrán impartir una o varias materias, ser interino o de base y ocupar la categoría «B».

1. **PROFESOR DE ASIGNATURA «B»** Para ser profesor de asignatura «B» se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Tener título profesional a nivel licenciatura.

b) Demostrar aptitud para la docencia.

**III. TÉCNICOS ACADÉMICOS.** Los Técnicos Académicos, podrán ocupar cualquiera de las siguientes categorías: Asistente, Asociado o Titular. Para el primer caso, podrán tener los niveles A y B, y en el segundo y tercer caso, los niveles A, B y C.



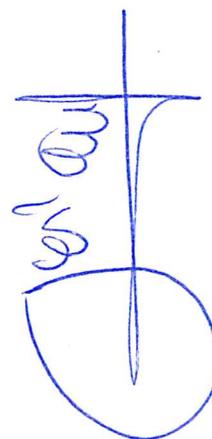
1. **ASISTENTE «A»** Para ser Técnico Académico asistente Nivel «A», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Haber cursado hasta tres años de estudios profesionales a Nivel Licenciatura.
- b). Demostrar aptitud para el desempeño de actividades de carácter académico.



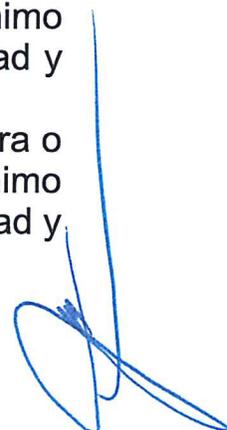
2. **ASISTENTE «B»** Para ser Técnico Académico Asistente Nivel «B», se requiere dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

- a) Haber cursado más de tres años de estudios profesionales, sin concluir sus estudios, ni tener liberado el servicio social.



3. **ASOCIADO.** Para ser Técnico Académico Asociado, los requisitos mínimos son:

- a) Para el Nivel «A». Tener grado de licenciatura o preparación equivalente.
- b) Para el Nivel «B». Tener grado de licenciatura o preparación equivalente, haber trabajado, mínimo un año, en la materia o área de su especialidad y haber recibido créditos en trabajos publicados.
- c) Para el Nivel «C». Tener grado de licenciatura o preparación equivalente, haber trabajado, mínimo dos años en la materia o área de su especialidad y haber recibido créditos en trabajos publicados.

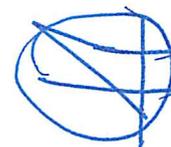


**4. TITULAR:** Para ser Técnico Académico Titular, los requisitos mínimos son:

a) Para el Nivel «A». Tener grado de maestría o preparación equivalente, haber trabajado, mínimo tres años en la materia o área de su especialidad.

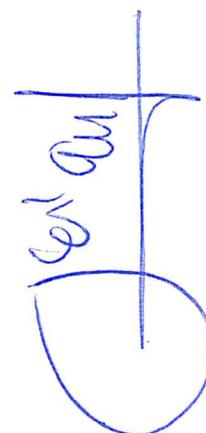
b) Para el Nivel «B». Tener grado de Doctor o preparación equivalente y haber trabajado mínimo cuatro años en tareas de alta especialidad.

c) Para el Nivel «C». Tener grado de Doctor o preparación equivalente y haber trabajado, mínimo cinco años en tareas de alta especialidad.



El H. Consejo Universitario, establecerá las reglas y criterios para determinar lo que debe entenderse por preparación equivalente y tareas de alta especialidad.

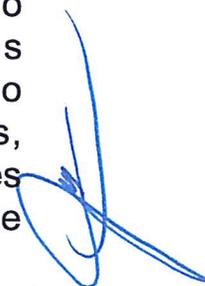
**IV. PERSONAL ACADÉMICO DE INSTRUCCIÓN, (INSTRUCTORAS CLÍNICAS):** Es el personal académico que realiza tareas académicas de naturaleza técnica en hospitales y centros de salud pública, inherentes a los planes de estudios de la Escuela de Enfermería.



**Cláusula 10. PERSONAL DE CONFIANZA**

Son trabajadores de confianza, los que enunciativamente se señalan a continuación:

I. Rector, Secretaría General, Secretaría de Administración y Finanzas, los Coordinadores o Directores de Escuelas, Facultades, Institutos o Centros de Estudios; los Jefes de Departamentos o de Enseñanza y/o de Investigación; los Coordinadores o Secretarios Académicos o Administrativos de las Escuelas, Facultades, Institutos o Centros Académicos; así como los Jefes de Turno o de Carrera y los Coordinadores de Especialidad.

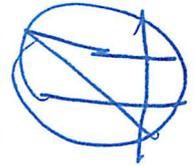


- II. Los Directores o Coordinadores de las diversas Dependencias Administrativas y/o Académicas y/o de Extensión Universitaria, Jefes de Departamentos Administrativos, los Abogados de la U.A.S., el Contralor, los Auditores, los Contadores, los Consultores y Asesores Técnicos, así como todos aquellos que ocupen puestos de decisión que impliquen obligatoriedad para los trabajadores, o que realicen funciones de dirección, inspección, supervisión, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulado.
- III. Aquellos que ocupen puestos relacionados con trabajos especiales, propios de las funciones institucionales de las autoridades, según lo determine la Comisión Mixta General de Tabuladores. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos del Sindicato; pero están especialmente obligados a cumplir con las disposiciones de este contrato y de los reglamentos especiales que les sean aplicables en sus relaciones con los sindicalizados.
- IV. También serán considerados de confianza los trabajadores que realicen actividades personales y directas encomendadas por los trabajadores de confianza señalados en las fracciones anteriores.

Los trabajadores de confianza que no sean por elección conforme a la Ley Orgánica, el Estatuto General y demás Reglamentos especiales vigentes en la UAS, así como a los usos y costumbres, deben ser designados libremente por la U.A.S., en un 90% de entre el personal sindicalizado, quien tendrá opción de aceptar o rechazar el empleo de confianza que se le propone.

El trabajador sindicalizado en caso de aceptar el empleo de confianza tiene la obligación de solicitar licencia a su base laboral de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato.

El personal sindicalizado, que realice labores de confianza, al término de sus funciones deberá reincorporarse a su centro de trabajo donde tiene su adscripción original, en el mismo puesto y condiciones de trabajo en que venía laborando, salvo que haya dado causa para su separación definitiva de la U.A.S.



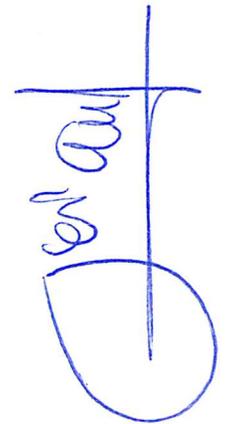
En ningún caso los trabajadores sindicalizados que hayan aceptado puestos de confianza, tendrán derecho a ascensos en su plaza sindicalizada mientras permanezca en una de confianza.



El presente Contrato Colectivo de Trabajo no es aplicable al personal de confianza en los términos del artículo 184 de la Ley Federal de Trabajo.

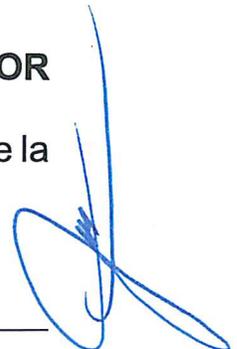
**Cláusula 11. CONSTANCIAS DOCUMENTALES QUE SEAN EXPEDIDAS ÚNICAMENTE POR LOS TITULARES DE LAS DIRECCIONES RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL TENDRÁN VALIDEZ LEGAL**

Por las diversas funciones que tienen asignadas cada una de las instancias de la administración central, de conformidad con el organigrama establecido, solamente tendrán plena validez legal las constancias o cualquier otro documento oficial que sea expedido única y exclusivamente por los titulares de la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Personal, señalando de manera enunciativa, no limitativa, como: Constancias de antigüedad, constancias de salarios, constancias de inasistencia al trabajo, constancia de su expediente personal o de hoja de servicios, así como de documentos de otra naturaleza que para el caso citado corresponde.



**Cláusula 12. DIVISIÓN DE LOS TRABAJADORES POR EL CARÁCTER DE SU CONTRATACIÓN**

Los trabajadores al servicio de la UAS, por la duración de la relación individual de trabajo, se dividen en:



**a) DE BASE O POR TIEMPO INDETERMINADO.-**

Son aquellos trabajadores que ocupan en forma definitiva, un puesto tabulado conforme a las normas de este Contrato.

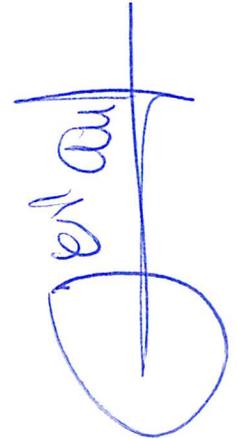


**b) EVENTUALES.-** Se consideran como tales a los trabajadores:

**1. POR TIEMPO DETERMINADO.-** Son aquellos que laboran por tiempo determinado, ya sea porque la naturaleza del trabajo así lo exija o porque tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador de base, en cuyo caso, recibirá la denominación de interino.



**2. LOS TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA.-** Son aquellos que laboran en actividades adicionales, o bien que no sean regulares y/o propias de la Universidad y que expresamente se describan.



En caso de que la relación de trabajo se prolongue por más de (1) año en forma ininterrumpida en una obra determinada, a petición del Sindicato, la Comisión Mixta General de Admisión y Adscripción del Personal Académico (para el personal docente) y la Comisión Autónoma de Escalafón (para el personal administrativo e intendencia) hará un estudio con base al cual dictamine si existe materia de trabajo suficiente, para darle el carácter de plaza definitiva, o bien fije el tiempo durante el cual deba prorrogarse la relación de trabajo, concluida su vigencia temporal, se extingue dicha relación individual de trabajo.

**Cláusula 13. PERSONAL PRESTADOR DE SERVICIOS PROFESIONALES**

La U.A.S., dará aviso por escrito al Sindicato de los casos en que pretenda celebrar contrato de prestación de servicios por honorarios profesionales, especificando el



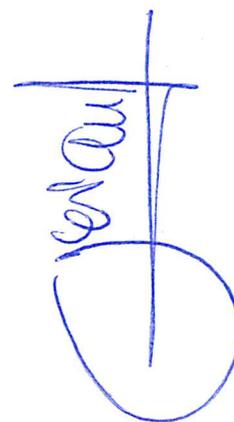
objeto de contrato, duración y características del servicio, dando preferencia al personal sindicalizado de la U.A.S., para este tipo de labores. El Sindicato intervendrá en este tipo de contratación a efecto de garantizar que el servicio para el cual se contrate personal fuera del Sindicato, tenga realmente otro carácter. La contratación del personal será de común acuerdo entre el Sindicato y la U.A.S.



**Cláusula 14. TRÁMITES DE INTERNACIÓN AL PAÍS DE EXTRANJEROS QUE VAYAN A LABORAR EN LA INSTITUCIÓN Y EL PORCENTAJE DE ESTOS**

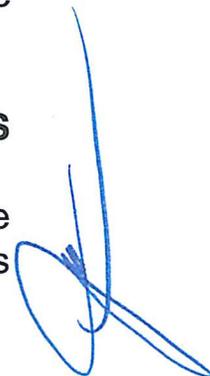
La Institución realizará a solicitud del Sindicato, las gestiones necesarias ante las autoridades competentes, para obtener la internación en el país, así como el permiso para laborar en la Institución de trabajadores extranjeros, cuyo número no deberá ser mayor del (3%) tres por ciento del total del personal sindicalizado.

En el caso de los trabajadores extranjeros que ya están prestando sus servicios a la Institución, ésta se obliga a apoyar y coadyuvar ante las autoridades correspondientes los trámites relativos a las autorizaciones para la legal estancia en el país de dichos extranjeros y sus dependientes familiares, excepto en aquellos que sean estrictamente de carácter personal, en todo caso, el trámite deberá realizarlo el interesado. La Institución se obliga a informar por escrito a los trabajadores extranjeros que le presten sus servicios, con anticipación, la lista general de documentos necesarios para el trámite migratorio, ante las autoridades correspondientes. Así como los plazos en que los documentos deben obrar en poder de la Institución.



**Cláusula 15. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS**

Los trabajadores extranjeros tendrán para los efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo los mismos derechos



que los nacionales de acuerdo con su legal estancia en el país.

**Cláusula 16. IMPUGNACIÓN AL PERSONAL DE CONFIANZA POR DESIGNACIÓN**

Cuando alguien del personal de confianza por designación, se exceda en el cumplimiento de sus funciones, los límites del trato normal aceptado en la Universidad, en perjuicio de trabajadores sindicalizados, o del propio Sindicato; el SUNTUAS tiene el derecho a impugnar por escrito a ese personal, dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes en que se cometa el exceso.

Dicha impugnación deberá presentarse ante el Rector en funciones, con copia para el personal impugnado. Para conocer de la impugnación se nombrará una Comisión Mixta exprofeso integrada con 3 (tres) representantes del SUNTUAS miembros de la sección a la que pertenezca el trabajador afectado por el de confianza y 3 (tres) representantes de la Universidad, dentro de las 48 horas siguientes a la presentación de la impugnación.

Tratándose de personal de confianza ubicados en las zonas: norte, centro norte o sur, la impugnación podrá presentarse por un representante del Sindicato en la zona correspondiente, ante el Vicerrector que corresponda, el que a su vez deberá hacerla llegar al Rector en funciones. En este caso, la formación de la Comisión Mixta exprofeso se hará dentro de los 4 (cuatro) días siguientes al de la presentación de la impugnación.

Establecida la Comisión, el SUNTUAS o sus secciones entregará a ésta, copia de la impugnación presentada, debiendo rendir los elementos probatorios en que se funde dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes al de la instalación de la Comisión. Dentro de este término se escuchará y se recibirán también las pruebas que en su descargo aporte el impugnado. La Comisión conocerá y analizará las pruebas aportadas por ambas partes debiendo rendir su dictamen al C. Rector dentro de los 5

(cinco) días hábiles siguientes. A su vez, el Rector, en un plazo que no exceda de 8 (ocho) días hábiles determinará el retiro del trabajador.

De igual manera, tendrá aplicación la presente, cuando quede demostrado que se ha actuado con dolo y/o mala fe para lograr obtener el consentimiento en torno a lo expresado en la cláusula (6) sexta de este Contrato Colectivo de Trabajo.

### **Cláusula 17. PERSONAL DE CONFIANZA POR DESIGNACIÓN NO SINDICALIZADO AL TÉRMINO DE SUS FUNCIONES NO ADQUIERE BASE**

El personal de confianza por designación no sindicalizado, al concluir su trabajo de confianza no adquiere el derecho automático a ocupar plaza académica o administrativa; en caso de existir interés del mismo para ello, deberá sujetarse a las normas de contratación estipuladas en el presente contrato.

### **Cláusula 18. PROHIBICIÓN Y EXCEPCIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA LABORAR EN ÁREAS SINDICALIZADAS**

Los empleados de confianza de la administración central no podrán desarrollar labores en las áreas de trabajo del personal sindicalizado, excepto Directores de Escuelas, de Institutos, Jefes de departamentos de las Escuelas, Jefes de carreras y Coordinadores de departamentos de las Escuelas, quienes podrán laborar hasta 10 (diez) horas-aula a la semana como máximo, siempre y cuando dicha carga sea fuera del horario de la jornada laboral.

La contratación del personal a que se refiere el párrafo anterior, se hará sólo en las áreas afines a su formación profesional debiendo tener antecedentes en las materias, asimismo, una vez que sea cubierta la carga contratada y solicitudes del personal sindicalizado.

**Cláusula 19. NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados, en consecuencia, el personal administrativo y académico sujetos de la relación laboral, aun cuando se retribuya con cargo a partidas especiales, serán recogidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo.



## CAPÍTULO II

### DE LA ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN, PROMOCIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL



#### **Cláusula 20. EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO INGRESARÁ A LABORAR EXCLUSIVAMENTE POR LOS PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES**

Todo el personal administrativo y académico, ingresará a laborar en la U.A.S., exclusivamente a través de procedimientos acordados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y se considera por tiempo indefinido, salvo los casos señalados en la cláusula 12 (doce) y 22 (veintidós) de éste Contrato Colectivo de Trabajo.

A dicho personal, se le extenderá obligatoriamente su nombramiento debiendo entregarsele una copia al momento de su contratación.

Asimismo, se le entregará el original de dicho nombramiento en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles después de haber sido contratado y que el trabajador haya cubierto previamente los requisitos para tal efecto.

En los casos en que un trabajador sea contratado por segunda ocasión para trabajos temporales, ya no se le exigirá por parte de la Institución los requisitos documentales para ser contratado; siempre y cuando no se trate de documentos que por su naturaleza requieran ser actualizados, extendiéndose obligatoriamente su nombramiento en concordancia a lo anteriormente pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **Cláusula 21. DATOS QUE DEBE CONTENER EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL**

El nombramiento a que se refiere la Cláusula 20 del presente Contrato, deberá contener los siguientes datos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.

- II. Tipo de nombramiento.
- III. Los servicios que deban prestarse, señalándose con la mayor precisión posible.
- IV. El carácter del nombramiento.
  - a) De base o indefinido.
  - b) Por tiempo determinado.
  - c) Por obra determinada.
  - d) Interino en sustitución de.
- V. La duración de la jornada de trabajo y la determinación del turno durante el cual prestará sus servicios.
- VI. El lugar donde prestará sus servicios.
- VII. El salario a devengar y demás prestaciones a que tiene derecho el trabajador.



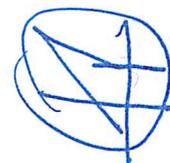
**Cláusula 22. TÉRMINO PARA OBJETAR EL NOMBRAMIENTO SI NO CORRESPONDE A LO CONTRATADO**

El trabajador tendrá derecho a objetar el nombramiento si no corresponde a la categoría, nivel y especialidad del trabajo para el que fue contratado, en un plazo de 30 (treinta) días naturales, posteriores a la fecha de la entrega de la copia o del original del nombramiento expedido por la Institución de acuerdo a la cláusula 21.

**Cláusula 23. PRÓRROGA DEL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE ASIGNATURA**

Cuando por circunstancias especiales, imputables a la Institución sea necesario prorrogar la fecha de terminación de algún nombramiento del personal de asignatura, la administración central conjuntamente con el órgano de co-gobierno o en su defecto del Director de la dependencia correspondiente, podrán autorizar dicha prórroga previa justificación. En este caso, el personal de asignatura deberá seguir percibiendo normalmente su salario durante el tiempo que dure la prórroga, la que normalmente no podrá exceder de una quincena. Y si, por alguna

circunstancia especial se requiera de un plazo mayor, esto se analizará y decidirá por una comisión bilateral entre Administración y Sindicato nombrada exprofeso.

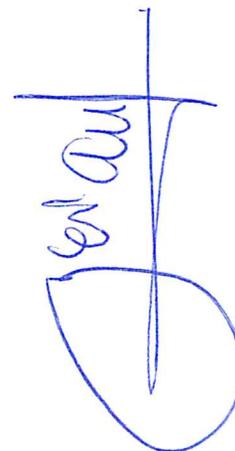


**Cláusula 24. EL ASPIRANTE A PERSONAL ACADÉMICO SOLO INGRESARÁ A LABORAR MEDIANTE CONCURSO DE OPOSICIÓN**

El ingreso a la Universidad como miembro del personal académico, se obtendrá a través del concurso de oposición. Dicho concurso consiste en el procedimiento público y abierto, mediante el cual el jurado calificador designado evalúa a los sustentantes sujetándose al horario, temática y tipo de examen previamente establecido de acuerdo a los antecedentes profesionales y académicos, del análisis de los conocimientos y aptitudes que tengan en el área de la o las plazas convocadas y de la capacidad pedagógica que posea.



La duración del examen de oposición quedará a criterio del jurado calificador. Las orientaciones o criterios de evaluación a las que se someterán los aspirantes serán fijadas por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico.



En ellas no se incluirán los exámenes psicométricos o psicológicos, ni aquellos destinados a investigar conducta o ideología de carácter político. Pudiendo ser aplicadas sobre alguna o algunas de las fases siguientes:

1. Análisis crítico en un escrito no mayor de (5) cinco cuartillas de los programas docentes en el área del conocimiento en que se concursa.
2. Examen escrito sobre los temas del programa y/o la presentación de un proyecto de investigación sobre la materia en que se concursa.
3. La realización de alguna actividad que demuestre las aptitudes académicas de acuerdo a los temas del programa.



4. Realización de una entrevista con duración no mayor de (45) cuarenta y cinco minutos para exponer ante un grupo, un tema del programa que le será entregado con tres días de anticipación a la entrevista.

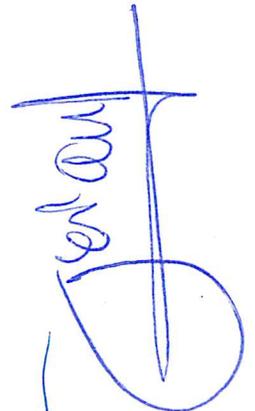


### **Cláusula 25. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONVOCATORIAS A CONCURSO DE OPOSICIÓN**

Las convocatorias a concurso de oposición previamente autorizadas por la Dirección General de Recursos Humanos, serán elaboradas por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, previa solicitud de la Mixta Local. Es obligación de los órganos de co-gobierno su publicación en un plazo no mayor de (10) diez días naturales anteriores a la fecha de la realización del concurso. Dichas convocatorias deberán contener:



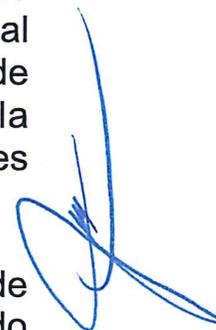
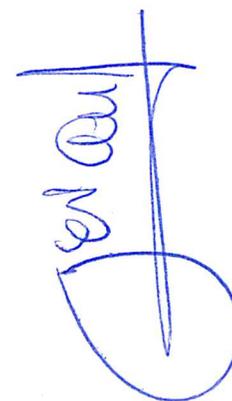
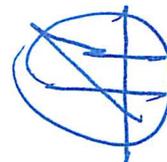
- a) La categoría y nivel de la plaza a la que se convoca.
- b) Los requisitos académicos (perfil que deberán reunir los aspirantes).
- c) El salario asignado a la plaza conforme al tabulador vigente.
- d) Fecha de inicio y término de labores para las plazas interinas. Y únicamente fecha de ingreso a laborar para las plazas de base.
- e) Funciones que realizará el trabajador.
- f) Las fases o evaluaciones a que se sujetará el concurso.
- g) Temas de los programas de las materias a las que se convoca.
- h) Fecha de realización de las evaluaciones.
- i) Fecha y lugar de recepción de solicitudes.



### **Cláusula 26. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES**

Para la asignación de plazas vacantes del personal académico, deberá observarse el procedimiento siguiente:

1. Al presentarse una plaza vacante sea esta de nueva creación, temporal o definitiva, la Comisión Mixta Local de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, deberá notificar la existencia de la plaza en un término no mayor de 15 (quince) días hábiles, antes de que se tenga que cubrir a la Comisión Mixta General Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Contraloría Académica.
2. Una vez recibida la notificación por el Sindicato, se procederá a reunirse la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción para resolver la publicación de la convocatoria previa autorización de la Dirección General de Recursos Humanos, con los mismos datos establecidos en la cláusula 25 la cual deberá ser boletinada en la Unidad Académica que corresponda. Todo trabajador que aspire a ocupar la plaza boletinada, dentro del término de (5) cinco días hábiles, deberá hacer solicitud a la Comisión Mixta Local o General de Admisión, Adscripción y Promoción respectiva, con copia al Comité Ejecutivo o al Comité Delegacional correspondiente.
3. Posteriores a la fecha de la publicación de la convocatoria interna, la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, con autorización de la Dirección de Recursos Humanos, procederá a resolver la asignación de plazas vacantes bajo los siguientes criterios:
  - a) Resolver en primer término los casos de recuperación de la carga que se haya perdido por la desaparición de la misma, exclusivamente



para la planta docente adscrita en la Unidad Académica correspondiente.

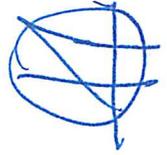
b) Resolver en segundo término los casos de reacomodo del Personal Académico. El reacomodo será automático cuando el personal académico sea del mismo Tipo de Contratación, Categoría, Nivel y Área Académica de la Plaza Vacante. En los casos en que no suceda lo anterior él o los aspirantes deberán sujetarse a la evaluación correspondiente.

c) En tercer término, deberán de resolverse los cambios de adscripción o permutas autorizadas por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico. Cuando por cambio de adscripción de una Dependencia a otra correspondan a la misma Categoría, Nivel y Área Académica de la plaza vacante, deberán resolverse de manera automática. En los casos de que no suceda lo anterior él o los aspirantes deberán sujetarse a la evaluación correspondiente.

d) Se resolverá sobre las promociones solicitadas por el personal de base de asignatura del centro de trabajo donde exista la vacante, el cual para ser promovido se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

l) Todos los Profesores de base de Asignatura tienen derecho a conservar cuando menos la jornada de trabajo en la misma proporción que la hayan tenido en el ciclo anterior, así como el turno, las asignaturas y horarios de trabajo, y trato preferencial para el incremento de horas clase. Tratándose del personal de Asignatura de base cuyas materias se

imparten bajo el sistema denominado modular, trimestral o cuatrimestral se entiende que tienen derecho a conservar cuando menos la jornada de trabajo en la misma proporción que la hayan tenido en el módulo, semestre o trimestre correspondiente del ciclo escolar anterior.

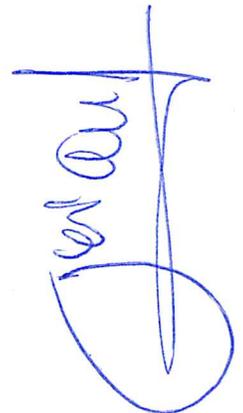


II) Los Profesores de Asignatura que tengan un promedio de (30) horas a la semana en los últimos dos años, tienen derecho de preferencia para ocupar una vacante de Tiempo Completo que haya sido convocada.

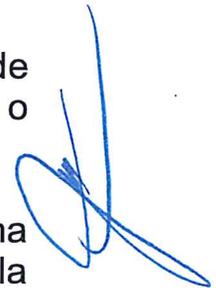


e) Todos los Trabajadores Administrativos que reúnan los requisitos académicos, tienen derecho de preferencia a ocupar una plaza vacante de Tiempo Completo, sujetándose a lo establecido en este capítulo.

f) Resolverá sobre la reincorporación del Personal Académico que habiendo gozado de licencia sin goce de salario cuya duración transcurra entre uno y hasta (5) cinco años, autorizada por la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Sinaloa, haya solicitado su reincorporación antes del vencimiento de la misma.

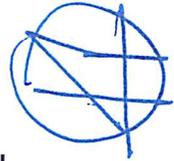


g) Resolverá sobre aquellas solicitudes de promoción del personal interino académico o administrativo.



h) Cuando haya dos o más solicitudes para una plaza, ésta se otorgará a quién resulte con la más alta calificación en la evaluación que se realice a los aspirantes bajo los criterios siguientes:

1. Antigüedad.
2. Currículum Académico.
3. Experiencia Docente.
4. Examen de conocimientos.



i) Al presentarse una plaza vacante de personal académico en un centro de trabajo de la Universidad Autónoma de Sinaloa y agotado que sea el procedimiento interno para asignación de la carga vacante y en el supuesto de que siga existiendo carga vacante se procederá a su asignación mediante procedimiento externo en el cual podrán participar hijos y cónyuge de trabajadores académicos de esta institución y los cuales tendrán el derecho de preferencia para ocupar la carga vacante si satisfacen en igualdad o similar circunstancia a otro participante en dicho procedimiento; derecho que no operará en los casos en los que un participante supere en los criterios contractuales a los hijos y cónyuge del trabajador académico o bien que los últimos referidos no reúnan los perfiles del procedimiento externo para ocupar la carga vacante.

#### **Cláusula 27. PROCEDIMIENTO EXTERNO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES**

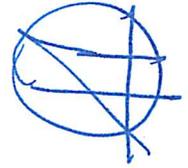
Para la asignación de plazas vacantes al aspirante a personal académico que no forme parte del personal sindicalizado al servicio de la U.A.S., deberá observar el procedimiento siguiente:

- a) La Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico elaborará la convocatoria para ocupar la o las plazas vacantes.
- b) El aspirante a personal académico, deberá cumplir adecuadamente con los requisitos que se

establecen en la cláusula 24 de este Contrato Colectivo de Trabajo, para poder participar en el concurso de oposición.

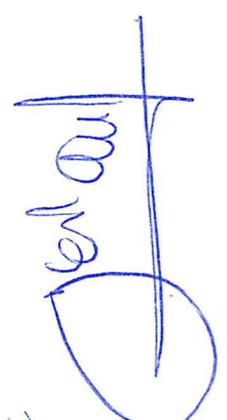
c) El aspirante a personal académico entregará la documentación requerida que acredite el nivel académico que se exige en la convocatoria de conformidad con la cláusula 25 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

d) El aspirante a personal académico se sujetará a los procedimientos de ingreso para ocupar plaza vacante, de acuerdo a lo previsto en las cláusulas 26 y de la 97 a la 103 de este Contrato.



**Cláusula 28. OBLIGATORIEDAD PARA QUE LAS CONTRATACIONES EN DEPENDENCIAS DE NUEVA CREACIÓN SE REALICEN A TRAVÉS DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Para que tengan validez todas las contrataciones que se hagan en las dependencias y centros de trabajo de nueva creación, deberán cumplir previamente con todos los requisitos y procedimientos señalados en las cláusulas 26, 27 y de la 97 a la 103 de este Contrato Colectivo de Trabajo, todo caso de inconformidad o impugnaciones originadas por violaciones o irregularidades a los procedimientos de contratación o de promoción serán tratados y resueltos por la Comisión Mixta General de Admisión Adscripción y Promoción, en un plazo que no exceda de (10) diez días hábiles posteriores a la fecha en que se hayan interpuesto.



**Cláusula 29. CONSERVACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN Y DE LA PLAZA PARA TODOS LOS TRABAJADORES**

Todo miembro del personal académico, administrativo o de intendencia, que tenga y desempeñe materia de trabajo en los términos de su contratación, tiene derecho a conservar su adscripción y a no ser descendido de su plaza, por lo que en estas circunstancias, sólo podrá ser cambiado de



adscripción con su consentimiento, o a solicitud de éste conforme al procedimiento.

La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos y de intendencia a conservar su adscripción de unidad escalafonaria; y del personal académico a conservar su adscripción al centro de trabajo y al área académica respectiva. Así como el turno establecido en su nombramiento correspondiente. En el caso del personal de asignatura se sujetará además, a lo previsto en la Cláusula 26, punto 3, inciso c) de este Contrato.

**Cláusula 30. DERECHO DE LA ADSCRIPCIÓN AL HABER EXCESO DE PERSONAL O CUANDO SE SUPRIMAN O MODIFIQUEN ÁREAS DE TRABAJO O DEPENDENCIAS**

En caso de que la UAS, considere que existe exceso de personal en una o varias dependencias o cuando se supriman o modifiquen áreas académicas, direcciones y departamentos, el personal sindicalizado debe de ser adscrito por reubicación en áreas académicas o administrativas equivalentes de las que tenía antes de la supresión o modificación, o en su defecto en áreas afines de acuerdo a su perfil y formación profesional.

Todos los cambios de adscripción por reubicación de los trabajadores a que se refiere esta disposición, se llevarán a cabo, previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, a través del procedimiento y dictamen de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, para los trabajadores académicos, y por la representación legal de la sección cuando corresponda al personal administrativo, estos cambios se llevarán a cabo en la misma zona geográfica y/o localidad.

**Cláusula 31. ADECUADA ADSCRIPCIÓN PARA EL TRABAJADOR POR RAZONES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL O MOTIVOS PARTICULARES**

Es derecho de todo trabajador de base a obtener su más adecuada adscripción, entendiéndose ésta como el reacomodo por razones de superación profesional o por motivos particulares, en aquellas dependencias donde existan plazas vacantes o de nueva creación, en áreas de trabajo afines a su formación profesional.

**Cláusula 32. CUANDO SE DETERMINE LA REUBICACIÓN DE TRABAJADORES ACADÉMICOS O ADMINISTRATIVOS, DEBEN PRESENTARSE A LABORAR EN UN PLAZO MÁXIMO DE DIEZ DÍAS HÁBILES**

En estrecha relación con la cláusula 30, referente a la facultad de adscribir y/o reubicar personal sindicalizado que esté descargado parcial o totalmente en su materia de trabajo, y una vez hecho por la Universidad el ofrecimiento de su carga laboral en forma completa o suficiente, Sindicato e Institución acordamos que cuando un trabajador sindicalizado se vea inmerso en una situación análoga a las expresadas en cualquiera de las dos cláusulas precedentes, y una vez que se acuerde por las partes de manera consensual su reubicación bajo procedimientos y dictamen emitido por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, para el personal académico, y por la representación legal de la sección cuando corresponda al personal administrativo, por lo que el trabajador a más tardar (10) diez días hábiles después de su expedición, se debe presentar a realizar sus labores respectivas, en su caso la Universidad procederá a tomar las medidas administrativas correspondientes.

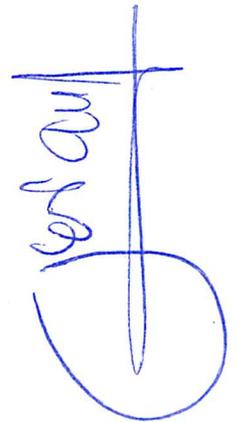
**Cláusula 33. DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN O PERMUTA DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Los trabajadores académicos tendrán derecho a cambiar su adscripción o permutarla a otra dependencia ocupando plaza del mismo nivel y área a la que posee, mediante la aprobación de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción, quienes dictaminarán en un plazo no mayor de (5) cinco días hábiles, después de haberse hecho la solicitud, previa consulta con los órganos de co-gobierno correspondientes, y con base en las siguientes normas:

1. El interesado presentará su solicitud a la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción para su aprobación.
2. Si la Comisión Mixta General a que se refiere el párrafo anterior juzga que es de aprobarse la solicitud presentada, así lo hará saber a la Comisión Mixta Local respectiva y al órgano de co-gobierno correspondiente.
3. La permuta se hará previo acuerdo de los permutantes y de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción.

**Cláusula 34. PROCEDIMIENTO PARA LA PERMUTA DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Todo trabajador que se interese en permutar su plaza académica deberá sujetarse a lo dispuesto en la cláusula que antecede, una vez autorizada su permuta, la instancia sindical correspondiente tiene la obligación de gestionar y supervisar ante la Dirección General de Recursos Humanos la cumplimentación efectiva de esta autorización. Las permutas, podrán ser temporales o definitivas, de un turno a otro y/o de una dependencia a otra pero únicamente entre el personal de base que se encuentre en servicio activo en su adscripción, y que además las plazas permutadas reúnan exactamente ambas el perfil académico, categoría y nivel.



**Cláusula 35. DE LAS IMPUGNACIONES EN CASO DE NEGATIVA A CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN O PERMUTA**

De no llegar a ningún acuerdo el Sindicato y la Universidad en los casos señalados en las cláusulas 30 y 33 del presente contrato, cualquiera de las partes podrá plantear el conflicto ante la Comisión Mixta General de Conciliación, en tanto se dicta la resolución correspondiente, el cambio no se llevará a cabo.



### CAPÍTULO III

#### PRESERVACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y/O SALARIO



#### Cláusula 36. LIQUIDACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

En caso de que la relación individual de trabajo termine por renuncia voluntaria, muerte del trabajador o por incapacidad física o mental, la Institución deberá cubrir la liquidación correspondiente, para tal efecto se deberá demostrar a la institución quien es la persona o personas que tendrán derecho al pago de la liquidación en los términos que se precisaran en los párrafos siguientes:

- a) Tratándose del caso de terminación de la relación individual del trabajo por muerte del trabajador, los pagos se harán a sus legítimos beneficiarios y/o dependientes económicos que deberán acreditar tal carácter ante la Autoridad Laboral correspondiente una vez agotado el Procedimiento Especial establecido en los artículos 892, 896 derivados del numeral 501 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Tratándose de terminación de la relación individual de trabajo por incapacidad física o mental, los pagos se harán a la o a las personas que designe la Autoridad Judicial competente.

La Institución se compromete a cubrir la liquidación en un plazo máximo de 6 (seis) meses, contados a partir del día siguiente a recibir las resoluciones mencionadas en los incisos que anteceden o bien la renuncia respectiva, en caso de no cubrirla en el periodo citado, pagará como sanción moratoria el importe equivalente a los días de retraso que en ningún caso podrá exceder de 6 (seis) meses, tomando como base el salario ordinario del trabajo correspondiente a la categoría en que se hubiese desempeñado.

**Cláusula 37. EL TRABAJADOR QUE ESTÉ SUJETO A PROCESO PENAL POR RAZONES POLÍTICAS NO SE SUSPENDE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NI SALARIOS**

En los casos de que algún trabajador se encuentre sujeto a proceso penal que a juicio de las partes contratantes sea de naturaleza o por razones políticas, que le impida cumplir con la relación individual de trabajo, la Institución no suspenderá ésta y continuará pagándole los salarios con todos los aumentos y mejoras que se presenten. Lo mismo se observará en caso de sentencia ejecutoria en un proceso que tenga esta naturaleza, a juicio de la Institución y del Sindicato, que imponga pena de prisión al trabajador.

Cuando el trabajador de que se trate obtenga su libertad, se incorporará a sus labores en un término de (15) quince días hábiles. Se calificará el carácter político en relación a la declaración de principios del Sindicato. Todos los trabajadores que se vean impedidos para cumplir con la relación individual de trabajo por las causas que se refiere la presente cláusula, tendrán derecho a que la Universidad proporcione asistencia jurídica sin costo alguno y a que otorgue la caución necesaria para obtener su libertad; en caso de que algún trabajador sea secuestrado por las mismas razones que le impidan cumplir con las relaciones individuales de trabajo, la Institución no suspenderá éstas y continuará pagando sus salarios con todos los aumentos y mejoras que se presenten al familiar que fije en su hoja de voluntad.

**Cláusula 38. Derogada.**

## CAPÍTULO IV

### RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

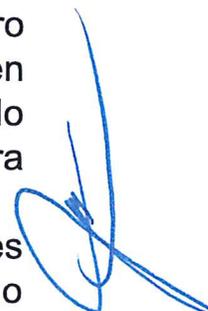
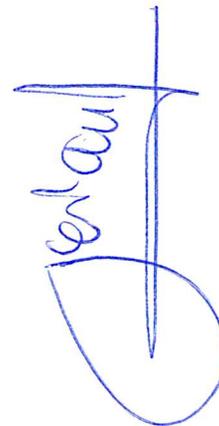


#### Cláusula 39. CAUSAS DE SEPARACIÓN Y RESCISIÓN DE LOS TRABAJADORES SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCIÓN

El personal administrativo y académico al servicio de la Institución, únicamente podrá ser rescindido de su relación individual de trabajo sin responsabilidad para la U.A.S., previa investigación y comprobación de las faltas cometidas, en los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo por las siguientes causas:



1. Por engañar al trabajador a la Universidad, presentándole certificados falsos o referencias en los que se le atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión, dejará de tener efectos después de (30) treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
2. Por incurrir, durante sus labores en actos de violencia física y/o verbal en contra de compañeros, personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que actúe en legítima defensa.
3. Por incurrir, durante sus labores en las siguientes faltas de probidad u honradez:
  - a) Que no entregue a su propietario o en su defecto a su Jefe inmediato los objetos, dinero o valores que hubiese encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador o cualquier otra persona.
  - b) Que solicite o acepte del público gratificaciones y obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.



- c) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la U.A.S., sin autorización por escrito de la autoridad del titular correspondiente del centro de trabajo.
  - d) Por sustraer y hacer uso de documentación oficial sin permiso de la autoridad del titular correspondiente al centro de trabajo.
4. Por ocasionar intencionalmente perjuicios graves y daños materiales durante el desempeño de sus labores que impidan u obstaculicen las labores universitarias.
  5. Por comprometer el trabajador, con sus imprudencias o descuidos inexcusables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde presta sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
  6. Por tener el trabajador sin causa justificada o sin permiso, más de (3) tres días de faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o (5) cinco no consecutivas en el período de (30) días.
  7. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.
  8. Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo debiendo sujetarse para este efecto a lo que dispone el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
  9. Alterar cualquier tipo de documentación propia de la Institución.
  10. Expedir documentos propios de la Institución, a sabiendas de que los mismos están alterados o han sido alterados por sí o por terceros.
  11. La no aceptación del trabajador de un cambio de adscripción y/o reubicación de un centro de trabajo a



otro, una vez notificada la propuesta Institucional para que se presente a laborar aquel personal con descarga parcial o total de materia de trabajo, a más tardar (10) diez días hábiles posteriores a la expedición del dictamen por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, para el Personal Académico; y por la Representación Legal del Sindicato, para el Personal Administrativo, esto con fundamento en las cláusulas 30 y 32 de este Contrato. Previa valoración del sindicato de la propuesta institucional de conformidad con lo establecido en las cláusulas citadas.

12. Para el caso de los trabajadores académicos que no cumplan con lo dispuesto en el artículo 42 del Reglamento Escolar de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en caso de no allegar calificaciones en el término de (5) cinco días hábiles.
13. Además de las causales señaladas en los puntos que anteceden, también se consideran causales de rescisión las establecidas en los artículos 47, 134, 135, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, así como lo contenido en las cláusulas relativas en el convenio del 15 de diciembre de 2017, pactado entre la U.A.S. y Sindicato.

#### **Cláusula 40. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO IMPUTABLES A LA INSTITUCIÓN**

El personal Administrativo y Académico al servicio de la U.A.S., podrán rescindir su relación individual de trabajo por causas imputables a la Institución y sin responsabilidad para ellos, por las siguientes causas:

1. Por engañar el funcionario representante de la Institución al proponer la contratación de trabajo, y las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de (30) treinta días de

prestados sus servicios. El trabajador podrá a su elección exigir el cumplimiento de las condiciones propuestas.

2. Incurrir los representantes de la Institución o su personal directivo dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos contra el personal sindicalizado, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
3. Incurrir los representantes de la Institución, o su personal directivo o personas que actúen a petición de éstos fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de las labores derivadas de su relación individual de trabajo.
4. No pagar la Institución al trabajador el salario correspondiente en el plazo y cantidad contractuado.
5. Cuándo los representantes de la Institución o personas que actúen a petición de éstos, causen daños en los bienes del trabajador.
6. Por existir peligro grave de seguridad o salud del trabajador, ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas en las instalaciones o porque no se cumple con las medidas adecuadas de Higiene y Seguridad que este Contrato y la Ley Federal del Trabajo establecen.
7. Reducir el salario.
8. Ocasionar el patrón intencionalmente daños a los útiles o herramientas del trabajador con las que desempeña sus labores.
9. Comprometer el patrón con su negligencia la seguridad de las personas y del establecimiento en que se encuentren laborando.

Cuando ocurra cualquiera de las causas de rescisión mencionadas en esta cláusula, el trabajador tiene el derecho a separarse y rescindir su relación individual de trabajo, dentro de un término que no

exceda de (30) treinta días naturales, contados a partir de la fecha de su separación; con la excepción prevista en el punto 1 de esta cláusula, de igual manera se inicia el término para presentar reclamación a fin de que se les paguen las indemnizaciones a que se refiere la cláusula siguiente.



El trabajador podrá exigir a su elección, la rescisión de que se habla en esta cláusula o:

- a) Que cese o se modifique el comportamiento incorrecto de la patronal mencionado en los puntos 2 y 3.
- b) Exigir el cumplimiento de las condiciones pactadas en el punto 1.

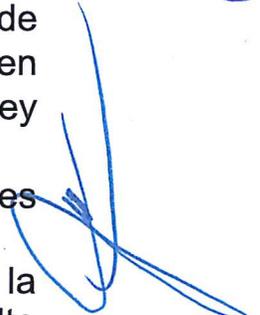


**Cláusula 41. PAGO DE INDEMNIZACIÓN EN CASO DE RESCISIÓN INJUSTIFICADA POR LA INSTITUCIÓN O RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES A LA MISMA**

Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo, por causas imputables a la Universidad se observará lo siguiente: En ambos casos el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o ante las autoridades laborales competentes a su elección reclamando según el caso la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.



1. Si opta por la reinstalación de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos, cuantificados estos en términos de lo dispuesto en el artículo 48 de la ley Federal del Trabajo.
2. Si elige la indemnización se seguirán las siguientes reglas:
  - a) Si hace valer el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le



cubrirá el importe de (140) ciento cuarenta días de salario, con sus accesorios legales y contractuales más (40) cuarenta días de salario por cada año de servicio prestados y prima de antigüedad.

- b) Si acude ante la autoridad laboral competente, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de (140) ciento cuarenta días de salario, salarios caídos conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo con sus accesorios legales y contractuales, más (40) cuarenta días de salario por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad.

**Cláusula 42. CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE TRABAJO CON OBLIGACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE PAGAR EL SALARIO**

Son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo sin la obligación de prestar el servicio obligándose la U.A.S., a pagar el salario, las siguientes:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador determinada por la incapacidad médica expedida por el IMSS.
2. Por accidente o enfermedad, que no constituya un trabajo o enfermedad profesional, acreditándose con la incapacidad temporal expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o por la coordinación universitaria del hospital civil; en caso de duda prevalecerá el dictamen que, para el caso, emita la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.
3. Por prisión preventiva del trabajador.

- a) Todo trabajador sindicalizado, sea este, académico o administrativo que se vea involucrado en una situación de carácter legal,

cuya conducta asumida tipifique algún delito, y se acredite fehacientemente que fue en defensa de la autonomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa, de su patrimonio o de lo expresado en el artículo No. 1 de la Ley Orgánica; el o los trabajadores inmersos en esta problemática recibirán el salario correspondiente y prestaciones accesorias contractuales hasta en tanto no se resuelva por sentencia firme ejecutoria su situación legal. Posteriormente a esto, se revisará el caso por la Universidad y el S.U.N.T.U.A.S. para determinar la solución procedente.

- b) Cuando algún trabajador académico o administrativo sea considerado sujeto activo y/o pasivo responsable de alguna conducta antisocial o antijurídica que conlleve a la configuración de delitos sean éstos penales, civiles o de cualquier otro tipo en su modalidad de dolosos y/o culposos, la Universidad únicamente quedará obligada a seguir pagando los salarios hasta por un plazo no mayor de tres quincenas posteriores a la fecha en que el trabajador sea privado de su libertad;
- c) A partir de la detención del trabajador, hasta el auto de vinculación a proceso con el beneficio cautelar de seguir el proceso en libertad mediante el otorgamiento de fianza impuesta por la autoridad judicial, y si hasta en esta fase no han transcurrido más de (45) cuarenta y cinco días, podrá reincorporarse inmediatamente en su relación individual de trabajo, que tenía antes de su privación, el trabajador a partir de la fecha de reingreso comenzará su derecho a las percepciones salariales y demás prestaciones económicas principales y/o accesorias. Una vez que el

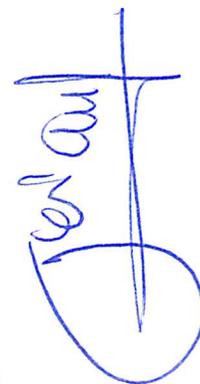
trabajador quede sujeto a proceso y si en la sentencia que se dicte se le considera responsable de un delito, la Universidad dará por rescindida la relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Institución y sin tener que sujetarse a lo estipulado en las cláusulas 39, 91, 93, 95 y 96 de este contrato.



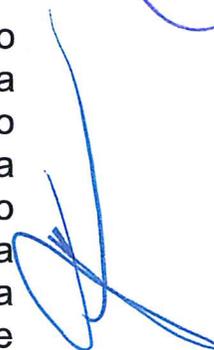
Debiendo regresar al trabajo en la misma fecha de su liberación, o más tardar al día siguiente, de lo contrario se le tendrá por tipificado el abandono de labores sin la obligación de la U.A.S., de llevar a cabo el procedimiento establecido en la cláusula 39 punto 6, y en las cláusulas 91, 93, 95 Y 96.



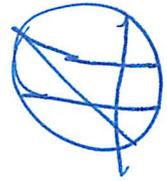
Para reincorporarse inmediatamente el trabajador a sus labores, tiene que hacer entrega al titular del centro de trabajo de la constancia de excarcelación o de libertad, de no hacerlo así, la Universidad le puede rescindir su relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Institución, y sin que se consideren violadas las cláusulas 39, 91, 93, 95 y 96 de este contrato, por lo que se libera y exonera a la U.A.S. de la carga contemplada o establecida en las cláusulas citadas.



- d) En este apartado, también es aplicable el inciso b) de esta cláusula 42. Para el caso de que la autoridad judicial competente, declare absuelto a un trabajador sindicalizado de esta Universidad, en un plazo no mayor de un año contándose a partir de la detención hasta la absolución, la única obligación para la Institución, es la de considerar preferentemente la recontractación del trabajador de que se trate,



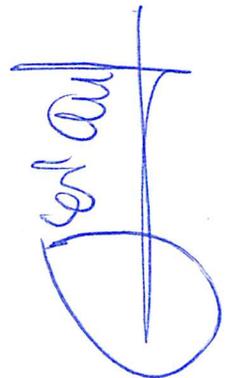
con las características de la plaza que detentaba, siendo su adscripción aquel centro de trabajo en donde exista una real necesidad.



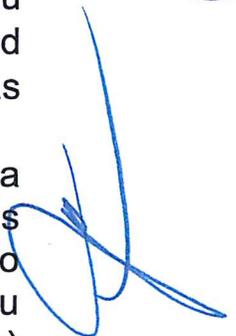
El trabajador, a partir de la fecha de reincorporación o de recontractación comenzará su derecho a las percepciones salariales y demás prestaciones económicas principales y/o accesorias.

4. El arresto del trabajador.

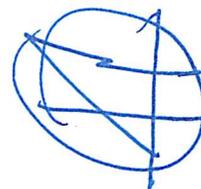
A efecto de que la Universidad continúe cubriendo los salarios y prestaciones al trabajador académico y administrativo que enmarque su conducta de tal manera que con ello de lugar a su arresto, la Institución únicamente le pagará el salario y demás prestaciones hasta por el equivalente a una quincena subsiguiente a partir de su arresto, ya que ningún trabajador puede ser privado de su libertad por más de (72) setenta y dos horas cuando se trate de faltas a los bandos de policía y buen gobierno, así como los reglamentos administrativos; al recuperar su libertad en virtud de no constituirse otro tipo de delito, tiene la obligación de reincorporarse inmediatamente a sus labores en los mismos términos en que fue contratado, teniendo que hacer entrega al titular del centro de trabajo de la constancia de excarcelación o libertad, de no hacerlo así, la Universidad lo puede rescindir en su relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Institución, y sin que se consideren violadas las cláusulas 39, 91, 93, 95 y 96 de este contrato.



5. En caso que un trabajador universitario sea víctima del delito de desaparición cometido por particulares y/o desaparición forzada de personas y/o secuestro, la Universidad le seguirá cubriendo su salario hasta el periodo máximo de 3 (tres)



quincenas, para tal efecto se deberá acreditar la presentación de la denuncia correspondiente, cumplido este periodo se dará por suspendida la relación laboral con el trabajador desaparecido, hasta en tanto reaparezca o sea liberado, una vez, hecho esto, el trabajador deberá reincorporarse a sus labores dentro de los 7 (siete) días naturales siguientes a su liberación, en caso de no hacerlo la Institución podrá rescindir la relación laboral.



### **Cláusula 43. CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

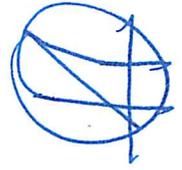
Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

1. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previo los requisitos que para el efecto se señala. En este caso el trabajador no tendrá la necesidad de exponer motivos. La Universidad efectuará la liquidación de sus alcances (salario, prestaciones, y demás cantidades insolutas que le corresponda), además de (30) treinta días de salario ordinario por cada año de servicios prestados sin que cause impuesto alguno; esta liquidación deberá ser entregada en un plazo no mayor de (15) quince días hábiles posteriores a la fecha de la entrega de la renuncia. Procedimiento para la renuncia:
  - a) La renuncia deberá presentarse con anticipación mínima de (15) quince días hábiles en el caso del personal administrativo, y en el caso de personal académico con (30) treinta días hábiles a la fecha en que el trabajador pretenda separarse de su trabajo.
  - b) Deberá presentarla ante el titular de la dependencia donde presta sus servicios, con copia al Comité Ejecutivo y al Comité Delegacional respectivo. Al recibirla el titular, inmediatamente la hará llegar a la Dirección General de Recursos Humanos de la Institución.

- c) Cuando el o los trabajadores presenten su renuncia sin atender el plazo señalado en esta cláusula, a ésta no se le dará curso en los términos solicitados por el renunciante. Se hará caso omiso de los plazos contemplados en el escrito de renuncia y la Institución dispondrá de (60) sesenta días hábiles a partir de la fecha de presentación de la renuncia ante el titular de la dependencia para darle el trámite correspondiente.
2. La jubilación o pensión del trabajador a voluntad expresa del mismo, de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato, en este caso deberá pagarse al trabajador la prima de antigüedad, consistente en el pago de (15) quince días de salario íntegro, por cada año de servicios prestados.
  3. La muerte del trabajador. En este caso deberá pagarse a los beneficiarios legítimos del trabajador, la prima de antigüedad, consistente en el pago de (15) quince días de salario íntegro, por cada año de servicios prestados.
  4. El vencimiento de la temporalidad y la terminación de la obra, objeto de la contratación.
  5. La incapacidad física o mental del trabajador o el padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable, de un riesgo no profesional, de su enfermedad profesional, o no profesional que lo inhabilite para continuar prestando sus servicios a la Institución, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En caso de objeción, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación o ante las Autoridades Laborales respectivas. En el caso de que la relación de trabajo termine por la incapacidad a que se refiere este inciso, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador, tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y su prima de antigüedad, consistente en (40) cuarenta días de salario

íntegro por cada año de servicio prestados, además de las prestaciones que tenga derecho de acuerdo a la Ley Federal del trabajo o del I.M.S.S. y de este Contrato.



## TÍTULO TERCERO

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

##### **Cláusula 44. JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO**

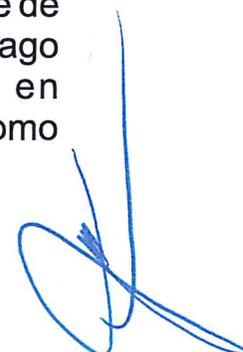
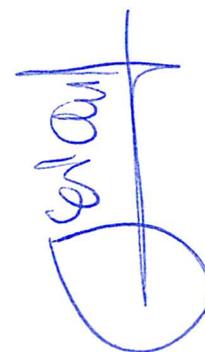
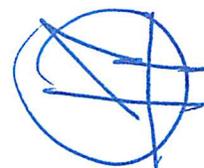
Los profesores, investigadores, y técnicos académicos de tiempo completo, deberán tener una jornada máxima de (30) treinta horas de trabajo a la semana.

Los profesores de tiempo completo que trabajan en nivel medio o subprofesional laborarán (20) veinte horas aula como máximo, pudiendo impartir solamente hasta dos materias y el excedente de tiempo deberán dedicarlo a la investigación y asesoría.

Los profesores de tiempo completo laborarán (15) quince horas aula como máximo si imparte hasta (2) dos materias diferentes y (20) veinte horas aula si imparte una sola materia a nivel profesional, no debiendo ser programado en más de (2) dos turnos y el tiempo excedente deberán dedicarlo a la investigación y asesoría. Para que pueda ser programado en un tercer turno es necesario contar con el consentimiento y disposición expresa del trabajador académico.

El personal sindicalizado de tiempo completo con carga completa en su centro de adscripción base, podrá laborar hasta diez (10) horas clase a la semana como excedente de trabajo en otro centro de la Universidad, con el pago correspondiente y su respectiva repercusión en prestaciones por esta categoría, sin que se considere como tiempo extraordinario.

**Cláusula 45. Derogada.**



**Cláusula 46. JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA INSTRUCTORAS CLÍNICAS**

Las Instructoras Clínicas son contratadas como personal académico permanente, deberán tener una jornada de trabajo de (20) horas máximas a la semana.



**Cláusula 47. JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA**

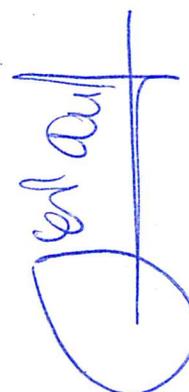
Los profesores de asignatura tendrán una jornada de trabajo de (30) treinta horas como máximo a la semana. El personal académico de asignatura podrá impartir hasta dos materias diferentes en una o más dependencias de la U.A.S., siempre y cuando su jornada laboral no exceda del número de horas indicadas en esta cláusula.



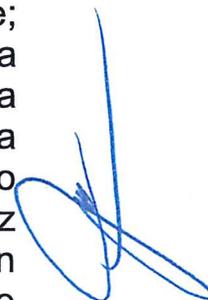
**Cláusula 48. JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

La jornada de trabajo máxima para el personal administrativo será de (30) treinta horas a la semana y podrá ser diurna, nocturna o mixta conforme a lo siguiente:

- a) La duración del trabajo diurno será de (6) seis horas diarias continuas.
- b) La jornada nocturna será de (5) cinco horas continuas.
- c) La jornada mixta será de cinco horas y media continuas.



Para los efectos de la presente cláusula es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y 18:00 horas; nocturna la comprendida entre las 18:00 y 6:00 horas del día siguiente; jornada mixta es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno no sea mayor de (3) tres horas, en caso contrario se considera como jornada nocturna. Todo trabajador administrativo tendrá derecho a laborar una jornada máxima de (10) diez horas-clase a la semana como trabajador académico, con el pago correspondiente, siempre y cuando se programe



fuera de su horario como trabajador administrativo.

En virtud de lo aquí preceptuado, no podrá llevarse a cabo cambios de turno del personal administrativo sin previo acuerdo entre: Universidad, Sección Sindical y trabajador.



#### **Cláusula 49. JORNADA Y PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO**

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, el servicio así prestado con la conformidad expresa del trabajador, será considerado como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de (3) tres horas diarias, ni de tres veces por semana. El trabajo extraordinario se pagará a razón de (200%) doscientos por ciento más del salario ordinario. La administración central conjuntamente con los órganos de co-gobierno, Directores de Escuelas o de Departamentos, según corresponda, autorizará el trabajo extraordinario.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### Cláusula 50. BASES PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Las condiciones específicas de la prestación de los servicios contratados serán fijadas en el reglamento general interior de trabajo, que será elaborado, discutido y pactado por la Universidad y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases:

1. Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo de tolerancia por llegar tarde a su entrada; señalar el tiempo destinado para tomar alimentos y/o período de reposo durante su jornada de trabajo.
2. Lugar en que deben comenzar y terminar sus labores.
3. Normas para el control de asistencia y puntualidad.
4. Días y horas preestablecidas para hacer la limpieza de maquinarias, aparatos y herramientas o utensilios de trabajo.
5. Días y lugares de pago.
6. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar mujeres en estado de -embarazo, y la protección que se les debe de proporcionar.
7. Normas para prevenir riesgos y accidentes de trabajo, e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
8. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos, previos y periódicos, así como medidas de profilaxis que dicte la Comisión de Higiene y Seguridad.
9. Normas para permisos y licencias.
10. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
11. Normas para el otorgamiento de recompensas, compensaciones, premios y otros estímulos económicos.

12. Las demás normas necesarias y convenientes para conseguir mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.
13. Fijará las bases de funcionamiento de las Comisiones Mixtas Generales de acuerdo con el reglamento de funcionamiento de cada una de éstas.
14. Procedimientos para los cambios de adscripción.



### CAPÍTULO III

#### LICENCIAS Y PERMISOS

#### Cláusula 51. LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO POR MOTIVOS PERSONALES HASTA POR DIEZ DÍAS ECONÓMICOS

- a) Los trabajadores sindicalizados académicos, administrativos, manuales o de intendencia, podrán disfrutar de dicha prestación, solicitando como máximo hasta cinco días por cada semestre de manera continua, o un máximo de cinco días discontinuos teniendo que mediar mínimamente el plazo de treinta días naturales para tener derecho a disfrutar de otra licencia con goce de sueldo, por cada ocasión hasta completar los cinco días correspondientes del semestre respectivo, debiendo contar cada petición con el visto bueno del titular del centro de trabajo, el cual no podrá oponerse si no existe causa justificada, y solicitarse con tres días hábiles de anticipación.
- b) No procede la acumulación de los diez días hábiles con goce de sueldo aun cuando los primeros cinco días hábiles no se hayan disfrutado en el primer semestre, por lo tanto únicamente se tendrá derecho a los segundos cinco días hábiles y deberá solicitarse en los términos del inciso a), para el segundo semestre.
- c) Ante la presencia próxima a iniciarse el período vacacional anual decretado por el H. Consejo Universitario, o en los días festivos y de descanso obligatorio, en los días de descanso de Semana Santa, Semana de Pascua y los de descanso decembrino (todos éstos comprendidos en lo estipulado en las cláusulas 61 y 62 del C.C.T. vigente); sólo se podrán autorizar el disfrute de los días económicos siempre y cuando se soliciten con una anticipación de (15) quince días hábiles al inicio de estos períodos, pero siempre atendiendo lo estipulado en el inciso a).

- d) De igual manera, procederá la autorización de los días económicos señalados en el inciso c) de esta cláusula, siempre y cuando se soliciten después de (15) quince días hábiles posteriores a la fecha en que concluyan cualquiera de los períodos de vacaciones o de descanso que ya quedaron anotados previamente.

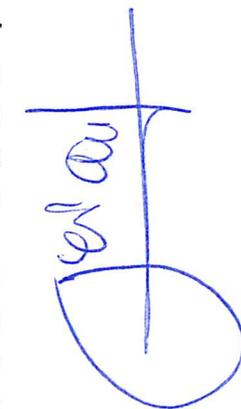


**Cláusula 52. LICENCIAS HASTA POR (1) UN AÑO SIN GOCE DE SALARIO, DERECHO DE PREFERENCIA A REINCORPORARSE AL TRABAJO, CUANDO LA LICENCIA EXCEDE DE (1) UN AÑO Y HASTA (5) CINCO AÑOS**



Es el derecho que se le concede indistintamente a miembros del sindicato que soliciten su separación temporal de labores con la Universidad, hasta por un año sin goce de salario, cuando éste sea a causa de interés personal. Teniendo derecho a reincorporarse automáticamente en su relación individual de trabajo, y a ocupar su carga laboral de base al concluir dicho permiso, sin menoscabo de sus derechos labores adquiridos.

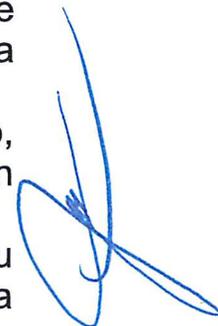
En caso de que el permiso otorgado se prolongara por más de (1) un año y hasta (5) cinco años, tendrán derecho de preferencia siempre y cuando exista materia de trabajo disponible y no lesione los derechos del personal en servicio activo, en los términos que prevé la cláusula 26 de este contrato.



Los permisos manifestados en esta cláusula solo serán otorgados por la Dirección General de Recursos Humanos de la U.A.S., debiendo tramitarse con (10) diez días hábiles de anticipación, a través del Sindicato y con el visto bueno del Jefe inmediato, el cuál no podrá oponerse si no existe causa justificada. La solicitud original debe de contener la firma auténtica del trabajador solicitante.

Para tener derecho a solicitar un nuevo permiso, tendrán que reincorporarse a laborar mínimamente un tiempo igual al que estuvo de licencia.

La antigüedad adquirida hasta antes de la separación de su relación de trabajo, no se verá afectada, sólo queda



suspendida, reiniciándose su cómputo al momento de su reincorporación, siempre y cuando no haya recibido liquidación por concepto de indemnización.

En cualquiera de los casos aquí previstos, el trabajador que solicite permiso, no tendrá derecho a ascensos escalafonarios, sino que permanecerá en su plaza, por todo el tiempo que dure el permiso, en caso de que ocurran movimientos escalafonarios, el Sindicato o sus Secciones lo realizarán, pero sin remover al trabajador que este con permiso. En el entendido de que el beneficio lo tendrá el titular hasta que se reincorpore a su plaza.

**Cláusula 53. LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO HASTA POR (5) CINCO AÑOS POR MOTIVOS DE SEPARACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Todos los trabajadores académicos y administrativos, tendrán derecho a disfrutar licencias sin goce de salario hasta por (5) cinco años, sin que ello lesione sus derechos laborales adquiridos. Estas licencias serán autorizadas y concedidas a los interesados por la Dirección General de Recursos Humanos de la U.A.S., siempre y cuando se cuente con el visto bueno del Consejo Técnico, o a falta de éste podrá otorgarlo el titular del centro de trabajo, para el personal que requiera desarrollar las siguientes actividades:

- a) Realizar estudios de posgrado, fuera del programa de becas de la U.A.S.
- b) Realizar tareas académicas en otras Instituciones de Educación Superior en base a los convenios de intercambio académico signados por la U.A.S.
- c) Ocupar cargos de representación popular.

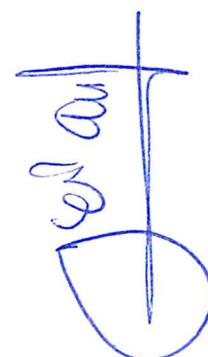
Al concluir cualquiera de las anteriores actividades, el trabajador tiene el derecho automático de reintegrarse a su centro de adscripción y en su relación individual de trabajo, con todos los beneficios contractuales originados por el desarrollo de dicha actividad.

En este caso, con relación a los derechos escalafonarios, se estará a lo dispuesto por el último párrafo de la cláusula que antecede.

**Cláusula 54. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO POR MOTIVOS PERSONALES**

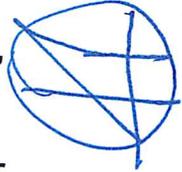
Las licencias con goce de salario a las que tendrán derecho los trabajadores conforme a esta cláusula, se tramitarán por la instancia sindical correspondiente, ante la Dirección General de Recursos Humanos de la U.A.S., quién deberá autorizarlos cuando concurren las siguientes causas:

- a) Por el fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, tutores, abuelos o hermanos: (5) cinco días hábiles.
- b) Por accidente o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, tutores, abuelos o hermanos, se autorizarán hasta (5) cinco días hábiles, los cuales podrán incrementarse cuando así lo recomiende el personal médico del IMSS, o del Hospital Civil, o en última instancia la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en caso de duda debe valorarse la opinión emitida por esta última comisión.
- c) Por privación de la libertad de los familiares antes mencionados: (3) tres días hábiles.
- d) Por asistir el trabajador a diligencias judiciales o administrativas previo citatorio que haya recibido; sólo por el tiempo que duren las mismas en la fecha señalada.
- e) Por acudir a tramitar asuntos relacionados con su situación laboral en la Universidad, ante las Comisiones Mixtas Generales contractuales y/o autoridad laboral competente, siempre y cuando hayan sido citados previamente para tal efecto. Autorizándose únicamente por el tiempo necesario para el tratamiento de dicho asunto.
- f) Por participar el trabajador en eventos universitarios sindicales o en representación de la Universidad o del Sindicato a solicitud de éste, por el tiempo



estrictamente necesario para que el trabajador pueda cumplir con estos eventos.

- g) Por contraer nupcias, hasta (5) cinco días hábiles, contados a partir del siguiente día hábil.

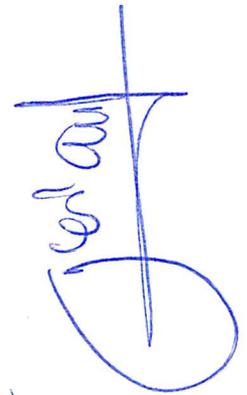


Para todos estos casos se requiere que el trabajador incorpore a su solicitud, la justificación correspondiente o bien después de gozar esta prestación, presentar la documentación que compruebe el mérito de la licencia, de no ser así, en un plazo de cinco días se aplicará la sanción económica respectiva.



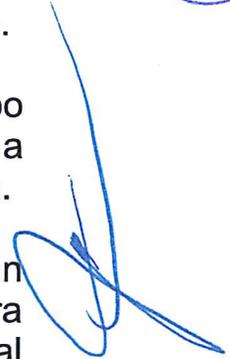
**Cláusula 55. LICENCIAS Y PERMISOS POR GRAVIDEZ Y ADOPCIÓN.**

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a (98) noventa y ocho días de incapacidad, con el correspondiente pago de salario íntegro en el caso de gravidez (por dar a luz), pudiendo gozar de dicho descanso desde (49) cuarenta y nueve días antes del parto, sin que exista impedimento para ello, a elección de la trabajadora. Además, se considerará lo señalado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170 en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier discapacidad o requieran atención médica hospitalaria el descanso será por (8) ocho días más, previa presentación del certificado médico correspondiente; además tratándose de la adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de (30) treinta días con goce de sueldo posteriores al día en que reciban al infante, en términos de los dispuesto en la fracción II Bis del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.



Este período de incapacidad se prorrogará por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas a trabajar a consecuencia del parto, por prescripción médica.

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán actividades que requieran de un esfuerzo físico que pudiera poner en riesgo la salud u ocasionarle trastornos a ella o al producto, además durante el período de lactancia que comprende (7) siete meses, contándose a partir del día en



que la trabajadora se presente a sus labores al finalizar la incapacidad, tendrá derecho a disfrutar de una hora de descanso durante su jornada de trabajo y si hubiera justificación médica, deberán programarse descansos mayores dentro de dicha jornada.



Otorgar permiso de paternidad de (5) cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, a partir del nacimiento o emisión de la carta de adopción.

**Cláusula 56. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA O DOCTORADO**

Los trabajadores en su calidad de candidatos a maestros y doctores que lo requieren para la elaboración de su tesis, se les concederá como máximo (180) ciento ochenta días a los primeros y (200) doscientos días a los segundos, con goce de salario íntegro, comprometiéndose a solicitar examen en un plazo de (150) ciento cincuenta días siguientes posteriores al término de su licencia, si no cumple con el compromiso anterior deberá reintegrar económicamente a la Institución las remuneraciones que reciba durante dicho permiso.

Esta prestación se tramitará por conducto del Sindicato, y el interesado deberá tener cuando menos una antigüedad de (3) tres años en la U.A.S., para disfrutar de ella.

**Cláusula 57. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO**

A los trabajadores que reciban de la Institución una beca para realizar estudios de posgrado, (especialidad, maestría o doctorado), o bien cursos de capacitación o de perfeccionamiento para actualizar o incrementar su formación profesional, en el país o en el extranjero, la Institución les concederá licencia con goce de salario

íntegro en las condiciones que se establezcan al respecto. Estos cursos podrán estar comprendidos en un plazo temporal de (3) tres a (6) seis meses. Los cursos de perfeccionamiento podrán ser de (3) tres a (6) seis meses.

**Cláusula 58. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO TOTAL O PARCIAL PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS**

Los trabajadores administrativos, disfrutarán de este beneficio en los términos que lo establece el reglamento de becas anexo, además podrán gozar de los beneficios que establecen las cláusulas 56 y 57 de este contrato en sus justos términos. Para poder obtener estas prestaciones, el trabajador deberá tener un mínimo de dos años de servicio en la Institución.

**Cláusula 59. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR DERECHO AL PERÍODO SABÁTICO**

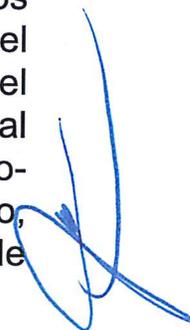
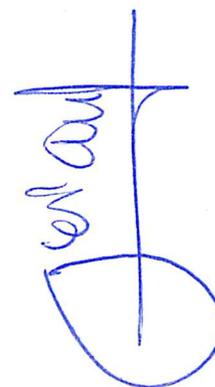
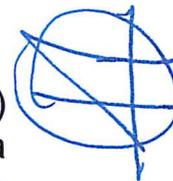
Todo el personal académico de tiempo completo, tendrá derecho al período sabático de (1) un año o 6 (seis) meses, con goce de sueldo por cada (6) seis años de servicios prestados como trabajador de tiempo completo; así también el personal académico de asignatura con (30) treinta horas base, tendrá derecho a un periodo sabático de (1) un año, o 6 (seis) meses con goce de sueldo por cada (6) seis años ininterrumpidos de servicios prestados en dicha plaza con la carga horaria referida.

Así también el personal académico de asignatura con (30) treinta horas base, tendrán derecho a un periodo sabático con goce de sueldo.

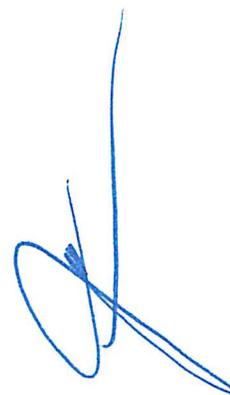
El período sabático consiste en separarse total o parcialmente de sus labores indicadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento Interior de Trabajo, para dedicarse al estudio, investigación o realización de actividades culturales y científicas

relacionadas con su labor profesional sujetándose a los criterios siguientes:

1. El disfrute del derecho de (1) un año o 6 (seis) meses de sabático sólo serán autorizados por la Dirección General de Recursos Humanos, cuando las solicitudes para este fin sean formuladas e interpuestas por el Sindicato y se presenten según lo especificado en el punto siguiente; una vez cubierto este requisito, los trabajadores académicos gozarán de este derecho al inicio de las labores académicas de cada semestre escolar del ciclo correspondiente. Precisándose, que en todos los casos necesariamente, deberán cumplir con lo establecido en el punto que a continuación se expresa.
2. Notificar al órgano de co-gobierno correspondiente y solicitar dentro del mes de Julio y/o del mes de diciembre, según el semestre escolar de inicio para que, a la vez, también, se comience de igual manera, el goce del año o 6 (seis) meses de sabático.
3. Establecer el compromiso de demostrar que el año o los 6 (seis) meses de sabático serán dedicado a actividades académicas, para este efecto el trabajador presentará informes parciales o periódicos del avance de sus actividades desarrolladas en el período sabático.
4. El año sabático podrá disfrutarse en un solo período de (1) un año, también podrá disfrutarse en (2) dos períodos de (6) seis meses, pudiéndose disfrutar el primero al cumplir (6) seis años de labores y el segundo período en la fecha que convenga al interesado previo acuerdo con el órgano de co-gobierno del centro de trabajo al que está adscrito, sujetándose a lo especificado en los puntos 1 y 2 de esta cláusula.



5. El tiempo autorizado por la U.A.S., a los trabajadores académicos para dedicarlos a los estudios de posgrado (beca), permisos con goce de salario, permisos sin goce de salario, inasistencias injustificadas al trabajo, así como el tiempo de haber disfrutado de un año sabáticos no contarán para un nuevo o subsiguiente período (de seis años de servicios) que da derecho a (1) un año o 6 (seis) meses de sabático.



## CAPÍTULO IV

### DESCANSO Y VACACIONES

#### Cláusula 60. DÍAS DE DESCANSO SEMANAL, PRIMA SABÁTICA Y DOMINICAL

Por cada (5) cinco días de labores, el personal de la U.A.S., disfrutará de dos días de descanso a la semana, que serán sábado y domingo. En los casos del personal que no pueda estar sujeto a este descanso, la U.A.S., y el Sindicato ajustarán las jornadas correspondientes de tal modo que disfruten de descanso de manera similar.

Los trabajadores que laboren sábado y domingo, tendrán derecho a descansar dos días a la semana sin menoscabo de prima sabática y dominical que será de un (25%) veinticinco por ciento de salario devengado.

#### Cláusula 61. DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO CON GOCE DE SUELDO

Son días festivos y de descanso obligatorio con goce de sueldo: primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, los días de Semana Santa y de Pascua, 1 y 10 de mayo, y para el personal académico 15 de mayo, 16 de septiembre, 9 de octubre para el personal administrativo, 1 y 2 de noviembre, y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el día que corresponde al cambio del Poder Ejecutivo Federal, los días comprendidos a partir del 21 de diciembre al 4 de enero y los que sean pactados entre la Universidad y el Sindicato.

#### Cláusula 62. VACACIONES

El personal académico, administrativo y de intendencia al servicio de la Universidad, disfrutará de sus vacaciones en los siguientes términos:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ANTIGÜEDAD	VACACIONES EN DÍAS HÁBILES
1 año	12 días
2 años	14 días
3 años	16 días
4 años	18 días
5 años	20 días
6 a 10 años	22 días
11 a 15 años	24 días
16 a 20 años	26 días
21 a 25 años	28 días
26 a 30 años	30 días
31 a 35 años	32 días
36 a 40 años	34 días
41 a 45 años	36 días

La U.A.S., informará con (30) treinta días de anticipación el inicio del año escolar.

Cuando algún trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones generales por habersele asignado alguna tarea conforme a las disposiciones respectivas que se fijen en el reglamento interior de trabajo, disfrutará dichas vacaciones en los días siguientes a la fecha en que concluyan los períodos citados, asimismo, podrán observarse las excepciones respectivas de aquellas dependencias de trabajo continuo en cuyo caso se convendrá con el Sindicato la forma de período vacacional, respetando los usos y costumbres que sean favorables a los propios trabajadores.

Si por alguna causa la madre trabajadora se hubiera visto impedida a disfrutar sus vacaciones durante su período de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período. El tiempo en que los trabajadores estén incapacitados, no contará para vacaciones, en consecuencia los trabajadores disfrutarán de ellas en cuanto termine la propia incapacidad.

En ningún caso los períodos serán acumulados con los años siguientes. Cuando los días correspondientes a sus

vacaciones rebasen el período establecido por el H: Consejo Universitario, el trabajador tendrá derecho a continuar disfrutando de los días de descanso restantes.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir el importe íntegro relativo a la prima vacacional establecida en las cláusulas 78 y 79 respectivamente junto al pago de su salario ordinario más inmediato a la fecha en que se inicie el período de vacaciones.

El personal académico de asignatura de acuerdo a su antigüedad, gozará de un período anual de hasta (6) seis semanas de vacaciones con derecho al pago íntegro de su salario. Asimismo, recibirá el pago del monto de la prima vacacional establecida en la cláusula 79. El personal académico y el administrativo tomará los días de descanso que le correspondan por su antigüedad de conformidad con la tabla que esta misma disposición establece. En caso de no disfrutarlas en el período correspondiente, la U.A.S., se compromete a reponerlas con el pago íntegro de su salario y prima vacacional respectiva.

El personal académico por tiempo y obra determinada tendrán derecho a disfrutar de vacaciones de acuerdo al tiempo trabajado, siempre y cuando no sea menor de un semestre escolar.

El personal administrativo interino, eventual y por obra determinada, tendrá derecho a disfrutar de vacaciones de acuerdo al tiempo trabajado siempre y cuando este sea mayor de (6) seis meses.

Por las funciones especiales de los operadores de autobuses, todo lo relativo a este capítulo, se reglamentará en el convenio anexo respectivo.

El personal académico que labora en la Coordinación Universitaria del Hospital civil disfrutará vacaciones generales en dos periodos en el año escolar, conforme a su antigüedad y de acuerdo al calendario que para este fin se establezca entre los trabajadores y la administración local del centro de trabajo.



**CAPÍTULO V  
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS  
TRABAJADORES**



**Cláusula 63. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la U.A.S., estando subordinado a los superiores jerárquicos, en lo que concierne al trabajo contratado.
2. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenido.
3. Observar buenas costumbres durante el servicio.
4. Cumplir con las obligaciones que le imponga el reglamento interior de trabajo, convenido entre las partes.
5. Guardar reserva en los asuntos de que se tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.
6. Comunicar al representante de la U.A.S., dentro de su dependencia las deficiencias que se adviertan a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de la Institución.
7. Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.
8. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas que al respecto rijan en la Institución con el objeto de comprobar que no padecen de alguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
9. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligran las

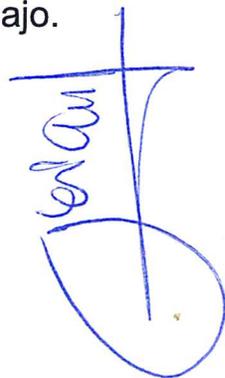
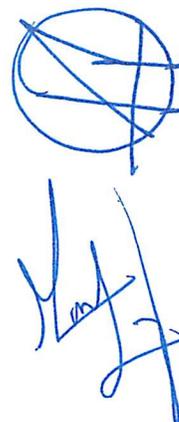
personas o bienes de la Institución, de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no ponga en peligro su vida.

10. 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 responsable por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
11. Proporcionar los datos relativos a la relación del trabajo que le sean requeridos por la Institución para que ésta integre los expedientes respectivos.
12. Cubrir los adeudos que contraiga con la Universidad.
13. Reparar los daños que intencionalmente o por descuido causen a los bienes que están al servicio de la Institución, cuando de las averiguaciones que se practiquen con la intervención del Sindicato, quede demostrado que los daños son imputables al trabajador.
14. Presentarse a laborar dentro de un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que le sea comunicado al trabajador el ingreso como tal a la Universidad o a la designación de una nueva adscripción.
15. El personal académico deberá entregar y/o capturar oportunamente las actas de exámenes, boletas y demás documentos que por naturaleza de sus funciones le sean requeridos.

#### **Cláusula 64. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

1. Usar útiles y herramientas proporcionados por la Universidad para un fin diferente de aquel a que están destinados o reservados, salvo que medie permiso por escrito del Jefe inmediato o titular de la dependencia o centro de trabajo.

2. Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la Universidad, útiles de trabajo, instrumentos o materiales, sin el permiso respectivo por escrito de su Jefe inmediato o titular de la dependencia o centro de trabajo.
3. Presentarse a laborar en estado de ebriedad, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción médica particular o de la Institución Pública de Salubridad, que se acredite con el documento respectivo.
4. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste así lo exija y se pacte con el Sindicato; se exceptúan de esta disposición las que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
5. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
6. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías durante la jornada en el centro de trabajo, sin la autorización por escrito de la Universidad y el Sindicato.
7. Introducir a la dependencia bebidas embriagantes, drogas o medicamentos, excepto cuando éstos últimos sean recetados o convalidados por algún médico.
8. Destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.



**TÍTULO CUARTO**  
**SALARIOS Y PRESTACIONES**

**CAPÍTULO I**  
**SALARIO**

**Cláusula 65. INTEGRACIÓN DEL SALARIO**

En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en su puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por la edad o sexo. La Comisión Mixta de Tabuladores será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores. Los pagos de salarios se harán en cheques o moneda nacional de curso legal, o bien por depósitos o transferencias bancarias.

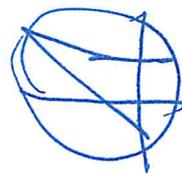
**Cláusula 66. PAGO DE SALARIOS**

El pago de los salarios se hará oportunamente, de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario efectivo el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo. Los salarios deberán cubrirse los días (15) quince y último de cada mes antes de las doce horas del día y mes respectivos, ó el último día hábil de cada quincena. En el caso de los trabajadores de intendencia que laboran en la ciudad de Culiacán, los pagos se harán los días viernes de cada semana. El pago del salario para el personal académico de asignatura se hará en su propio centro de trabajo.

El pago de salario a todo el personal de nuevo ingreso se realizará en la primera quincena posterior a su contratación, siempre y cuando haya cubierto los requisitos para tal efecto. En el caso del personal administrativo con el oficio de propuestas hecho por el Sindicato y autorizado por la Dirección General de Recursos Humanos. De no cumplir la Institución con esta obligación se estará a lo previsto en el Punto 4, de la Cláusula 40.

**Cláusula 67. IRREDUCTIBILIDAD DEL SALARIO**

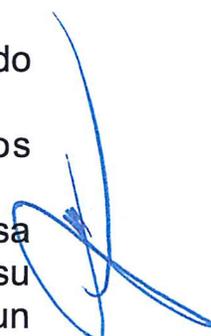
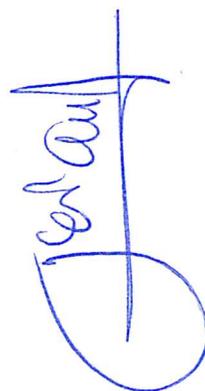
La Universidad Autónoma de Sinaloa se obliga a respetar los montos salariales que a los trabajadores corresponden en sus diferentes categorías y niveles; por lo que en ningún caso, bajo ningún concepto podrá ordenar la disminución o reducción de los salarios y de las prestaciones accesorias.



**Cláusula 68. CAUSAS POR LAS QUE SE APLICARÁN DESCUENTOS A LOS SALARIOS Y PORCENTAJES DE ESTOS**

Sólo podrán hacerse descuentos por deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldos, el descuento se hará íntegro. En caso de préstamo, el descuento no podrá ser mayor de (30%) treinta por ciento del salario mensual del trabajador. Con excepción de los casos contemplados en el punto 41 de la cláusula 86.
2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato y extraordinaria cuando lo decreta el propio Sindicato.
3. Por aportaciones o cooperaciones, cuando así lo convenga el Sindicato.
4. Para fondos de ahorro y seguro del trabajador.
5. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente.
6. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.
7. Cuando se deban hacer cobros por daños ocasionados por el trabajador.
8. Por infringir la cláusula 63 en su punto 15, se precisa que, cuando un trabajador académico retenga en su poder y como consecuencia no haga entrega en un plazo máximo de (5) cinco días naturales, de: exámenes, calificaciones, actas de exámenes, y con la práctica de esa conducta rebase a las fechas



previamente programadas para cumplir con dicha entrega, en razón de lo anterior, hasta en tanto no entregue, por cada día que se exceda, se le aplicará un descuento a su salario equivalente a la misma cantidad que devenga diariamente; lo anterior de ninguna forma es equiparable a una multa.

9. Por inasistencia al trabajo, haciéndose efectivo el descuento en la cantidad que corresponde al salario por día o por hora de jornada. Contando el trabajador y el Sindicato con un plazo de (5) cinco días hábiles para justificar su inasistencia, en caso contrario se procederá a hacer efectivo el descuento. Sin que exista o medie como obligación para la Universidad de iniciar y concluir una investigación administrativa.
10. Por no cumplir con la obligación de realizar las actividades en año sabático.
11. Por no cumplir en tiempo y forma con los trabajos en los proyectos especiales que fueron propuestos por el trabajador.

Con excepción de lo señalado en los puntos 1, 5, 7, 8, 9, 10 Y 11 los descuentos no podrán ser mayores del (10%) diez por ciento mensual; está prohibida la imposición de multa a trabajadores, cualquiera que sea la causa o concepto sin justificación, existe impedimento también para retener el cheque salarial por encargo o comisión de otra persona sin que exista o medie orden de la autoridad judicial.

La Universidad asentará en el comprobante de pago, sin excepción el o los conceptos del descuento.

#### **Cláusula 69. RESPETO AL PAGO DEL SALARIO EN CASO DE CONFLICTO**

La Institución se compromete a respetar el salario correspondiente, tanto en monto como en forma de pago, a los trabajadores que se encuentren en litigio por mediar un conflicto de carácter laboral en tanto no exista resolución definitiva del caso por la Comisión Mixta de Conciliación.

**Cláusula 70. INCREMENTO SALARIAL**

Los salarios que se fijan a los tabuladores en cada categoría y nivel deberán incrementarse por lo menos cada año cuando exista un decreto de aumento de salarios generales en el país.

Además, se aumentará cuando de manera conjunta, sindicato y administración universitaria, logren a través de la gestión con autoridades de la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público recursos suficientes para tal efecto.

**Cláusula 71. INCREMENTO SALARIAL POR REVISIÓN ANUAL**

La Universidad Autónoma de Sinaloa, otorga un incremento salarial al personal sindicalizado que será determinado por revisión anual y en acuerdo bilateral con el sindicato, en el marco del emplazamiento a huelga del año en turno.

La Universidad Autónoma de Sinaloa se obliga con el personal administrativo e intendencia a absorber los impuestos, así como a asentar el importe de los mismos en los comprobantes de pago.

**Cláusula 72. PAGO ANUAL DE DÍAS EXCEDENTES**

La Universidad establece el compromiso con todos los trabajadores sindicalizados a su servicio a pagarles junto con su salario nominal de la segunda quincena del mes de febrero, la cantidad equivalente que resulte para cada una de las diferentes categorías y niveles, por concepto de los (5) cinco días que en el año corresponden a los meses del calendario terminados con (31) treinta y un días, o de (6) seis días tratándose de año bisiesto.

**Cláusula 73. AUMENTO AL SALARIO POR ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA**

Los trabajadores disfrutarán de una prima de antigüedad sobre su salario tabular en los siguientes términos:

- a) De 0 a menos de 3 años un 8.10 %
- b) De 3 a menos de 5 años un 20.6 %
- c) De 5 a menos de 10 años un 25.6 %
- d) De 10 a menos de 15 años un 30.6 %
- e) De 15 a menos de 20 años un 35.6 %
- f) De 20 a menos de 25 años un 40.6 %
- g) De 25 o más años en adelante, un 45.6 %



El pago de esta prestación será automático y se incluirá en comprobante de pago correspondiente a más tardar en las dos siguientes quincenas. La U.A.S., se obliga a mantener un registro actualizado de la antigüedad de todo el personal administrativo y de intendencia, a fin de otorgar oportunamente el citado beneficio.

El pago de esta prestación se hará en función de los años laborados en la U.A.S., y de acuerdo al último salario devengado independientemente de la categoría contractual que el trabajador haya tenido.

Esta tabla de antigüedad también se aplicará a todos los casos de contratación de personal debidamente certificados, de compañeros cuya función académica y/o de investigación, la hubieran realizado parcial o totalmente en una institución de enseñanza superior fuera de la U.A.S., siempre que exista acuerdo de reciprocidad con otros centros de educación superior.

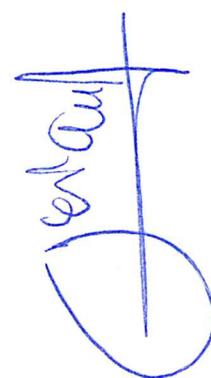
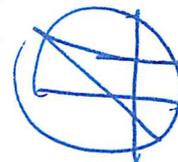
**Cláusula 74. AUMENTO AL SALARIO POR ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO**

Los trabajadores académicos disfrutarán de una prima de antigüedad en su salario tabular en los siguientes términos:

AÑOS	HOMOLOGADO	AÑOS	HOMOLOGADO
1	0.0%	13	27.2%
2	0.0%	14	29.2%
3	0.0%	15	31.2%
4	0.0%	16	33.2%
5	11.2%	17	35.2%
6	13.2%	18	37.2%
7	15.2%	19	39.2%
8	17.2%	20	41.2%
9	19.2%	21	43.7%
10	21.2%	22	46.2%
11	23.2%	23	48.7%
12	25.2%	24	51.2%
		25	53.7%

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el comprobante de pago correspondiente a más tardar en las dos siguientes quincenas. La U.A.S., se obliga a mantener un registro actualizado de la antigüedad de todo el personal académico, a fin de otorgar oportunamente el citado beneficio.

El pago de esta prestación se hará en función de los años laborados en la U.A.S., y de acuerdo al último salario devengado independientemente de la categoría contractual que el trabajador haya tenido. Esta tabla de antigüedad también se aplicará a todos los casos de contratación de personal debidamente certificados, de compañeros cuya función académica y/o de investigación, la hubieran realizado parcial o totalmente en una Institución de Enseñanza Superior fuera de la U.A.S., siempre que exista acuerdo de reciprocidad con otros centros de Educación Superior.



**Cláusula 75. ESTIMULO SALARIAL AL PERSONAL DE ASIGNATURA**

La Institución se obliga con el Suntuas Académicos a pagar un estímulo de 2.50 (DOS PESOS 50/100 MN.) por hora-clase a los maestros de asignatura en activo, a partir de la 16ava. hora impartida.

El pago correspondiente deberá identificarse con la clave respectiva en el talón de cheque quincenal.

## CAPÍTULO II

### PRESTACIONES SOCIALES

#### **Cláusula 76. AGUINALDO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

La Universidad otorgará a todos los trabajadores administrativos y de intendencia a su servicio, el pago de (73) setenta y tres días de salarios por concepto de aguinaldo libres de impuestos. Pagadero a más tardar antes del día 20 (veinte) de diciembre de cada año.

#### **Cláusula 77. AGUINALDO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO**

La Universidad se obliga para con el personal académico a su servicio, pagarle por concepto de aguinaldo el equivalente a (55) cincuenta y cinco días de salarios homologados libres de impuestos, efectuándose éste en una sola emisión antes del día (20) veinte de diciembre de cada año.

#### **Cláusula 78. PRIMA VACACIONAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA**

El personal administrativo y de intendencia, tendrá derecho a una prima vacacional del monto del (75%) setenta y cinco por ciento de su salario ordinario, conforme a la tabla contenida en la cláusula 62 de este contrato.

La Universidad se compromete a cubrir esta prestación que corresponda a cada trabajador jubilado y pensionado.

#### **Cláusula 79. PRIMA VACACIONAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO**

El personal académico al servicio de la Universidad, tiene derecho a que la Institución Educativa le pague por concepto de prima vacacional el monto equivalente al (45%) cuarenta y cinco por ciento sobre la base de (40) cuarenta días de salarios libres de impuestos más la antigüedad, cubriéndosele a más tardar el día 15 de julio de

cada año, para cada una de las diferentes categorías y niveles académicos.

**Cláusula 80. PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA**

La U.A.S., se compromete a pagar la cantidad de \$ 443.36 (Cuatrocientos cuarenta y tres pesos 36/100 M.N.) mensuales. al personal administrativo y de intendencia, como complemento salarial para la adquisición de canasta alimenticia.

De manera proporcional se cubrirá este pago al personal administrativo contratado por obra y tiempo determinado. La cantidad que corresponda por el pago de esta prestación deberá cubrirse normalmente e integrarse comprobante de pago respectivo correspondiente al pago de los salarios ordinarios.

**Cláusula 81. PAGO DE AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

La Universidad se obliga a pagar a todo el personal académico sindicalizado que ocupa las diferentes categorías y niveles en que contractualmente se clasifica este personal, la prestación denominada AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO pagándose ésta a través de un BONO canjeable por mercancía cada quincena nominal salarial, el cual se adjudicará de acuerdo a las cantidades expresadas en el tabulador que se agrega al final de las cláusulas transitorias de este Contrato.

**Cláusula 82.** Derogada.

**Cláusula 83. APOYO PARA TRANSPORTE**

Si el traslado del personal a su centro de trabajo es por necesidad en forma reiterada, fuera del perímetro urbano de la ciudad y en el lugar donde se ubique el centro de trabajo no hubiera condiciones apropiadas para vivir permanentemente el trabajador y su familia, el personal tendrá derecho a que la U.A.S., establezca el servicio de transporte colectivo en un plazo que no exceda de (60) sesenta días posteriores a la firma del presente Contrato,

previa reglamentación entre Sindicato e Institución. En los casos en que la U.A.S., no dé el servicio de transporte al trabajador, se le entregará automáticamente una ayuda económica consistente en \$450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) mensual tanto al personal administrativo e intendencia, así como al personal académico 30 horas base.



En el caso de la Facultad de Agronomía será de \$667.00 (SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS 00/100 M.N.) mensual al personal administrativo e intendencia, así como al personal académico 30 horas base, y en la Facultad de Agronomía del Valle del Fuerte será de \$570.00 (QUINIENTOS SETENTA PESOS 00/100 M.N.) mensual por igual al personal administrativo e intendencia y al académico 30 horas base, para el pago de pasajes.

En los casos anteriores, cuando la carga académica sea menor a 30 horas se otorgará el porcentaje correspondiente.

Además, se concederá al trabajador media hora de tolerancia en la entrada a sus labores.

**Cláusula 84. SERVICIO DE TRANSPORTE, APOYO ECONÓMICO PARA TRANSPORTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO SOCIAL**

La U.A.S., se compromete a cubrir a los trabajadores del Servicio Social Universitario, un apoyo económico consistente en \$120.00 (CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M.N.), mensuales, para los gastos de transporte que se deriven de sus actividades.

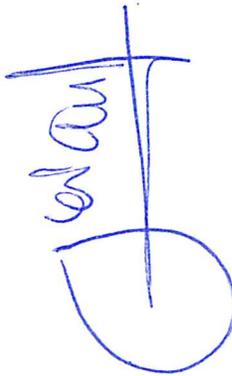
**Cláusula 85. ESTÍMULOS ECONÓMICOS POR QUINQUENIOS**

La Universidad otorgará estímulos económicos al personal sindicalizado, con motivo de cumplir quinquenios por prestar sus servicios conforme a la tabla siguiente:

a) Por 5 años de servicio	5 S.M.N.
b) Por 10 años de servicio	10 S.M.N.
c) Por 15 años de servicio	15 S.M.N.
d) Por 20 años de servicio	20 S.M.N.
e) Por 25 años de servicio	25 S.M.N.

Los quinquenios pagados antes del (1) uno de enero, no serán afectados por esta cláusula, esta prestación será pagada en forma automática por quinquenio cumplido por una sola vez incluida en el cheque quincenal correspondiente.

Esta prestación tendrá efectos retroactivos para todos aquellos trabajadores que habiendo cumplido su quinquenio no hayan recibido el pago correspondiente.



### CAPÍTULO III

#### DEL BIENESTAR SOCIAL

#### Cláusula 86. PRESTACIONES PARA EL BIENESTAR SOCIAL

La Universidad con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1. Cubrir las cuotas, registrar y hacer las modificaciones al I.M.S.S. Cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social las aportaciones que corresponda a la U.A.S., igualmente las que previamente se descuenten y correspondan a los trabajadores, para que éstos perciban los beneficios y prestaciones de dicha Institución, y registrar a los trabajadores que no lo estén, así como a los de nuevo ingreso, comunicando al interesado y al sindicato los movimientos afiliatorios y demás que señala la Ley del I.M.S.S. y sus reglamentos.

En caso de que por negligencia de los servicios médicos prestados por el I.M.S.S., afecten al trabajador o algunos de sus beneficiarios, la Institución se compromete a gestionar ante el IMSS la restitución de los daños que les ocasionen.

2. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar tendrán derecho a percibir su salario íntegro. Los trabajadores tendrán derecho a que se le concedan licencias para dejar de asistir a sus labores por motivo de enfermedad o accidentes profesionales o no profesionales, una vez que el IMSS le haya otorgado el documento de incapacidad.
3. Cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que fijen las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así como las

determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la que deberá tomar en cuenta el informe que presenten las comisiones respectivas en cada centro de trabajo, para las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos, materiales de trabajo en general, tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores en el ejercicio de sus labores.

4. Proporcionar a los trabajadores, útiles, instrumentos y los materiales necesarios para ejecución de sus labores ordinarias. En aquellos centros de trabajo donde se labore en condiciones especiales, se proporcionará equipo y ropa adecuada conforme al dictamen que emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la que tomará en cuenta el informe que presenten las subcomisiones respectivas en cada centro de trabajo.

Al personal de intendencia que se encuentre en activo, se le entregarán (3) tres uniformes al año y dos batas para los trabajadores cuyas labores así lo requieran, dichos equipos y ropa se entregarán en la primer quincena del mes de mayo a más tardar.

5. Establecer las condiciones que garanticen la eficiencia del trabajo del personal como son: cubículos, laboratorios, servicios bibliotecarios, servicios fotográficos, material audiovisual, medios para la publicación de los trabajos realizados, etc.
6. Cubrir conjuntamente con el Sindicato a los deudos del personal sindicalizado que haya fallecido estando en servicio, jubilado o pensionado, la cantidad de \$25,000.00 (VEITICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), por concepto de gastos de defunción, del cual la Institución cubrirá el 50% y el SUNTUAS el 50%; el pago correspondiente, se hará de inmediato a quien designe el finado trabajador en su

hoja de voluntad y a falta de ésta a quien acredite ser legítimo beneficiario conforme al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

De no cubrir la Institución la parte que le corresponde en un plazo de (45) cuarenta y cinco días, posteriores a la entrega de la documentación requerida para cubrir esta ayuda, esta se incrementará a razón de un 10%.

Para garantizar el pago oportuno de esta prestación, la U.A.S., y el Sindicato se obligan a establecer un fondo especial para estos casos, el cual se manejará bilateralmente, debiendo depositarse, lo correspondiente a (4) cuatro casos.

7. La Universidad se obliga a cubrir conjuntamente con el Sindicato la cantidad de: \$6,000.00 (SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.) como ayuda de gastos de defunción a los trabajadores en los casos de fallecimiento de los padres, hijos, y cónyuges, del cual la Institución cubrirá el 50% y el SUNTUAS el 50%.

De no cubrir la Institución la parte que le corresponde en un plazo no mayor de (45) cuarenta y cinco días posteriores, a la entrega de la documentación requerida para cubrir esta ayuda, se incrementará a razón de un (10) diez por ciento.

Para garantizar el pago oportuno de esta prestación la U.A.S., y el Sindicato se obligan a establecer un fondo especial para estos casos, el cual se manejará bilateralmente, debiendo depositarse lo correspondiente a (6) seis casos

8. Con base en los acuerdos bilaterales del 2007, 2008 y 2016 la U.A.S. se obliga a jubilar al personal sindicalizado activo hasta el 31 de diciembre de 2015, con derecho vitalicio a recibir su salario íntegro e incrementos salariales que se obtengan con motivo de las revisiones al contrato colectivo de trabajo, al cumplir los siguientes requisitos:

- a) Para obtener el derecho a la pensión por jubilación dinámica se deberá cumplir con la siguiente tabla:

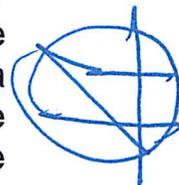
Los que al 31 de marzo de 2008 tengan una antigüedad laboral de:	Podrán jubilarse con:
de 20 hasta menos de 25 años	27 años laborados
de 15 hasta menos de 20	28 años laborados
de 10 hasta menos de 15	29 años laborados
de menos de 1 y hasta menos de 10	30 años laborados

Esta tabla solo se aplicará al personal que no haya cumplido (25) veinticinco años de servicios al 31 de marzo del 2008.

- b) Los trabajadores que ingresaron a prestar servicios en la U.A.S. a partir del primero de abril del dos mil ocho, tendrán derecho a la jubilación por años de servicio, siempre y cuando hayan cumplido (35) treinta y cinco años efectivamente laborados en la institución.
- c) Para obtener el derecho a la jubilación dinámica por edad biológica el trabajador deberá cumplir, estando activo, los (60) sesenta años de edad y los siguientes años de servicio:
- 1) con 15 años de servicio cuando menos, tendrá derecho a recibir el 65% del salario;
  - 2) con 20 años de servicio cuando menos, tendrá derecho a recibir el 80% del salario, y
  - 3) con 25 años de servicio cuando menos, tendrá derecho a recibir el 100% del salario.

Este esquema solo se aplicará al personal que no haya cumplido los 55 años de edad biológica al 31 de marzo del 2008.

- d) Los trabajadores que ingresaron a prestar servicios en la U.A.S. a partir del (1) primero de abril de (2008) dos mil ocho, tendrán derecho a la jubilación por edad biológica siempre que hayan cumplido, estando en activo, 62 años de edad, los años de servicio que se establecen y el derecho a recibir el salario en la proporción que se señala en la tabla que a continuación se transcribe:



Con una antigüedad de	El % de pensión del salario será del
De 22 hasta menos de 25	60%
De 25 hasta menos de 30	70%
De 30 hasta menos de 35	80%
De 35 en adelante	100%

- e) El salario de la jubilación, para el caso de los trabajadores que hayan cambiado de categoría laboral y/o una adscripción con una zona económica distinta en los últimos 6 años, deberá ser calculado de acuerdo con el promedio ponderado del salario actualizado de las diferentes categorías o zonas económicas involucradas. Por lo que toca a los trabajadores administrativos y de intendencia, dicha medida salarial se aplicará por los dos últimos años de servicios.
- f) Las partes manifiestan implementar un programa de estímulos económicos para el personal que, habiendo cumplido los requisitos para jubilarse, decida mantenerse activo, ya sea por cumplir los años de servicio señalados en los incisos a) y b) de este punto o por edad biológica, siempre y cuando haya laborado (25) veinticinco años de servicio, aplicados de la siguiente manera:

1. Un estímulo económico del 25 % calculado sobre el importe correspondiente al salario base y antigüedad conforme al esquema establecido en la presente clausula.
2. Un estímulo a la antigüedad al salario del 2 % calculado sobre el importe del sueldo base que se incrementará a razón del 2 % anual, independientemente de la antigüedad que tenga cada trabajador.

Estos estímulos, en ninguna circunstancia se considerarán o se integrarán en el salario para el otorgamiento de la jubilación, así como para el pago del aguinaldo, prima vacacional, quinquenios, prima de antigüedad o cualquier otra prestación.

- g) Las partes manifiestan que al personal que, teniendo el derecho de jubilarse por años de servicio o por edad biológica, manifieste su voluntad de permanencia activa, la U.A.S. deberá cubrirle el pago correspondiente a la prima de jubilación en los términos que se acuerden con el trabajador.

La U.A.S. manifiesta, que los años subsecuentes que labore el trabajador, le serán pagados en la proporción de los días que resulten por el periodo respectivo.

- h) Manifiestan las partes, el compromiso de coordinar una estrategia de gestión ante los gobiernos federal y estatal, para que aporten los recursos suficientes que permitan solventar la solución definitiva del problema financiero de la U.A.S., y, además, los siguientes:

- 1) Que el gobierno del estado de Sinaloa otorgue el importe de financiamiento a la U.A.S., en la proporción media nacional que hacen los gobiernos estatales.

- 2) Que el gobierno federal financie el costo de la plantilla no reconocida, que se deriva del aumento de la oferta educativa pertinente que ha creado la U.A.S. desde el año 1993.
  - 3) Que los gobiernos federal y estatal, aporten una partida anual para el financiamiento del programa de estímulos para la retención del personal con derecho a jubilarse.
  - 4) Que ambos gobiernos implementen un programa extraordinario que permita el rescate financiero de la actual insolvencia que tiene la institución.
- 
- i) Las partes manifiestan que se gire atenta recomendación al H. Consejo Universitario, para que la jubilación que se conceda a los trabajadores de confianza de la institución, deberá considerarse como salario promedio el que se devengue por dichos trabajadores en los últimos 8 años de servicios prestados.
  - j) Que los trabajadores que ingresaron a laborar al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, a partir del (1) uno de enero del año (2016) dos mil dieciséis, no tendrán derecho a la jubilación estipulada en el punto 8 de la presente cláusula, y, quedarán sujetos al régimen de pensiones en los términos que establece la Ley del Seguro Social.

La universidad concederá licencia con goce de salario íntegro hasta por 30 (treinta) días naturales, a los trabajadores que tengan derecho a iniciar gestiones para obtener su jubilación, término en el cual deberá dictaminarse lo procedente a cada solicitud; pudiendo interrumpirse la licencia de no proceder el trámite de jubilación del trabajador.

La licencia a que se refiere el párrafo anterior se tramitará por conducto de la sección sindical a la que pertenezca el trabajador, con autorización de la Dirección General de Recursos Humanos de la U.A.S., y el término señalado se computará a partir de la fecha indicada por la sección sindical correspondiente.



Quedan sin efecto, las disposiciones que se opongan a lo establecido en esta cláusula.

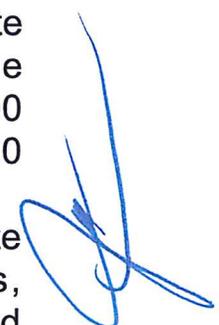
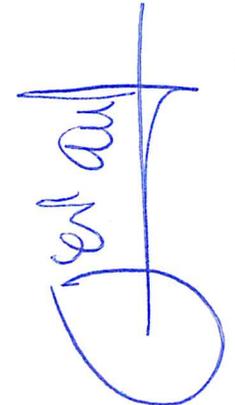
**9. Derogada.**

**10.** Al jubilar o pensionar la Universidad a un trabajador y éste no tenga la edad necesaria para efecto de que el Instituto Mexicano del Seguro Social lo pensione, la Institución se compromete a cubrir la tercera parte del costo de su afiliación dentro del régimen del Seguro Voluntario. Debiendo cubrir el Sindicato otra tercera parte y el trabajador jubilado o pensionado el resto. La ayuda anterior deberá suspenderse una vez que el trabajador jubilado sea sujeto a cualquier tipo de pensión por parte del I.M.S.S.

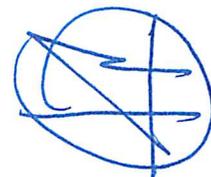


**11.** La Universidad otorgará una ayuda económica anual en el último día hábil del mes de octubre, a cada trabajador de acuerdo a lo siguiente:

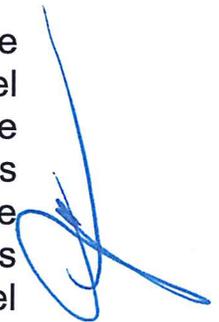
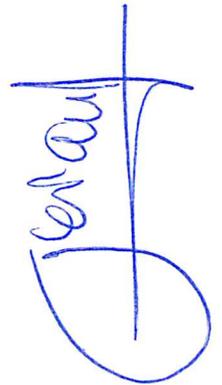
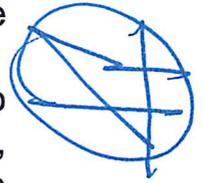
- a) Al trabajador que demuestre documentalmente tener hijos en guarderías infantiles que no sean las que dependen del IMSS, la Institución se obliga a cubrir la cantidad de — —\$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.).
- b) Al trabajador que demuestre documentalmente tener hijos estudiando en un jardín de niños que no sea el de la U.A.S., la cantidad de —\$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.).
- c) Al trabajador que demuestre documentalmente estar él mismo, sus hijos o cónyuges, estudiando la educación primaria, la cantidad



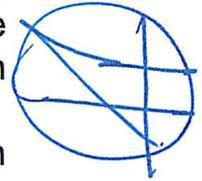
- de —\$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.).
- d) Al trabajador que demuestre documentalmente estar él mismo, sus hijos o cónyuges, estudiando la educación secundaria, la cantidad de —\$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.).
  - e) Otorgar a los trabajadores, cónyuges e hijos, la exoneración correspondiente al importe total de su inscripción, colegiaturas, pago de laboratorio, y cuotas especiales que por diversos conceptos llegaran a acordarse en el futuro en cualquier escuela de la U.A.S.
  - f) Pagar al trabajador que estudie los niveles de primaria, secundaria y preparatoria semiescolarizada, la misma cantidad que se contiene en los incisos c) y d) de esta misma cláusula.
  - g) Otorgar becas económicas equivalentes al costo de inscripción, para los hijos de los trabajadores que requieren atención especial por motivo de Necesidades Educativas Especiales (NEE) de acuerdo al diagnóstico emitido por el I.M.S.S.
12. Otorgar por conducto del Sindicato, a los estudiantes hijos de trabajadores, facilidades para utilizar los servicios asistenciales que la Institución proporciona.
- Para tener derecho a esta prestación los estudiantes deberán acreditar su inscripción y conservar su carácter de alumnos regulares. En caso de fallecimiento del trabajador, este derecho continuará hasta que las personas beneficiarias terminen su carrera.
13. Derogada.



14. Dar facilidades a los trabajadores que estudien en la Institución, sin que lo anterior signifique que interrumpirán su jornada de trabajo.
15. La Institución se compromete a integrar un Fondo Revolvente mensual para cada sección sindical, que servirá para apoyos de compra de material de construcción y pago de mano de obra para ampliación de casa habitación para los trabajadores sindicalizados.
16. La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga a cotizar ante el IMSS e INFONAVIT, conforme a la Ley que los rige, en la forma siguiente:  
La Universidad se compromete a cubrir el equivalente a (4) cuatro salarios mínimos la aportación ante el I.M.S.S. e INFONAVIT. Asimismo, actualizar el pago de cuotas ante dichos institutos de acuerdo al salario real, a los trabajadores a partir de 55 años de edad biológica.
17. Derogada.
18. Considerando que la difusión de la cultura es una función básica de la Institución, se otorgará a solicitud del Sindicato, el (50%) cincuenta por ciento de descuento en la adquisición de boletos para los diferentes eventos culturales y deportivos que en esta área desarrolla la Universidad, con el fin de que los trabajadores y familiares concurren a dichos eventos.
19. La Universidad Autónoma de Sinaloa se compromete a cumplir con el funcionamiento del Jardín de Niños en Mazatlán, Los Mochis, Guasave y Guamúchil, o bien, a realizar todas las gestiones que sean necesarias para que en estas ciudades se inscriban a los hijos de los trabajadores en los jardines de niños que más les convenga a partir del próximo ciclo escolar.
20. La Universidad Autónoma de Sinaloa, se compromete a celebrar convenios con alguna o



algunas tiendas de consumo para los trabajadores, las cuales deberán funcionar en el estado de Sinaloa. Para la implementación de esta obligación pactada, se nombrará a una comisión bilateral.



21. La Institución se obliga a mantener y preservar en tanto exista en favor de los trabajadores universitarios, el derecho del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los trabajadores (INFONACOT).



22. La Universidad defenderá jurídicamente, sin costo alguno para el trabajador en caso de accidente, a los trabajadores que manejen vehículos de la Institución o propios, siempre que al ocurrir el accidente se estén utilizando en el cumplimiento de alguna actividad relacionada con el trabajo y que no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga o enervante.

Esta defensa comprende la obligación de dar la fianza y de pagar los daños causados en el accidente, así como el pago normal de su salario.

Esta obligación de la Universidad se extiende a todo el personal sindicalizado, cuando sean procesados en actos ejecutados en cumplimiento de su deber por defender los intereses de la Institución.

23. La Universidad hará gestiones ante las autoridades correspondientes y los permisionarios de las líneas de transportes a fin de garantizar el servicio fuera de las corridas normales en la medida en que se fijen las horas de entrada y salida de los trabajadores.

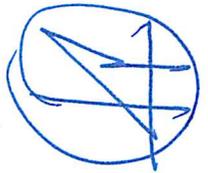


24. A petición del Sindicato, la Universidad hará gestiones ante la S.E.P., para la obtención de becas para las niñas, niños y adolescentes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) hijas e hijos de los trabajadores.



25. La Universidad practicará los descuentos a los trabajadores que por escrito o individualmente lo

soliciten al Sindicato por concepto de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, entregándolas en un plazo de (3) tres días hábiles después de hecho el descuento, al tesorero del Sindicato de la Sección respectiva, sin cobrar por este concepto cantidad alguna.



26. La Universidad Autónoma de Sinaloa, colaborará con los recursos humanos y materiales propios de que pueda disponer con el Sindicato en la organización de actividades culturales, recreativas y deportivas para los niños de los trabajadores universitarios.

27. La Universidad se obliga a asentar en el talón de cheques de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos y si son por inasistencia a qué quincena se atribuye. Para cada descuento extraordinario la Universidad se obliga a comunicarle al trabajador oportunamente.

28. Cuando el I.M.S.S. prescriba aparatos ortopédicos, anteojos y procedimientos dentales y no proporcione dichos servicios al trabajador y sus beneficiarios, la U.A.S. se compromete a cubrir un apoyo económico en los términos siguientes:

- a) **Ayuda de lentes** se les hará entrega de la cantidad de \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100M.N.) para apoyo de los costos de graduación.
- b) **Ortopédicos:** Prótesis, zapato, plantillas, aparatos ortopédicos, auditivos y visuales, se pagará el importe total de los mismos.
- c) **Procedimiento Dental:** Se pagará el 85% del importe teniendo como referencia el tabulador de costos de la clínica dental UAS.
- d) **Educación Especial:** Se pagará el importe total de los mismos.

Se estimará procedente lo anterior previo dictamen emitido por las dependencias de la U.A.S. especializadas en cada rubro con el aval de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

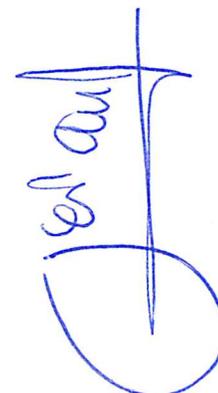
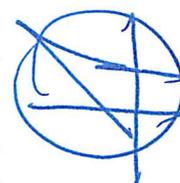
29. Después de haber hecho entrega de la documentación requerida para cubrir cualquiera de las prestaciones previstas en el punto anterior, la Institución, hará efectivo el pago correspondiente ya sean aparatos ortopédicos, ayuda de lentes o gastos dentales, educación especial, previo aval de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

30. En los casos en que el trabajador requiera atención médica que no proporcione el IMSS y dependiendo de la dimensión del problema que ponga en riesgo la vida del trabajador o sus beneficiarios, se cubrirá por gastos médicos el 60% del total del importe.

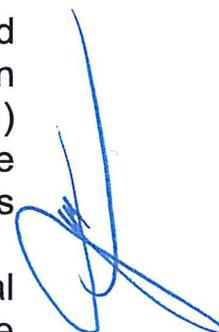
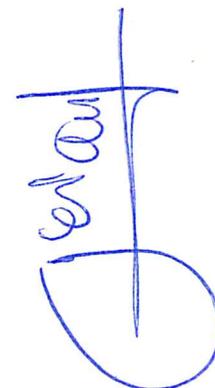
Se estimará procedente lo anterior, una vez revisado la documentación respectiva y esta sea aprobada por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

31. Independientemente de las prestaciones que a su favor señale este contrato, los trabajadores gozarán de los beneficios que establece la Ley del IMSS, y la Ley Federal del Trabajo, en materia de prestaciones o servicios sociales, riesgos de trabajo, en enfermedades profesionales, seguro de vejez, invalidez o muerte.

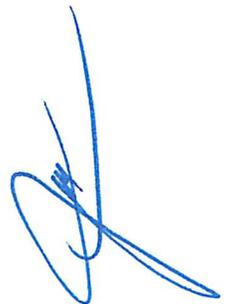
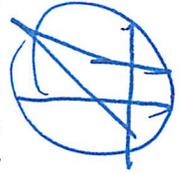
32. En concordancia con el punto que antecede y de conformidad con los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, la Institución otorga un incremento del 5% adicional sobre el salario ordinario que actualmente se paga a los trabajadores activos que laboren en los centros de trabajo considerados como riesgos para la salud, siendo éstos: Escuela de Medicina (Banco de Sangre, Laboratorio de Análisis Clínicos, Patología, Anfiteatro); Escuela de Odontología; Coordinación



- Universitaria del Hospital Civil; Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia; Escuela de Ciencias Químico Biológicas, Construcción y Mantenimiento; Posta Zootécnica; y Facultad de Ciencias del Mar.
- 33.** Cubrir conjuntamente con el Sindicato a los deudos del personal académico y administrativo que hayan fallecido estando en servicio, jubilados o pensionados, la cantidad de: \$ 9,000.00 (NUEVE MIL PESOS 00/100 M.N.) por concepto de pago de seguro de vida del cual la Institución cubrirá la mitad y el SUNTUAS la otra parte. Se precisa que los \$4,500.00 que por este concepto el SUNTUAS sección académicos debe cubrir a los beneficiarios del trabajador académico fallecido queda cubierta con el pago del seguro de vida colectivo. De no cubrir la Institución la parte que le corresponde, en un plazo de (45) cuarenta y cinco días posteriores a la entrega de la documentación requerida para cumplir con esta prestación, ésta se incrementará a razón de (10%) diez por ciento. Para garantizar el pago oportuno de esta prestación, la U.A.S., se obliga a establecer un fondo especial para estos casos, el cual se manejará bilateralmente debiendo depositarse lo correspondiente a (3) tres casos.
- 34.** Cubrir conjuntamente con el Sindicato el pago de un seguro de vida colectivo para los trabajadores, ante una Institución aseguradora.
- 35.** La Institución acepta otorgar un seguro de orfandad a favor de los hijos del trabajador que, estando en servicio activo, fallezca, equivalente al (60%) sesenta por ciento, de su sueldo tabulado base mensual, hasta que el último de sus hijos cumpla los (18) dieciocho años de edad.
- 36.** La Universidad se obliga a proporcionar el material didáctico de los niños que estudien en el Jardín de Niños de la Institución.



37. Se gestionará una tabla elaborada bilateralmente, que sea superior a la que establece la Ley Federal del Trabajo y que podría ser la del I.M.S.S., incrementada en un (15%) quince por ciento para efectos de que establezca un seguro para los trabajadores por la pérdida de un órgano, por invalidez o muerte.
38. La Universidad se obliga a realizar cursos de capacitación para los trabajadores administrativos a efectos de que se preparen y puedan obtener ascenso escalafonario proporcionando la institución los locales adecuados y los medios necesarios para el mejor funcionamiento de los mismos. Los gastos que se ocasionen en estos cursos serán cubiertos íntegramente por la U.A.S., y los trabajadores que participen en éstos cursos de capacitación se les otorgará obligatoriamente licencias con goce de salario por el tiempo que duren.  
Los cursos que se impartan deberán realizarse cada tres meses, previo programa establecido por la Comisión Mixta de Capacitación, la Dirección de Recursos Humanos y el SUNTUAS sección Administrativos.
39. La Institución se obliga con el Sindicato a otorgar quincenalmente el total de los recursos descontados a los integrantes de la caja de ahorros y préstamos de cada sección sindical, para garantizar la operatividad y objetivos primordiales de generar el interés para los trabajadores integrantes de la caja de ahorro y préstamos (CAYPRE).
40. Apoyar a los trabajadores extranjeros a su servicio para la legalización de su documentación que asegure su estancia en el país.
41. La U.A.S., a como su liquidez presupuestaria se lo permita proporcionará préstamos a sus trabajadores hasta por (3) tres meses de salario sin



que cause interés alguno y una vez por año, siempre y cuando el trabajador lo requiera para los siguientes casos:

- a) Problemas de Salud, y
- b) Para la realización de estudios.

La U.A.S., para amortizar el préstamo que se haya concedido, hará los descuentos correspondientes, programándolos de manera proporcional en (36) treinta y seis meses.

42. La U.A.S. se compromete a gestionar el transporte de los niños inscritos en el Jardín de Niños de la Institución.

43. La Universidad se compromete a pagar la cantidad de \$ 45.82 (CUARENTA Y CINCO PESOS 82/100 M.N.) mensuales al personal administrativo y de intendencia, como ayuda para el pago de luz, agua y gas. Y de manera proporcional al personal administrativo contratado por obra y tiempo determinado. Esta cantidad deberá cubrirse normalmente e integrarse al cheque correspondiente al pago de los salarios ordinarios.

44. La Universidad se compromete a otorgar la cantidad de \$12.74 (DOCE PESOS 74/100 M.N.) mensuales al personal administrativo y de intendencia de Unidades Regionales Centro, Centro Norte, y Norte, por concepto de bono de vida cara. Esta cantidad deberá cubrirse normalmente e integrarse al cheque correspondiente al pago de los salarios ordinarios.

## TÍTULO QUINTO

### DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO



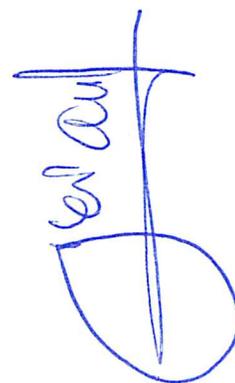
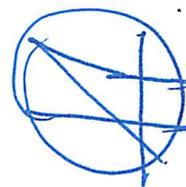
#### CAPÍTULO ÚNICO OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO

##### Cláusula 87. OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO

1. La Universidad Autónoma de Sinaloa, con respecto al Sindicato se obliga a conceder los siguientes permisos y licencias con goce de salario y sin detrimento a los derechos de los trabajadores pactados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
  - a) A los trabajadores integrantes del Comité Ejecutivo, Comisiones Mixtas, y Comisiones Autónomas de ambas secciones del sindicato, así como los que se acuerden de forma bilateral contando con la aprobación de la Dirección General de Recursos Humanos, para realizar funciones de personal de apoyo en el Sindicato.
  - b) Los trabajadores del SUNTUAS, integrantes como Sección del Comité Ejecutivo Nacional de la CONTU o cualquier órgano de representación sindical por el tiempo que dure la gestión.
  - c) Dar permiso con goce de salario los días del año que sean necesarios a los trabajadores electos como delegados sindicales para asistir a los Congresos Seccionales de Delegados, Consejos Nacionales de Delegados, Congresos Generales, tanto seccionales como nacionales.

- d) Dar facilidades a los trabajadores delegados sindicales por el tiempo que requieran para la tramitación de asuntos de su dependencia que deban atender ante los titulares de la misma, ante otras dependencias administrativas o ante las Comisiones Mixtas.
  - e) El conceder permiso con goce de salario a los trabajadores miembros de la Comisión Negociadora por los días que sean necesarios desde la presentación a la Universidad del proyecto de revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo a efecto de formar el mismo y por todo el tiempo que duren las pláticas respectivamente hasta la firma del acuerdo de revisión.
  - f) A todos los trabajadores sindicalizados los días que solicita el Sindicato en el año para asistir a los Congresos Generales que se celebren.
  - g) Dar permiso con goce de salario a los trabajadores administrativos y académicos para celebrar asambleas de: dependencias, delegaciones o de secciones.
  - h) Conceder permiso con goce de salario a los trabajadores administrativos y académicos que como delegados especiales y/o comisionados, asistan a diversos eventos de carácter nacional y estatal previa notificación al Sindicato y a la Dirección General de Recursos Humanos.
2. Proporcionar las instalaciones de la Institución para realizar actividades propias de la organización sindical.
  3. Facilitar instalaciones y equipo para el funcionamiento del Sindicato, con sede en esta ciudad así como en las zonas foráneas.
  4. Proporcionar ayudas económicas al Sindicato, por:

- a) La cantidad necesaria mensual para el gasto de arrendamientos de locales sindicales.
- b) \$ 50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para ayuda de mantenimiento y conservación de los locales sindicales.
- c) Para la sección administrativos de manera anual: fomento al deporte \$265,650.00(DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), para el fomento de actividades sociales y de educación sindical \$277,200.00 (DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), para prensa y propaganda \$152,460.00 (CIENTO CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.), para ayuda de mantenimiento y conservación de los locales sindicales \$105,000.00 (CIENTO CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)
- Para la sección académicos: Secretaría de Asuntos Académicos \$833,924.40 (OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES MIL NOVECIENTOS VEINTICUATRO PESOS 40/100 M.N.), Secretaría de Educación Sindical \$409,279.08 (CUATROCIENTOS NUEVE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS 08/100 M.N.), Secretaría de Deportes \$514,008.08 (QUINIENTOS CATORCE MIL OCHO PESOS 08/100 M.N.).
- d) La cantidad de \$150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) anual para cada trabajador de la sección sindical que corresponda para el festejo del día del trabajador universitario. Además, por conducto del SUNTUAS se hará entrega del (50%)



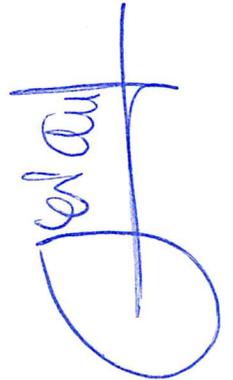
cincuenta por ciento por parte de la Administración para el pago de los festejos del día de las madres, del día del maestro y del día del trabajador administrativo. Para el cumplimiento de lo anterior, se establecerá una comisión bilateral que valide los pagos correspondientes.



- e) La cantidad igual a cada sección del SUNTUAS referente con las aportaciones mensuales de los trabajadores por concepto de cuotas sindicales.

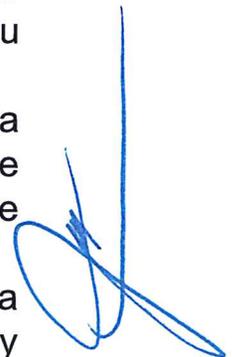
- 5. Proporcionar lote de terreno para el local sindical.
- 6. Diversas obligaciones de la Institución hacia el Sindicato.

- a) Informar a la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico en un plazo no mayor de (5) cinco días hábiles, las vacantes y puestos de nueva creación para que sean cubiertos conforme a los procedimientos que establece el Contrato Colectivo de Trabajo.



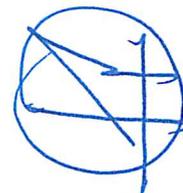
- b) Informar de la renuncia de los trabajadores, así como enviarles copia de su liquidación o finiquito en la que se especificará los conceptos y alcances en cada uno de ellos, quedando a salvo los derechos del trabajador para reclamar las diferencias que pudiera resultar por error u omisión.

- c) No intervenir por ninguna circunstancia en la organización y vida interna sindical, ni tratar de fomentar la organización de otros Sindicatos de la Institución.



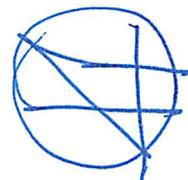
- d) Notificar al Sindicato en los casos en que exista exceso de personal en alguna dependencia y celebrar convenio con este para el reacomodo de dicho personal.

- e) Proporcionar al Sindicato copia autorizada del presupuesto de ingresos y egresos que corresponda a cada ejercicio contable dentro de los 15 (quince) días siguientes a la fecha de aprobación.
  - f) Entregar al Sindicato (5) cinco copias de ejemplares de cada título que la Universidad edite para la biblioteca sindical.
  - g) La Universidad se obliga a practicar los descuentos por concepto de cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias a los trabajadores miembros del sindicato, titular de este contrato, cubriendo su importe al mismo a más tardar al tercer día hábil posterior al pago de la quincena respectiva, a la persona designada por el Sindicato.
  - h) La Universidad se obliga a otorgar al Sindicato una cámara fotográfica, un aparato de sonido, y una grabadora.
  - i) Asignar permanentemente a cada sección del sindicato cuatro vehículos para el desarrollo de sus actividades renovables cada (3) tres años.
7. La Universidad apoyará a través de la Dirección de Imprenta Universitaria, con la impresión del material necesario para el funcionamiento del Sindicato.



## TÍTULO SEXTO

### DE LAS COMISIONES MIXTAS Y DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA



#### CAPÍTULO I

#### COMISIONES MIXTAS Y DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO



#### Cláusula 88. DE LAS COMISIONES MIXTAS PERMANENTES Y DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA

Para efecto de la más adecuada aplicación de los preceptos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, funcionarán de manera bilateral las siguientes Comisiones Mixtas Permanentes; así como el movimiento escalafonario del personal administrativo y de intendencia.

- a) Comisión Mixta General de Conciliación.
- b) Comisiones Mixtas de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico.
- c) Del movimiento escalafonario del personal administrativo y de intendencia.
- d) Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.
- e) Comisión Mixta General de Tabuladores.
- f) Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.



Para su funcionamiento en cada una de estas Comisiones se nombrarán un Presidente y un Secretario, cuyos puestos serán ocupados en forma alterna por el Sindicato y la Institución. Asimismo, se regirá por su propio reglamento, el cual se agregará al presente Contrato.

Los trabajadores podrán interponer recursos de inconformidad o impugnación ante la Comisión Mixta correspondiente, en los términos que establece el presente



Contrato Colectivo de Trabajo; se tendrá por presentado el escrito respectivo cuando sea recibido y sellado por el departamento de Archivo General de la Institución, sin menoscabo de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos ante la Autoridad Laboral competente.



**Cláusula 89. RECURSOS MATERIALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS GENERALES PERMANENTES**

La Universidad se obliga a proporcionar el personal, local, mobiliario y enseres necesarios (toda la infraestructura) para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas Generales que tengan un carácter permanente y que se mencionan en la cláusula 85.

**CAPÍTULO II**  
**DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN**

**Cláusula 90. FACULTADES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN**

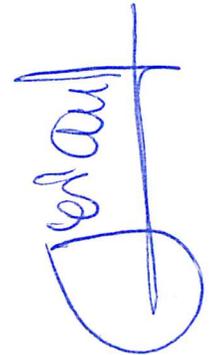
La Comisión Mixta General de Conciliación tendrá competencia para conocer y resolver los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo, y de los casos de inconformidad en contra de las resoluciones dictadas por las demás Comisiones Mixtas establecidas en el presente contrato o por la falta de resolución de dichas comisiones en los casos que le sean planteados.

**Cláusula 91. PROHIBICIÓN A LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS PARA APLICAR SANCIONES SIN SUJETARSE A LOS PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES**

En ningún caso las autoridades de la U.A.S., podrán aplicar sanción alguna a los trabajadores sindicalizados a su servicio si no se cumplen los procedimientos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**Cláusula 92. PROCEDIMIENTO DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO UN TRABAJADOR O GRUPO DE TRABAJADORES CONSIDERAN AFECTADOS SUS DERECHOS CONTRACTUALES O LABORALES**

Los representantes sindicales en cada dependencia, para los académicos, y preferentemente el área laboral del Comité Ejecutivo para Administrativos, deberán tratar en primera instancia, los asuntos de su jurisdicción con la Administración Central de la Universidad y/o las personas o funcionarios que para el caso únicamente ella habilite como su representante; formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas y argumentos relativos en un término no mayor de (5) cinco días hábiles contados a partir



de que se tenga conocimiento de la presunta violación o del caso de que se trate. El designado como representante de la Administración Central de la U.A.S., deberá resolver en un término de (3) tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical. La determinación deberá ser escrita y fundada, expresándose con claridad las argumentaciones en que se haya basado; de no hacerse así, procede recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta General de Conciliación, la que deberá resolver en definitiva en un término no mayor de (10) diez días hábiles, contados a partir de que reciba la inconformidad señalada.

**Cláusula 93. PROCEDIMIENTO DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO A UN TRABAJADOR O GRUPO DE TRABAJADORES SE LES IMPUTA LA COMISIÓN DE ALGUNA SUPUESTA FALTA**

Cuando a un trabajador o grupo de trabajadores se les impute la comisión de una supuesta falta, la Administración Central Universitaria y/o el representante que para este efecto designe, deberá de iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo de (10) diez días hábiles contados a partir de la falta cometida, vencido el plazo sin haberse concluido la investigación, no podrá aplicarse sanción alguna.

Para la investigación a que se refiere esta cláusula, deberá dirigirse al trabajador afectado, un citatorio con copia para la representación sindical de su dependencia, y para el secretario de conflictos de la sección que corresponda en el que se hagan constar resumidamente la o las faltas cometidas que se le imputan.

El citatorio, deberá entregarse al trabajador, preferentemente en su centro de trabajo y dentro de su jornada o en su defecto, en el domicilio particular que haya señalado a la Universidad cuando fue contratado, de no encontrarse se le dejará con la persona que se encuentre en el lugar o con los vecinos, con copia al representante sindical de la dependencia por lo menos con un día hábil de

anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa. Para el caso en que se desconozca el domicilio del trabajador, la notificación del citatorio se hará por estrados esto es de manera pública en el centro de trabajo, donde tiene su última adscripción.

Del acta de investigación administrativa y en general de todas las actuaciones que se realicen, el representante de la administración central, deberá entregar copia al trabajador afectado si está presente, y a su representante sindical, si compareció, quienes deberán firmar de recibido si acceden hacerlo voluntariamente, y de no ser así, señalarse la negativa con la presencia de dos testigos de asistencia.

En el supuesto de no emitirse la resolución por el representante de la Administración Central, que corresponda, en presencia si es que asisten los interesados a recibir dicha resolución, la que deberá notificarse en los términos señalados con anterioridad, si están presentes, quienes deberán firmar de recibido, en los términos del párrafo que antecede, en un plazo máximo de (3) tres días hábiles contados a partir del día siguiente al de la fecha en que concluya la investigación administrativa, si no se notifica en ese plazo a las partes, quedan sin efecto la o las sanciones que se determinen. Si la notificación se hace en tiempo y forma, correrá a partir de ésta el término de (5) cinco días hábiles para interponer en su caso la inconformidad ante la Comisión Mixta General de Conciliación.

**Cláusula 94. ELECCIÓN DEL TRABAJADOR ENTRE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN O LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE PARA DIRIMIR SU CONFLICTO LABORAL**

El trabajador podrá elegir libremente entre la Comisión Mixta General de Conciliación y Autoridad Laboral Competente, para dirimir su conflicto laboral. En caso de optar por la primera, deberá sujetarse al procedimiento establecido por la cláusula siguiente.

**Cláusula 95. PROCEDIMIENTO DE SEGUNDA INSTANCIA**

De no estar conforme con la resolución que dicta el representante de la Administración Central de la U.A.S., de acuerdo con la cláusula anterior, el trabajador y/o representante sindical, en un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que haya recibido en los términos de la cláusula 93. la resolución dictada por el representante de la Administración Central de la U.A.S., podrá recurrir ante la Comisión Mixta General de Conciliación, que estará integrada paritariamente por tres representantes de la Institución y por tres representantes del Sindicato, en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo. Dicha comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una resolución obligatoria para las partes, la que se dictará en un plazo máximo de (10) diez días hábiles, los que se contarán a partir del inicio de este procedimiento. La Comisión Mixta General de Conciliación deberá de reunirse en los (3) tres días hábiles siguientes en que le sea presentada la inconformidad o impugnación del resultado en la primera instancia.

Las resoluciones serán válidas para las partes e inapelables, debiéndose expresar las razones cuando haya ausencia de firmas, y en caso de empate, se recurrirá al perito de derecho que por orden numeral le corresponde conocer del asunto conforme a la lista que formularán en común acuerdo los representantes de la U.A.S., y del Suntuas ante la Comisión Mixta General de Conciliación. Si el perito en un término de (24) veinticuatro horas posteriores a su designación no rechaza el cargo, deberá de resolver en un plazo de (5) cinco días hábiles al de la notificación de su nombramiento.

De no estar de acuerdo el trabajador con la resolución, se entiende que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Autoridad Laboral Competente.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta General de Conciliación, éste deberá de concluirse de acuerdo con los plazos fijados, los que tendrán carácter de fatales, por lo que, de no resolverse el asunto en los términos pactados, se entiende que las partes tienen el derecho para acudir ante la Autoridad Laboral Competente.

Los términos de prescripción señalados por la Ley Federal del Trabajo, comenzarán a contar a partir de que la Comisión Mixta General de Conciliación o el perito de derecho respectivo, en su caso, dicte resolución definitiva y se notifique por escrito a las partes y al Sindicato, exceptuándose el caso a que se refiere el párrafo anterior.

La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo de los trabajadores, sin que previamente, se hayan agotado las instancias señaladas en este Contrato Colectivo de Trabajo cuando así corresponda y proceda, y en la Ley.

**Cláusula 96. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES POR DEJAR DE OBSERVAR EL PROCEDIMIENTO CONTRACTUAL**

No producirán ningún efecto legal los despidos de los trabajadores, cuando la Universidad deje de observar y aplicar el procedimiento y los requisitos establecidos en el Título Quinto, Capítulo II de este Contrato cuando así corresponda y proceda, el incumplimiento a lo anterior, se entenderá como violación al Contrato Colectivo de Trabajo, así como también a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### DE LAS COMISIONES MIXTAS DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

##### **Cláusula 97. FACULTAD EXCLUSIVA DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO PARA SU CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN**

La admisión y promoción para la contratación del personal académico, es facultad exclusiva de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, para ello dicha comisión debe previamente obtener de la Dirección General de Recursos Humanos la autorización de la plaza vacante a convocarse, y posteriormente sujetarse a los procedimientos establecidos en el Presente Contrato Colectivo de Trabajo y en los reglamentos que del mismo se deriven; debiéndose, notificar simultáneamente al Comité Ejecutivo del S.U.N.T.U.A.S., Sección Académicos, en los términos de la cláusula 26 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta Comisión se integrará bilateralmente por (6) seis miembros, tres representantes de la Universidad y tres representantes del S.U.N.T.U.A.S., una vez constituida dicha Comisión, sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para las partes.

El Sindicato como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo, tiene el derecho de proponer a los órganos de cogobierno las personas que aspiren a ocupar plazas vacantes temporales o definitivas de trabajo, tanto aquellas de nueva creación, como las de vía ascenso o promoción de conformidad con lo que establece el presente Contrato Colectivo de Trabajo para este fin.

**Cláusula 98. FACULTAD DE LA COMISIÓN MIXTA LOCAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL**

Son función de las Comisiones Mixtas Locales de Admisión, Adscripción y Promoción del personal Académico de cada uno de los centros de trabajo de la Institución, realizar las propuestas para la contratación y promoción del personal académico cuando se trate de vacantes de nueva creación temporales y definitivas, quienes deberán posteriormente sujetarse a los procedimientos establecidos para tal efecto en este Contrato Colectivo de Trabajo y en los Reglamentos que del mismo se deriven; debiéndose, notificar simultáneamente al Comité Ejecutivo del SUNTUAS, Sección Académicos, en los términos de la cláusula 26 de este citado pacto laboral.

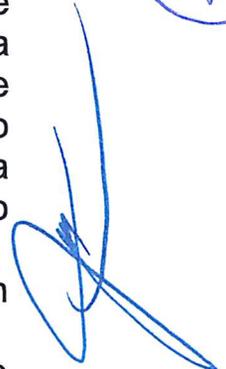
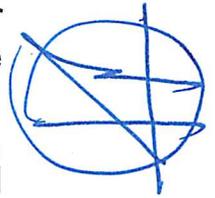
Esta Comisión se integrará bilateralmente por 6 (seis) miembros, tres representantes de la Universidad y tres representantes del SUNTUAS, una vez constituida dicha Comisión, sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para las partes.

**Cláusula 99. FACULTADES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Se formará una Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción la cual tendrá las facultades siguientes:

- a) Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento, sin contravenir lo dispuesto en el presente Contrato Colectivo de Trabajo para la tramitación y resolución expedita de los asuntos de su competencia.
- b) Establecer criterios generales para determinar la correcta aplicación, vigilancia y supervisión de los procedimientos contractuales de admisión, adscripción y promoción del personal académico.
- c) Atenderá en caso de ser necesario la reincorporación automática a sus labores del

- personal que haya disfrutado de un permiso sin goce de salario hasta por un año, autorizado por la Dirección General de Recursos Humanos de la Institución en los términos de la cláusula 52.
- d) Recibir de la Comisión Mixta Local de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, la notificación de la existencia de plaza vacante de nueva creación, temporal o definitiva del centro de trabajo respectivo, así como sus propuestas y las solicitudes del personal académico que aspire a ocupar dicha vacante.
  - e) Revisar la compatibilidad entre las funciones a desarrollar de la categoría del tabulador solicitadas y en su caso (de que no haya) hacer las modificaciones pertinentes, informando de éstas al órgano de cogobierno.
  - f) Redactar la convocatoria respectiva (interna y externa) al concurso de oposición para la admisión y la promoción, según corresponda y asignar la vacante, debiendo notificar a la Dirección General de Recursos Humanos para su conocimiento y autorización, debiendo resolver en 10 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.
  - g) Recibir del personal académico de tiempo indeterminado, las solicitudes de cambios de adscripción y resolver sobre las mismas con la Autorización de la Dirección General de Recursos Humanos, y turnarlas al órgano universitario competente, así como a la Comisión Mixta Local del centro de trabajo correspondiente.
  - h) Registrar candidatos al concurso de oposición correspondiente.
  - i) Resolver en definitiva en los casos de impugnación de procedimiento general de admisión y promoción.

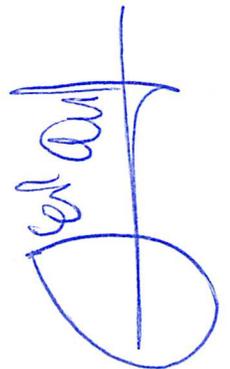


- j) Recibir y resolver las impugnaciones originadas por violaciones y/o irregularidades a los procedimientos de contratación y/o promoción del personal académico.

**Cláusula 100. FACULTADES DE LAS COMISIONES MIXTAS LOCALES**

En cada uno de los centros de trabajo se formará una Comisión Mixta Local, las cuales tendrán las facultades siguientes:

- a) Notificar la existencia cuando se presente una plaza vacante sea esta de nueva creación, temporal o definitiva, deberá notificar la existencia de la plaza en un término no mayor de (15) quince días hábiles, antes de que se tenga que cubrir a la Comisión Mixta General Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Contraloría Académica.
- b) Derogada.
- c) Derogada.
- d) Recibir solicitudes de miembros del personal académico que deseen ser evaluados, para fines de promoción.
- e) Elaborará propuesta de programación de cargas académicas y horarios correspondientes a cada semestre. Para tal efecto debe considerar en orden de preferencia, la carga académica que les corresponde a los Profesores de Tiempo Completo y de Asignatura Base.
- f) Derogada.
- g) Una vez promovido el personal académico necesario para cubrir las vacantes existentes, procederá a elaborar la programación final,



poniéndola de inmediato a disposición de la Comisión Mixta General para que esta en un plazo de (10) diez días hábiles comunique la resolución o en su caso, señale las observaciones a que hubiere lugar, debiendo éstas estar contractualmente fundadas para acreditar su improcedencia.

**Cláusula 101. OBLIGATORIEDAD DE LA EXISTENCIA DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL O DE LA LOCAL EN SU CASO PARA QUE TENGAN VALIDEZ LA ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

Las partes acuerdan que carecen de validez legal alguna las contrataciones, adscripciones o promociones del personal académico, si se realizan sin la existencia de la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción ya sea General o Local, según corresponda.

**Cláusula 102. DE LAS SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA PARTICIPAR EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN**

Las solicitudes y la documentación requerida para ocupar una plaza vacante (de base o interina), deberá presentarse por los interesados en original y dos copias, en un plazo que no exceda de (5) cinco días hábiles posteriores a la publicación de la convocatoria, ante la Comisión Mixta General o Local de Admisión, Adscripción y Promoción según corresponda

**Cláusula 103. DE LOS JURADOS CALIFICADORES EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN**

Es facultad exclusiva de los jurados calificadores practicar las evaluaciones, dictaminar y resolver en definitiva todo lo que a éstos órganos colegiados concierne, referente a los concursos de oposición que estén acordes al Contrato Colectivo de Trabajo, a las convocatorias publicadas en las reglamentaciones derivadas del mismo, y en su caso en las

orientaciones y criterios previamente acordados por las Comisiones Mixtas General o Locales de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico. Los jurados calificadores para cada uno de los concursos, se conformarán con tres miembros que serán designados por la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción respectiva. Los integrantes de los jurados deberán ser personal de la dependencia y área convocada o invitados pero en todos los casos deberán tener titularidad del área académica según se trate la plaza o plazas convocadas y su nivel académico deberá ser igual o superior al solicitado para los aspirantes a concursar. Y solo será válido el dictamen firmado por las comisiones mixtas generales si cumple el requisito del acuerdo bilateral en la integración del jurado.

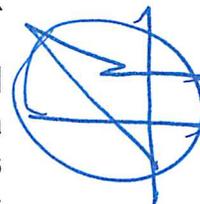
No podrán formar parte de los jurados, los trabajadores académicos en funciones de Dirección de la U.A.S. (Rector, Secretario General, Directores de Departamentos, de Escuelas e Institutos y de los Jefes de Departamentos), ni los que ocupan cargos de dirección del Sindicato a nivel del Comité Ejecutivo, Consejo General de Delegados, Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del personal académico.

Concluido el concurso, el dictamen de evaluación del jurado deberá ser notificado por escrito al órgano de cogobierno y a la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción respectiva, a la Dirección General de Recursos Humanos de la U.A.S., al Comité Ejecutivo del SUNTUAS, y a los propios participantes del concurso de oposición.

Con base en el dictamen del jurado calificador, la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción respectiva, propondrá al órgano de cogobierno correspondiente, al o a los concursantes evaluados con la más alta calificación para que se establezca la relación individual de trabajo y pasen a cubrir la o las plazas vacantes.

**Cláusula 104. SITUACIÓN EN QUE PROCEDE LANZAR NUEVA CONVOCATORIA**

Si ninguno de los candidatos que aspiren a participar en el concurso de oposición reúne los requisitos señalados en la convocatoria, o bien que los jurados calificadores dictaminen que ninguno de los aspirantes sustentantes es apto para cubrir las necesidades académicas que se requieren para ocupar la plaza vacante, el concurso de oposición se declarará desierto. En consecuencia, la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción respectiva y a solicitud de la Comisión Mixta Local Admisión, Adscripción y Promoción, elaborará una nueva convocatoria con carácter externo o interno según proceda para la realización del concurso de oposición, debiéndose considerar lo dispuesto en la cláusula 26 del presente contrato.



**Cláusula 105. DERECHO A INCONFORMARSE O IMPUGNAR EL CONCURSO DE OPOSICIÓN O AL JURADO CALIFICADOR.**

En el caso de existir inconformidad en cuanto al procedimiento del concurso de oposición o impugnación al jurado calificador por parte de él o los aspirantes a personal académico, éstos podrán interponerlo en un plazo no mayor de (2) dos días hábiles, después de ser notificado el interesado ante la Comisión Mixta de Conciliación, la cual deberá proceder a la investigación correspondiente, en un plazo que no exceda de (5) cinco días hábiles para su resolución.

## CAPÍTULO IV

### DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA

#### Cláusula 106. EL ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO INTEGRACIÓN Y FACULTADES DEL SINDICATO Y LA INSTITUCIÓN

Institución y Sindicato constituidos en Comisión Bilateral a través de la Dirección General de Recursos Humanos y la Secretaría del Trabajo respectivamente, elaborarán el Escalafón General de Antigüedades; determinarán los lineamientos, procedimientos, trámites y requisitos para la permuta, cambio de adscripción, promoción, ascenso, y todo movimiento escalafonario de los trabajadores administrativos de base.

Sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para ambas partes bajo los términos siguientes:

- a) Elaborar y aprobar bilateralmente, para la tramitación expedita del Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento de Escalafón y su Funcionamiento y las demás disposiciones supletorias sobre la materia; en tanto no contravengan lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.
- b) Elaborar y actualizar periódicamente el Escalafón del personal administrativo de base el cual se configura y conforma por los siguientes elementos: categoría que da lugar a la contratación y la antigüedad general del trabajador en la categoría en que se esté desempeñando; departamento donde labora, las rutas de ascenso o recorridos escalafonarios por rama, las plazas que no tienen recorrido escalafonario y que ocuparán mediante promoción.
- c) Elaborar y actualizar según proceda, el Reglamento de funcionamiento del Escalafón,

retomando como referencia el existente , donde se establezcan los lineamientos, procedimientos y requisitos para la permuta, cambio de adscripción, promoción y ascensos para el trabajador de base administrativo, respetando en todo momento las disposiciones que para estos fines ya están pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

**Cláusula 107. EL SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DE ESTE CONTRATO. EXCLUSIVIDAD DE CONTRATACIÓN PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS**

La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y administración de este Contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de la rama administrativa. Por tanto, el personal de confianza se abstendrá de contratar personal de administrativos, incluso en forma interina, provisional o meritaria.

**Cláusula 108. DE LAS VACANTES O PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN DEFINITIVAS O TEMPORALES**

Las vacantes definitivas se originarán cuando sus titulares las hayan dejado por:

Muerte, renuncia voluntaria, promoción, cambio de adscripción, resolución en plaza definitiva, invalidez permanente, por sentencia ejecutoria que prive al trabajador de su libertad y que le impida laborar, o por rescisión de la contratación individual de trabajo siempre y cuando esta quede firme.

Se consideran vacantes temporales, las que por más de (5) cinco días desocupen los trabajadores titulares de las mismas, para disfrutar licencias, becas, incapacidades médicas, interinatos, por ocupar plaza de confianza y, en los demás casos previstos en este Contrato Colectivo de Trabajo.

Plaza de nueva creación, es aquella que previa constatación de la existencia de materia de trabajo en cualquier especialidad, rama o área de trabajo, autoriza la

Institución a través de la Dirección General de Recursos Humanos; pudiendo ser temporal o definitiva.

**Cláusula 109. PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES DE NUEVA CREACIÓN TEMPORALES O DEFINITIVAS**

- a) Para cubrir una plaza vacante temporal o definitiva, bastará con que la Secretaría de Trabajo del SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS tenga conocimiento de ella mediante notificación por escrito que haga la Dirección General de Recursos Humanos, en un plazo que no exceda de (5) cinco días hábiles, contados a partir de su existencia; o bien, por medio de los documentos oficiales, sean originales o copias que la generen, notificando por escrito a la Universidad la designación hecha.

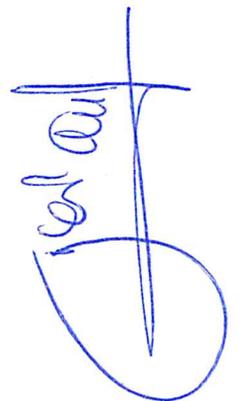
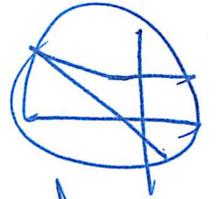
En el supuesto de que la Institución objete el movimiento escalafonario propuesto por el SUNTUAS-Administrativo, lo hará del conocimiento de este en un plazo no mayor de (5) cinco hábiles contados a partir de la propuesta sindical aportando los elementos en que fundamenta la objeción; de resultar procedente la objeción, se repondrá obligatoriamente el procedimiento.

Cuando para cubrir una plaza de promoción se requieran conocimientos o aptitudes diferentes a las desarrolladas por los aspirantes en su plaza actual, el SUNTUAS Admvos. se remitirá previo a la propuesta, a los requisitos establecidos en el catálogo de puestos y manual de funciones y las pruebas documentales que extienda la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que acrediten los conocimientos o aptitudes requeridas. Además de lo estipulado en el Reglamento de Procedimientos del Movimiento

Escalafonario del personal administrativo y de intendencia afiliados al Suntuas sección administrativos en su capítulo V "De La Promoción".

- b) Para cubrir una plaza de nueva creación temporal o definitiva la Dirección General de Recursos Humanos informará por escrito al Suntuas-Administrativos sobre la creación de dicha plaza, en un término de (5) cinco días hábiles contados a partir de su creación, precisando rama, turno y lugar de adscripción a efecto de que el propio Sindicato realice el movimiento escalafonario.
- c) El movimiento escalafonario y envío de personal deberá realizarse en un plazo no mayor de (5) cinco días hábiles contados a partir de que el Suntuas-Administrativos sea notificado por la Institución y/o conozca de la plaza vacante temporal, definitiva o de nueva creación; siempre y cuando no se trate de personal especializado o profesional, ya que en ese caso se contará con un término de (15) quince días hábiles para efectuar el movimiento escalafonario y el envío de personal correspondiente.

Para efectuar el movimiento escalafonario correspondiente, el Suntuas-Administrativos, en las plazas de ascenso natural o con recorrido escalafonario, deberá observar los criterios siguientes: Las vacantes o plazas de nueva creación, ya sean temporales o definitivas, serán cubiertas por el trabajador de mayor antigüedad en la categoría inmediata inferior cualquiera que sea su adscripción. Si existen (2) dos o más trabajadores con la misma antigüedad en la categoría inmediata inferior, ocupará la plaza el que tenga mayor tiempo laborando en el puesto inmediato superior; de persistir el empate, ocupará la plaza el que



tenga mayor antigüedad al servicio de la Institución y, de continuar el empate, será preferido el que demuestre mayor capacidad o competencia a juicio de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

Los trabajadores de base que hayan ocupados puestos de promoción en forma temporal, tendrán derechos de preferencia para ocupar la plaza definitiva, motivo de la promoción, computándose a su favor el tiempo que hayan durado en la plaza de que se trate y se elegirá al que haya laborado mayor tiempo en esa plaza.

Los trabajadores que gocen de licencias como integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato; licencias como integrantes de las Comisiones Mixtas Contractuales, o Comisiones Estatutarias del Sindicato; licencias para integrar el Comité Ejecutivo Nacional de la CONTU o trabajadores que tengan una incapacidad temporal para trabajar no mayor de (28) veintiocho días, excepto tratándose de incapacidades por estado de gravidez, tendrán vigentes sus derechos escalafonarios, durante el tiempo en que se encuentren en esas circunstancias y podrán obtener ascensos o promociones en su categoría de base, comprometiéndose la Institución a contratar trabajadores interinos para que los suplan en tanto se reincorporen a sus labores de base.

- d) Una vez recorridos los escalafones, el SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS cubrirá la plaza que quede vacante, enviando al personal que por derecho le corresponda de conformidad con la bolsa de trabajo que para el efecto manejará exclusivamente el Sindicato quien obligatoriamente observará los requisitos contenidos en el Catálogo de Puestos notificando por escrito a la Universidad, quién

cubrirá el salario y prestaciones correspondientes a partir de la fecha de presentación del trabajador al lugar de su adscripción.

- e) En ningún caso se podrá disminuir el número de plazas, pero si podrá la Institución solicitar dentro de un plazo no mayor de (5) cinco días hábiles contados a partir de la existencia de la vacante, que previo acuerdo con el Suntuas-Administrativos, se cubra mediante plaza de otra clasificación siempre de base y/o solicitarla incluso para otra dependencia.
- f) Por ningún concepto se incluirá lo relativo a exámenes psicotécnicos, ni aquello destinado a investigar conducta o ideología de carácter político o religioso, así como los relativos al sexo, edad o antigüedad en la Universidad, ni promedio alguno para estudiantes.

**Cláusula 110. DERECHO DE LA UAS PARA OBJETAR A UN TRABAJADOR PROPUESTO POR EL SINDICATO; DERECHO DEL TRABAJADOR PARA RECURRIR A LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN**

La Institución tiene el derecho de objetar la idoneidad del trabajador que el Suntuas-Administrativos envíe a laborar a la plaza que deba cubrirse.

Para el efecto, deberá hacer una evaluación de las labores que haya realizado en los primeros (10) diez días hábiles, después de iniciadas sus funciones.

Si la evaluación arroja dudas en cuanto a las aptitudes o conocimientos requeridos para el desempeño de sus funciones, la Institución notificará la objeción simultáneamente al trabajador, al Sindicato y a la Comisión Mixta General de Conciliación, acompañando las pruebas correspondientes.

El trabajador objetado podrá recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación, dentro de los (3) tres días hábiles siguientes al de la notificación, la que deberá resolver si procede o no la objeción, dentro del término que establece

el Contrato Colectivo de Trabajo. Este plazo podrá ampliarse hasta (3) tres días hábiles más, si bilateralmente la Comisión acuerda la aplicación de un nuevo examen con las características propias de la plaza en cuestión.

**Cláusula 111. DERECHO Y PLAZO A FAVOR DEL TRABAJADOR PARA INCONFORMARSE POR RESOLUCIÓN DEL SINDICATO QUE LE AFECTE**

Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución del movimiento escalafonario del SUNTUAS-Administrativo, podrán inconformarse ante la Comisión Mixta General de Conciliación, dentro de un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir de que les notifique por escrito la resolución que les afecte. La inconformidad deberá presentarse por escrito simultáneamente a los representantes del Sindicato y de la Administración en la Comisión Mixta General de Conciliación, la que deberá resolver en base a los procedimientos y términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

**Cláusula 112. DERECHO DEL TRABAJADOR A PERCIBIR SALARIOS DESDE LA FECHA EN QUE DEBA TOMAR POSESIÓN DE LA PLAZA.**

El trabajador percibirá su salario y prestaciones correspondientes a partir de cuando inicie a trabajar y de la fecha en que de acuerdo con la notificación que el Sindicato haga a la Dirección General de Recursos Humanos deba tomar posesión de la plaza, si por causas no imputables al trabajador o al Sindicato éste no tomara posesión, su salario le será cubierto a partir de la fecha en que debió hacerlo.

**Cláusula 113. OBLIGACIÓN DE PUBLICAR ESCALAFONES, REGLAMENTOS Y RESOLUCIONES DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL SUNTUAS ADMINISTRATIVOS**

Los Escalafones formulados; el Reglamento de Escalafón; los movimientos escalafonarios que se realicen y las resoluciones que dicte el SUNTUAS-Administrativo, se

harán públicos a través de los medios internos de información posibles con que cuenta la Institución y el Sindicato, con una periodicidad de (2) dos meses.

La U.A.S., se compromete a cubrir los gastos que signifiquen las publicaciones y reproducciones a las que se refiere el párrafo anterior.

#### **Cláusula 114. PROCEDIMIENTO PARA LA PERMUTA**

Las permutas se pueden realizar con consentimiento expresado por escrito de los trabajadores permutantes, previa autorización de la Dirección General de Recursos Humanos y posterior notificación al Sindicato y a las dependencias de adscripción, por conducto del Archivo General, señalando con una anticipación mínima de (5) cinco días hábiles, la fecha en que se efectuará la permuta, a fin de que se hagan los movimientos administrativos por el Sindicato relacionados con la adscripción correspondiente.

Las permutas pueden hacerse de un turno a otro, y/o de una dependencia a otra; pero siempre entre el personal de base que se encuentre en activo, en el lugar de su adscripción.

En todo lo que no se oponga o exceda, es aplicable en esta materia, lo previsto en el Reglamento Interior de Trabajo para el personal administrativo y de intendencia.

#### **Cláusula 115. PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN**

Se entiende como cambio de adscripción, la búsqueda del trabajador de una dependencia de la U.A.S., que por su ubicación y/o naturaleza de sus funciones dentro de su especialidad, rama y área de trabajo, le permitan desempeñarlas con el mayor grado de eficiencia posible.

Sólo los trabajadores de base podrán efectuar su cambio de adscripción, solicitándolo por escrito al Sindicato con copia de conocimiento a la Dirección General de Recursos Humanos y a la dependencia de su adscripción a través del Archivo General, debiendo el Sindicato resolver de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de (6) seis meses en plaza de base, al servicio de la Institución. En casos especiales, este requisito podrá disminuirse mediante previo acuerdo bilateral entre Administración y Sindicato.
- b) Constatar la existencia de plaza vacante o de nueva creación, temporal o definitiva, en la dependencia a que se pretenda adscribir.
- c) El cambio de adscripción podrá ser temporal o definitivo.
- d) Cuando existan dos o más solicitantes para cambio de adscripción a una misma dependencia, rama, especialidad y área de trabajo se otorgará a aquélla cuya solicitud tenga mayor tiempo depositada en el Sindicato.
- e) Cuando exista igual antigüedad entre dos o más solicitudes, se preferirá al solicitante que tenga mayor tiempo laborando en la Institución.
- f) De existir empate en el tiempo laborado para la Institución, el cambio de adscripción se otorgará en base a las prevenciones que para el caso se precisen en el reglamento que se elabore y apruebe para tal efecto.
- g) En todo lo que no se oponga o exceda, será aplicable lo previsto en el Reglamento Interior de Trabajo para el personal administrativo y de intendencia

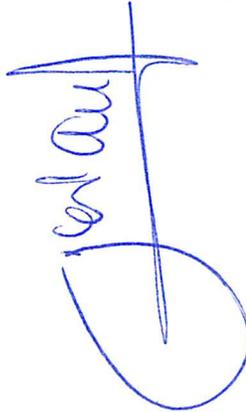
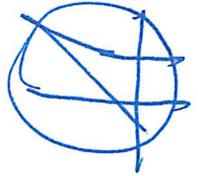


Para el caso del cambio de adscripción temporal o definitiva, se tomará en cuenta la cláusula 116.

**Cláusula 116. PARA SOLICITAR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTA O LOGRAR UN ASCENSO SE REQUIEREN (6) SEIS MESES DE SERVICIOS ININTERRUMPIDOS POSTERIORES AL ÚLTIMO MOVIMIENTO CONTRACTUAL DE ESTA NATURALEZA**

Cuando el personal de base sindicalizado administrativo, manual o de intendencia, se le haya autorizado permutar su plaza de manera temporal o definitiva, o se le otorgue un cambio de adscripción, de conformidad con las disposiciones normativas establecidas para este fin, necesariamente tienen que transcurrir por lo menos (6) seis meses para que el trabajador tenga derecho indistintamente a cualquier otro movimiento contractual de esta naturaleza. Con excepción de las plazas ubicadas fuera de las ciudades de Mazatlán, Culiacán y Los Mochis, para los cuales el plazo mínimo será de 3 (tres) meses.

Los efectos de esta cláusula, por extensión, serán aplicables a las cláusulas 106, 109, 112, 113, 114 y 115; lo anterior tiene su fundamento en los artículos 16 y 24 del reglamento de escalafón que inició su vigencia a partir del día (17) diecisiete de noviembre de 1994, el cual una vez modificado entrará en vigor en un plazo no mayor de (45) cuarenta y cinco días, a partir de la firma del presente, el cual se anexará íntegramente al presente Contrato Colectivo de Trabajo.



## CAPÍTULO V

### DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

#### Cláusula 117. INTEGRACIÓN Y CARÁCTER OBLIGATORIO DE LOS ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad estará formada paritariamente por iguales representantes del Sindicato y de la U.A.S., en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo y su Reglamento respectivo.

#### Cláusula 118. TIPIFICACIONES AL TRABAJO POR LA COMISIÓN

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determinará las labores que deben considerarse insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de jornadas, remuneraciones, elementos de protección y prevención general de los riesgos de trabajo.

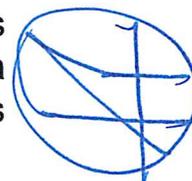
#### Cláusula 119. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Son facultades de esta Comisión:

- a) Elaborar el manual donde se señale específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad, en un plazo no mayor de (60) sesenta días posteriores a la firma de este Contrato.
- b) Fijar las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán cuando menos dos veces al año. Para lo cual la Universidad deberá realizar convenios especiales con Instituciones de salud.

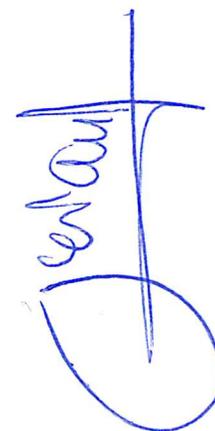
- c) Establecer los lineamientos generales para que se implanten los servicios de higiene y prevención de accidentes en los distintos centros de trabajo.
- d) Investigar las causas de accidentes y enfermedades para que se implanten los servicios de higiene y prevención de accidentes en los distintos centros de trabajo.
- e) Conocer y gestionar sobre las solicitudes de los trabajadores administrativos y académicos en cuanto a incapacidades, permisos y pensiones por causa de enfermedad, accidentes de trabajo o enfermedad de trabajo que así lo amerite, aceptando los documentos médicos probatorios del padecimiento, expedido por el I.M.S.S. con carácter de obligatorio, y los documentos médicos de la Coordinación Universitaria del Hospital Civil previa verificación. Resolviendo sobre la procedencia o no de la solicitud en un plazo no mayor de (8) ocho días hábiles, transcurridos los cuales, si no hay opinión por escrito de la comisión, la U.A.S., resolverá a favor del trabajador solicitante.
- f) Conocer y gestionar el tipo de ayuda por enfermedad de los trabajadores y de sus familiares que lo soliciten cuando el IMSS no proporcione este tipo de servicio.
- g) Conocer y gestionar sobre las objeciones presentadas por los trabajadores a los dictámenes del IMSS en lo relativo a la continuidad de la relación de trabajo.
- h) Proporcionar información acerca de las prestaciones por la Ley del IMSS.
- i) Elaborar y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad en un plazo no mayor de (60) sesenta días posteriores a la firma del presente Contrato para la tramitación y resolución expedita de los asuntos de su competencia.

- j) Educar a los trabajadores y autoridades por todos los medios de divulgación posibles en la observación de las medidas de prevención antes señaladas.
- k) Resolver los casos de todos aquellos trabajadores que se vean afectados por una enfermedad contagiosa tanto para la suspensión temporal de su relación de trabajo, como para la reincorporación al mismo con base a dictamen medico expedido por el I.M.S.S. o de la Coordinación Universitaria del Hospital Civil.
- l) Avalar el dictamen emitido por las dependencias de la Institución aprobando el apoyo económico de: a) Ayuda de lentes b) Ortopédicos, c) Procedimiento Dental, y d) Educación Especial.
- m) Aprobar el apoyo económico por gastos médicos.



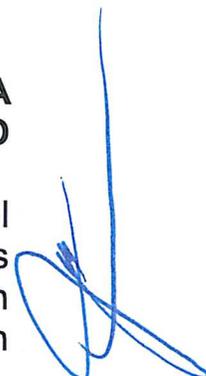
**Cláusula 120. DE LA FORMACIÓN DE COMISIONES EN LAS DEPENDENCIAS O CENTROS DE TRABAJO**

Se establecerán las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en cada dependencia o centro de trabajo, las cuales vigilarán que se cumplan todas las medidas de higiene y seguridad y prevención de accidentes en sus respectivos centros de trabajo, estudiar los problemas que se presenten y acordarán las medidas necesarias de solución vigilando su cumplimiento, trabajando coordinadamente con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

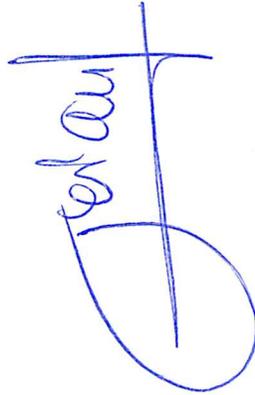
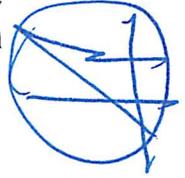


**Cláusula 121. DE LOS ASESORES TÉCNICOS DE LA COMISIÓN CONCURSO DE OPOSICIÓN O AL JURADO CALIFICADOR**

Cuando los representantes ante la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad y demás comisiones contractuales que requieran asesores técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo a los especialistas en la materia de que se trate, dentro del personal que labore en la Universidad.



En caso de no encontrar a los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la Institución, cubriendo ésta los honorarios que devengue y gastos en general.



**CAPÍTULO VI**  
**DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE**  
**TABULADORES**

**Cláusula 122. INTEGRACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DE LOS ACUERDOS O RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN**

Para los efectos de este Contrato, la Comisión Mixta General de Tabuladores, es el órgano facultado para resolver todo lo que se derive del análisis de los puestos, incluyendo funciones, perfil, cargas de trabajo y demás elementos que conduzcan a fijar salarios y establecer necesidades de personal.

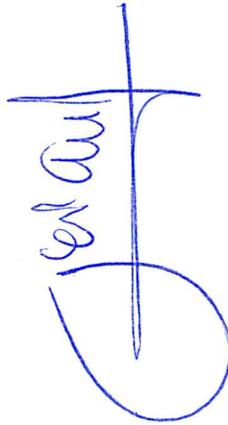
Esta comisión se integrará por (6) seis miembros, tres representantes de la Universidad y tres representantes del Suntuas, los cuales podrá ser nombrados y removidos libremente por sus representados, una vez constituida la comisión tendrá el carácter de Institucional y por ende sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para las partes.

**1. FACULTADES DE LA COMISIÓN**

- a) Dictaminar sobre: recategorización, nivelación, retabulación salarial de los puestos, cambio de rama, cambio de actividad y modificación de la jornada de trabajo.
- b) Dictaminar cuáles son los puestos académicos, administrativa e intendencia, de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato.
- c) Elaborar y/o revisar el catálogo de puestos de confianza.
- d) Elaborar y/o revisar el catálogo de puestos administrativo y de intendencia.
- e) Elaborar y/o revisar el catálogo de puestos académicos.
- f) Elaborar manuales de procedimientos que contengan las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo y que describen en su

secuencia lógica las distintas operaciones o pasos de que se compone cada función.

- g) Definir las características de cada una de las ramas del personal administrativo.
- h) Resolver sobre los problemas que se presenten respecto a cargas de trabajo e igualdad de labores, a fin de que se respete el principio de que: a trabajo igual, corresponde salario igual.



## CAPÍTULO VII

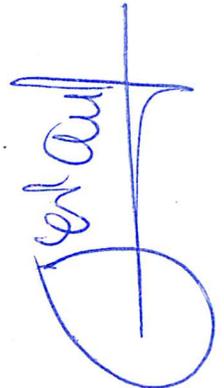
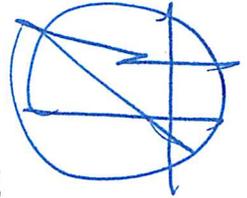
### DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

#### Cláusula 123. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

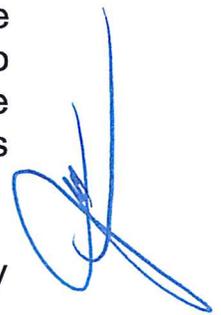
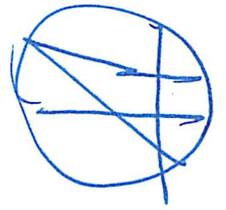
Para los efectos de este Contrato, se denomina Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, el organismo que representa tanto a la Universidad Autónoma de Sinaloa, como al Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa para vigilar el estricto cumplimiento de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la Institución Educativa.

La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento estará integrada por (3) tres representantes de la Institución y tres representantes del Sindicato, los cuales podrán ser nombrados y removidos libremente por sus representados; los acuerdos y resoluciones serán obligatorios para ambas partes y tendrán las siguientes atribuciones:

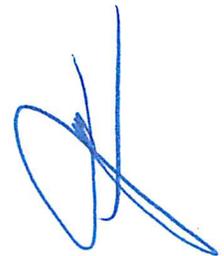
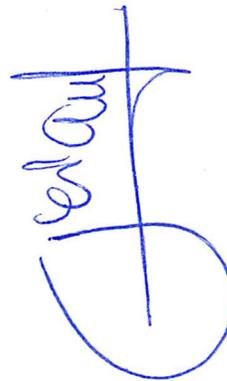
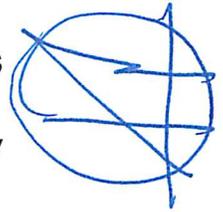
- I. Elaborar y presentar anualmente, en base al diagnóstico de necesidades de la Institución, los planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- II. Vigilar el estricto cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos y del personal académico que por la naturaleza de sus funciones así lo requiera, al servicio de la Institución.
- III. Programar, organizar y coordinar la capacitación y adiestramiento con las dependencias académico-administrativas de la Institución, que vayan a impartir la capacitación y adiestramiento; así como con otras instituciones educativas u organismos públicos



- o privados con los cuales se establezcan convenios de colaboración. Asimismo, revisar y avalar, en su caso, los cursos de capacitación y/o adiestramiento, recibidos en instituciones análogas, sean públicas o privadas.
- IV. Evaluar los resultados obtenidos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento al término de los mismos.
  - V. Programar exámenes y evaluaciones de conocimientos y/o de aptitudes, para aquellos casos en que así sean requeridos.
  - VI. Llevar un registro actualizado de los cursos, seminarios, conferencias y demás actividades que se efectúen para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
  - VII. Otorgar las constancias de los cursos realizados y el resultado de los exámenes y evaluaciones a que se refiere la fracción V.
  - VIII. Dar a conocer con anticipación mínima de (10) diez días hábiles, los planes y programas, así como las actividades específicas que con motivo de la capacitación y adiestramiento, se vayan a realizar en la Institución, utilizando para tal efecto, todos los medios posibles de difusión internos con que cuenta la Universidad.
  - IX. Elaborar el presupuesto anual de gastos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.
  - X. Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento, así como el Reglamento General de Capacitación y Adiestramiento. Este último deberá contener mínimamente los siguientes puntos:
    - a) Fundamento legal.
    - b) Definiciones de Capacitación y Adiestramiento.
    - c) Tipos de capacitación.



- d) Infraestructura y lugares.
  - e) Diagnóstico previo a la elaboración de los planes y programas.
  - f) Materias que comprenderán los planes y programas.
  - g) Organos de dirección y evaluación en la implantación de los planes y programas.
  - h) Periodicidad y duración de planes y programas.
  - i) Horario de los cursos.
  - j) Evaluaciones y/o exámenes de los cursos.
  - k) Constancias.
  - l) La situación jurídica y las condiciones de trabajo del personal sujeto a la capacitación y adiestramiento, ya sea como instructores o capacitadores, o bien como trabajadores en período de capacitación y adiestramiento.
  - m) Derechos y obligaciones de los trabajadores en período de capacitación y adiestramiento.
  - n) Sanciones.
- XI. Las demás que por su naturaleza sean propias de su competencia.



## TÍTULO SÉPTIMO

### TRANSITORIOS

#### CAPÍTULO ÚNICO CLÁUSULAS TRANSITORIAS

#### CLÁUSULAS TRANSITORIAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN RELACIÓN CON DIVERSAS CLÁUSULAS PERMANENTES

**PRIMERA.-** Con respecto al Sindicato, la Universidad se obliga a elaborar los tabuladores del personal académico y administrativo, partiendo de los incrementos salariales acordados en el presente Contrato Colectivo y los acuerdos depositados ante la Autoridad Laboral Competente producto del Emplazamiento a Huelga 2022. Esto deberá hacerse al día siguiente de la firma del presente contrato.

En el mismo sentido, la Institución se compromete a revisar con la participación del Sindicato por lo menos dos veces al año dichos tabuladores, pudiendo ser junio y diciembre para actualizar e incluir todas las omisiones que pudieran existir con respecto al salario integrado de los trabajadores.

**SEGUNDA.-** La Universidad Autónoma de Sinaloa se obliga a reproducir el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**TERCERO.-** Los derechos y obligaciones pactadas bilateralmente en el Contrato Colectivo de Trabajo, a efectos de dar usabilidad y estabilidad en beneficio de los trabajadores podrá ser auxiliado de convenios pactados en el marco de los emplazamientos a huelga apegados a la Ley Federal del Trabajo.

## Tabuladores de sueldos 2022

Se precisa que a partir de marzo de 2023 el presente tabulador se incrementará en un 4% directo al salario y un 2% a prestaciones no ligadas con efecto retroactivo al primero de enero del presente año, por acuerdo del emplazamiento a huelga 2022. En el caso de la plaza de mecanógrafa subirá un 6% por disposiciones de la Ley de salario mínimo.

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1001	PROF. E INV. T.C. ASOC. A	15,391.88	0.00	401.78	0.00	1
1002	PROF. E INV. T.C. ASOC. B	17,260.10	0.00	441.78	0.00	1
1003	PROF. E INV. T.C. ASOC. C	18,299.16	0.00	500.76	0.00	1
1004	PROF. E INV. T.C. ASOC. D	19,337.96	0.00	538.66	0.00	1
1005	PROF. E INV. T.C. TIT. A	22,355.66	0.00	597.16	0.00	1
1006	PROF. E INV. T.C. TIT. B	26,462.94	0.00	670.64	0.00	1
1007	PROF. E INV. T.C. TIT. C	31,020.56	0.00	750.66	0.00	1
1011	TEC. ACAD. T.C. ASOC. A	13,098.16	0.00	322.92	0.00	1
1012	TEC. ACAD. T.C. ASOC. B	14,408.06	0.00	358.72	0.00	1
1013	TEC. ACAD. T.C. ASOC. C	15,572.72	0.00	392.64	0.00	1
1015	TEC. ACAD. T.C. TIT. A	16,414.14	0.00	421.90	0.00	1
1016	TEC. ACAD. T.C. TIT. B	18,122.80	0.00	458.64	0.00	1
1101	PROF. E INV. M.T. ASOC. A	7,695.98	0.00	200.88	0.00	1
1102	PROF. E INV. M.T. ASOC. B	8,630.10	0.00	220.88	0.00	1
1103	PROF. E INV. M.T. ASOC. C	9,149.48	0.00	250.38	0.00	1
1104	PROF. E INV. M.T. ASOC. D	9,669.02	0.00	269.32	0.00	1
1105	PROF. E INV. M.T. TIT. A	11,177.86	0.00	298.58	0.00	1
1106	PROF. E INV. M.T. TIT. B	13,231.42	0.00	335.32	0.00	1
1107	PROF. E INV. M.T. TIT. C	15,510.32	0.00	375.32	0.00	1
1111	TEC. ACAD. M.T. ASOC. A	6,549.04	0.00	161.46	0.00	1
1112	TEC. ACAD. M.T. ASOC. B	7,204.00	0.00	177.90	0.00	1
1113	TEC. ACAD. M.T. ASOC. C	7,786.34	0.00	196.32	0.00	1
1115	TEC. ACAD. M.T. TIT. A	8,207.04	0.00	206.56	0.00	1
1116	TEC. ACAD. M.T. TIT. B	9,061.48	0.00	226.98	0.00	1

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1200	MAESTROS ASIGNATURA "A"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1201	M. ASIG. A 1 HRS.	387.56	0.00	16.96	0.00	1
1202	M. ASIG. A 2 HRS.	775.12	0.00	24.56	0.00	1
1203	M. ASIG. A 3 HRS.	1,162.68	0.00	32.16	0.00	1
1204	M. ASIG. A 4 HRS.	1,550.24	0.00	39.78	0.00	1
1205	M. ASIG. A 5 HRS.	1,937.80	0.00	47.38	0.00	1
1206	M. ASIG. A 6 HRS.	2,325.36	0.00	54.98	0.00	1
1207	M. ASIG. A 7 HRS.	2,712.92	0.00	62.58	0.00	1
1208	M. ASIG. A 8 HRS.	3,100.48	0.00	70.20	0.00	1
1209	M. ASIG. A 9 HRS.	3,488.04	0.00	77.80	0.00	1
1210	M. ASIG. A 10 HRS.	3,875.60	0.00	85.40	0.00	1
1211	M. ASIG. A 11 HRS.	4,263.16	0.00	128.10	0.00	1
1212	M. ASIG. A 12 HRS.	4,650.72	0.00	138.06	0.00	1
1213	M. ASIG. A 13 HRS.	5,038.28	0.00	148.00	0.00	1
1214	M. ASIG. A 14 HRS.	5,425.84	0.00	157.94	0.00	1
1215	M. ASIG. A 15 HRS.	5,813.40	0.00	167.88	0.00	1
1216	M. ASIG. A 16 HRS.	6,200.96	0.00	177.84	0.00	1
1217	M. ASIG. A 17 HRS.	6,588.52	0.00	187.78	0.00	1
1218	M. ASIG. A 18 HRS.	6,976.08	0.00	197.72	0.00	1
1219	M. ASIG. A 19 HRS.	7,363.64	0.00	207.66	0.00	1
1220	M. ASIG. A 20 HRS.	7,751.20	0.00	217.62	0.00	1
1221	M. ASIG. A 21 HRS.	8,138.76	0.00	261.48	0.00	1
1222	M. ASIG. A 22 HRS.	8,526.32	0.00	272.60	0.00	1
1223	M. ASIG. A 23 HRS.	8,913.88	0.00	283.72	0.00	1
1224	M. ASIG. A 24 HRS.	9,301.44	0.00	294.84	0.00	1
1225	M. ASIG. A 25 HRS.	9,689.00	0.00	305.94	0.00	1
1226	M. ASIG. A 26 HRS.	10,076.56	0.00	317.06	0.00	1

**SUNTUAS**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1227	M. ASIG. A 27 HRS.	10,464.12	0.00	328.18	0.00	1
1228	M. ASIG. A 28 HRS.	10,851.68	0.00	339.30	0.00	1
1229	M. ASIG. A 29 HRS.	11,239.24	0.00	350.40	0.00	1
1230	M. ASIG. A 30 HRS.	11,626.80	0.00	361.52	0.00	1
1300	MAESTROS ASIGNATURA "B"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1301	M. ASIG. B 1 HRS.	429.38	0.00	17.54	0.00	1
1302	M. ASIG. B 2 HRS.	858.76	0.00	25.74	0.00	1
1303	M. ASIG. B 3 HRS.	1,288.14	0.00	33.92	0.00	1
1304	M. ASIG. B 4 HRS.	1,717.52	0.00	42.12	0.00	1
1305	M. ASIG. B 5 HRS.	2,146.90	0.00	50.30	0.00	1
1306	M. ASIG. B 6 HRS.	2,576.28	0.00	58.50	0.00	1
1307	M. ASIG. B 7 HRS.	3,005.66	0.00	66.68	0.00	1
1308	M. ASIG. B 8 HRS.	3,435.04	0.00	74.88	0.00	1
1309	M. ASIG. B 9 HRS.	3,864.42	0.00	83.06	0.00	1
1310	M. ASIG. B 10 HRS.	4,293.80	0.00	91.26	0.00	1
1311	M. ASIG. B 11 HRS.	4,723.18	0.00	134.54	0.00	1
1312	M. ASIG. B 12 HRS.	5,152.56	0.00	145.08	0.00	1
1313	M. ASIG. B 13 HRS.	5,581.94	0.00	155.60	0.00	1
1314	M. ASIG. B 14 HRS.	6,011.32	0.00	166.14	0.00	1
1315	M. ASIG. B 15 HRS.	6,440.70	0.00	176.66	0.00	1
1316	M. ASIG. B 16 HRS.	6,870.08	0.00	187.20	0.00	1
1317	M. ASIG. B 17 HRS.	7,299.46	0.00	197.72	0.00	1
1318	M. ASIG. B 18 HRS.	7,728.84	0.00	208.26	0.00	1
1319	M. ASIG. B 19 HRS.	8,158.22	0.00	218.78	0.00	1
1320	M. ASIG. B 20 HRS.	8,587.60	0.00	229.32	0.00	1
1321	M. ASIG. B 21 HRS.	9,016.98	0.00	273.78	0.00	1
1322	M. ASIG. B 22 HRS.	9,446.36	0.00	285.48	0.00	1

**SUNTUAS**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1323	M. ASIG. B 23 HRS.	9,875.74	0.00	297.18	0.00	1
1324	M. ASIG. B 24 HRS.	10,305.12	0.00	308.88	0.00	1
1325	M. ASIG. B 25 HRS.	10,734.50	0.00	320.58	0.00	1
1326	M. ASIG. B 26 HRS.	11,163.88	0.00	332.28	0.00	1
1327	M. ASIG. B 27 HRS.	11,593.26	0.00	343.98	0.00	1
1328	M. ASIG. B 28 HRS.	12,022.64	0.00	355.68	0.00	1
1329	M. ASIG. B 29 HRS.	12,452.02	0.00	367.38	0.00	1
1330	M. ASIG. B 30 HRS.	12,881.40	0.00	379.08	0.00	1
1351	PROF. E INV. T.C. ASISTENTE "A"	9,896.52	0.00	296.00	0.00	1
1352	PROF. E INV. TC ASIST. B	10,480.02	0.00	320.34	0.00	1
1353	PROF. E INV. TC ASIST. C	11,409.92	0.00	349.82	0.00	1
1354	T. A. T. C. ASISTENTE "B"	10,470.22	0.00	315.66	0.00	1
1361	PROF. E INV. MT. ASIST A	4,948.26	0.00	148.00	0.00	1
1362	PROF. E INV. MT. ASIST B	5,240.02	0.00	160.16	0.00	1
1363	PROF. E INV. MT. ASIST C	5,704.88	0.00	174.90	0.00	1
1370	SUPERVISOR DE OBRAS "A"	11,535.30	0.00	0.00	0.00	1
1380	SUPERVISOR DE OBRAS "B"	15,380.38	0.00	0.00	0.00	1
1493	SEGURO DE ORFANDAD	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1497	PENSION ALIMENTICIA	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1499	PENSIONADO	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1500	HONORARIOS ASIMILABLES ASDOS	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1512	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV.A	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1520	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV.B	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1530	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV.C	0.00	0.00	0.00	0.00	1

SUNTUAS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1630	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV.D	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1992	BECA-TRABAJO	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1993	MEDICO RESIDENTE "B"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1994	CONTRATACIÓN TRANSITORIA	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1995	MEDICO RESIDENTE	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1996	BECADO ALUMNO	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1997	PENSION ALIMENTICIA	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1998	PENSIONADO	0.00	0.00	0.00	0.00	1
1999	JUBILADO	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2001	ANAL. CONT. ESC.	10,367.32	443.36	12.74	45.82	1
2002	ANALISTA PROGRAMADOR	12,350.84	443.36	12.74	45.82	1
2003	ENC. DE NOMINAS	11,688.52	443.36	12.74	45.82	1
2005	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (PLAZARECAT. 2007)	6,819.16	443.36	12.74	45.82	1
2006	AUXILIAR TECNICO PV	11,450.38	443.36	12.74	45.82	1
2007	OFICIAL ADMINISTRATIVO	9,009.94	443.36	12.74	45.82	1
2008	AUXILIAR DE OFICIAL	6,768.06	443.36	12.74	45.82	1
2009	AUX. DE AUDITOR	10,017.74	443.36	12.74	45.82	1
2012	CARGADOR/REPARTIDOR	7,661.40	443.36	12.74	45.82	1
2014	TEC. CONTABLE	7,725.24	443.36	12.74	45.82	1
2016	AUX. DE ENFERMERIA	8,798.12	443.36	12.74	45.82	1
2017	TECNICO MANT. DE HERBARIO	8,161.78	443.36	12.74	45.82	1
2021	AUX. DE VIVERO	7,541.90	443.36	12.74	45.82	1
2024	PROD. Y COORD. DE PROG.R.	11,540.18	443.36	12.74	45.82	1

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2026	TAQUIMECANOGRAFA	6,229.86	443.36	12.74	45.82	1
2027	MEDICO	12,517.74	443.36	12.74	45.82	1
2028	BIBLIOTECARIO	9,527.12	443.36	12.74	45.82	1
2029	CAJERA RECIBIDORA	7,463.00	443.36	12.74	45.82	1
2032	CAJISTA IMPRESOR DE IMPRENTA	8,934.56	443.36	12.74	45.82	1
2033	CARGADOR (ESTA PLAZA DE CANCELO)	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2034	COMPAGINADOR	7,606.36	443.36	12.74	45.82	1
2035	CONSERJE	6,034.26	443.36	12.74	45.82	1
2036	OF. PINTOR	9,098.94	443.36	12.74	45.82	1
2037	CORTADOR DE IMPRENTA	8,934.56	443.36	12.74	45.82	1
2038	DESP. DE LAB.	7,558.34	443.36	12.74	45.82	1
2039	DIBUJANTE	8,464.42	443.36	12.74	45.82	1
2040	DIGITISTA	8,583.60	443.36	12.74	45.82	1
2041	DIRECTOR DE TEATRO	6,536.42	443.36	12.74	45.82	1
2042	OFICIAL DE COCINA	9,098.94	443.36	12.74	45.82	1
2043	OF. ELECTRICISTA	9,098.94	443.36	12.74	45.82	1
2044	DIR.DE ACTIVIDADES CINEMATOGRAFICAS	9,789.98	443.36	12.74	45.82	1
2045	ENC. DE ALMACEN	8,965.06	443.36	12.74	45.82	1
2046	ENC. DE APARATOS TOPOG.	8,842.46	443.36	12.74	45.82	1
2047	ENC. DE CIFRAS DE CONT.	10,109.54	443.36	12.74	45.82	1
2048	PROYECTISTA	10,419.52	443.36	12.74	45.82	1
2049	ENC. DE COMPRAS	6,938.40	443.36	12.74	45.82	1
2050	ENC. DE CONMUTADOR	6,097.10	443.36	12.74	45.82	1
2051	ENC. DE ESTADIO	6,223.06	443.36	12.74	45.82	1
2052	ENC. DE HUERTAS	6,437.68	443.36	12.74	45.82	1
2054	AUX. DE CONTABILIDAD	11,688.52	443.36	12.74	45.82	1

**SUNTUAS**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2055	SUB-CONTADOR GENERAL	11,803.86	443.36	12.74	45.82	1
2056	ENC. DE NTRA. SENORA	8,679.00	443.36	12.74	45.82	1
2057	ENC. DE PEDIDOS	7,486.80	443.36	12.74	45.82	1
2058	ENC. DE PERSONAL	10,109.54	443.36	12.74	45.82	1
2059	ENC. DE PLANTA	8,917.42	443.36	12.74	45.82	1
2060	ENC. DE PREST. SOC.	11,073.76	443.36	12.74	45.82	1
2062	ENCARGADO DE VENTAS	10,371.84	443.36	12.74	45.82	1
2063	ENCARGADO DE OP. DEMACROCOMP.	10,824.82	443.36	12.74	45.82	1
2064	ENCARGADO DE DIGITISTAS ESP.	10,109.54	443.36	12.74	45.82	1
2065	ENC. GRAL. DE JAR. UAS	11,078.14	443.36	12.74	45.82	1
2066	ENCARGADO DE REPRODUCCION	6,509.20	443.36	12.74	45.82	1
2067	ENC. DE ORDENA	7,200.66	443.36	12.74	45.82	1
2068	ENC. DE ZAHURDAS	7,606.02	443.36	12.74	45.82	1
2069	ENC. DE CAFETERIA	8,741.36	443.36	12.74	45.82	1
2070	ENCUADERNADOR DE IMPRENTA	8,693.02	443.36	12.74	45.82	1
2072	FOTOLITERO DE IMPRENTA	9,881.06	443.36	12.74	45.82	1
2073	INJERTADOR	7,541.90	443.36	12.74	45.82	1
2075	INSTRUMENTISTA	9,585.02	443.36	12.74	45.82	1
2076	TECNICO DENTAL	9,607.74	443.36	0.00	45.82	1
2077	JEFE DE OFICINA	8,035.16	443.36	12.74	45.82	1
2079	RESPONSABLE DE TALLERE.C.Q.B.	9,203.54	443.36	12.74	45.82	1
2080	LOCUTOR	9,561.16	443.36	12.74	45.82	1
2081	OF. CARPINTERO	9,098.94	443.36	12.74	45.82	1
2082	OF. HERRERO	9,098.94	443.36	12.74	45.82	1
2083	MAYORDOMO	9,179.62	443.36	12.74	45.82	1

SUNTUAS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

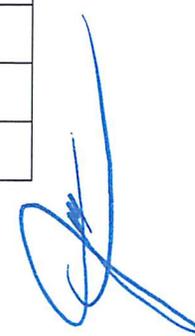
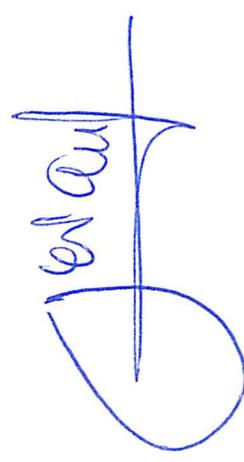
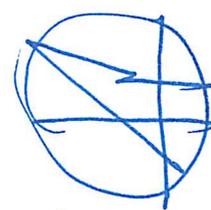
Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2084	MECANOGRAFA	5,933.08	443.36	12.74	45.82	1
2085	MECANOGRAFA KARDISTA	7,129.16	443.36	12.74	45.82	1
2088	MODELO	7,129.16	443.36	12.74	45.82	1
2089	NINERA	7,153.00	443.36	12.74	45.82	1
2090	OF. ALBANIL	9,098.94	443.36	12.74	45.82	1
2091	OF. PLOMERO	9,098.94	443.36	12.74	45.82	1
2092	OP. DE OFFSET GDE. DEIMPRESA	9,881.06	443.36	12.74	45.82	1
2093	OP. DE OFFSET CHICA DEIMPRESA	9,323.20	443.36	12.74	45.82	1
2096	OP. DE COMPUTADORA	9,823.44	443.36	12.74	45.82	1
2097	OP. DE MAQ. PLEG. DE IMPRESA	8,475.70	443.36	12.74	45.82	1
2098	OP. DE TRANSPORTE	11,345.28	443.36	12.74	45.82	1
2099	PEON DE CAMPO	6,034.26	443.36	12.74	45.82	1
2101	PROGRAMADOR	10,001.88	443.36	12.74	45.82	1
2102	OP. DE MACROCOMPUTADORA	10,610.26	443.36	12.74	45.82	1
2103	PROMOTOR DE VENTAS	8,512.00	443.36	12.74	45.82	1
2104	RESP. DE BIBLIOTECA	10,564.24	443.36	12.74	45.82	1
2107	SECRETARIA CONSEJO UNIV.	8,179.90	443.36	12.74	45.82	1
2108	SECRETARIA EJECUTIVA	8,035.16	443.36	12.74	45.82	1
2109	SUB-CONTADOR	10,347.98	443.36	12.74	45.82	1
2110	TEC. ARCHIVISTA	7,875.78	443.36	12.74	45.82	1
2111	TEC. DE DIS. FOT. Y L.C.	9,736.86	443.36	12.74	45.82	1
2112	TEC. EN AUDIO	8,631.28	443.36	12.74	45.82	1
2113	TEC. EN MANT. RADIO	9,704.20	443.36	12.74	45.82	1
2115	TEC. EN FOTOGRAFIA	7,296.04	443.36	12.74	45.82	1
2116	TEC. OPERADOR DE EQUIPO	6,167.52	443.36	12.74	45.82	1

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2117	TRABAJADOR SOCIAL	9,751.96	443.36	12.74	45.82	1
2118	TRACTORISTA	6,819.16	443.36	12.74	45.82	1
2120	VELADOR	6,211.84	443.36	12.74	45.82	1
2124	ENC. DE TITULACION	10,281.84	443.36	12.74	45.82	1
2125	ENC. DE INTENDENTES	7,630.54	443.36	12.74	45.82	1
2129	ENC. DE REV. Y REG. DE DCTOS.	10,281.84	443.36	12.74	45.82	1
2131	DIRECTOR DE DANZA	6,333.64	443.36	12.74	45.82	1
2132	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	8,451.50	443.36	12.74	45.82	1
2134	TECNICO EN EQUIPO DELABORATORIO	10,657.92	443.36	12.74	45.82	1
2135	TEC DISENO, CONST Y MANTO.EQ. LAB.	9,728.64	443.36	12.74	45.82	1
2137	PRENSISTA DE IMPRENTA	8,934.56	443.36	12.74	45.82	1
2138	AUX. DE TITULACION	8,730.02	443.36	12.74	45.82	1
2139	OFICIAL DE JARDINERO	9,098.94	443.36	12.74	45.82	1
2141	ENC. DE FILIACION	8,741.36	443.36	12.74	45.82	1
2142	SEC. TECNICA EJECUTIVA	11,688.52	443.36	12.74	45.82	1
2143	TEC. KARDIXTA (CONJELADAS)	7,129.16	443.36	12.74	45.82	1
2145	CAJERA PAGADORA	8,130.56	443.36	12.74	45.82	1
2146	REPORTERO DIAGRAMADOR	9,179.62	443.36	12.74	45.82	1
2148	ENCARGADO DE TALLER	11,057.70	443.36	12.74	45.82	1
2150	ENC. DE VIVEROS	8,469.84	443.36	12.74	45.82	1
2151	PROG. DISCOTECARIO	11,175.46	443.36	12.74	45.82	1
2153	ENCARGADO DE LABORATORIO	9,632.72	443.36	12.74	45.82	1
2154	ENC. DE TERAPIA FAMILIAR	10,088.36	443.36	12.74	45.82	1

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2155	TECNICO DEL S.A.C.E. (PLAZARECAT. 2188)	7,261.98	443.36	12.74	45.82	1
2157	ENC. DE VENTANILLA	7,772.94	443.36	12.74	45.82	1
2158	TECNICO EN CONTROL ESCOLAR(CONJELADAS)	7,129.16	443.36	12.74	45.82	1
2162	ENCARGADO DE JARDINEROS	10,800.48	443.36	12.74	45.82	1
2163	TEC. EN MANT. AP. GRAF.	8,204.14	443.36	12.74	45.82	1
2164	AYUDANTE DE MECANICO	6,543.82	443.36	12.74	45.82	1
2165	CAJERO GENERAL	13,356.96	443.36	12.74	45.82	1
2166	PRODUCTOR TECNICO	9,799.32	443.36	12.74	45.82	1
2167	DIGITISTA ESPECIALIZADO(CONJELADAS)	9,823.44	443.36	12.74	45.82	1
2168	AUX. DE ANFITEATRO	8,345.14	443.36	12.74	45.82	1
2169	RESTAURADOR BIBLIOGRAFICO	10,657.92	443.36	12.74	45.82	1
2173	TECNICA DE S.A.C.E.ESPECIALIZADA	8,735.50	443.36	12.74	45.82	1
2174	ENC. TECNICA SACE ESP.	10,281.84	443.36	12.74	45.82	1
2175	SECRETARIA DE RECTORIA	9,822.66	443.36	12.74	45.82	1
2176	ENC. DE REVALIDACION	10,136.92	443.36	12.74	45.82	1
2177	AUXILIAR TECNICO DE D.S.E.	6,502.28	443.36	12.74	45.82	1
2178	PROYECTISTAS ESPECIALIZADO	11,702.84	443.36	12.74	45.82	1
2179	ENC. DE PROYECTISTA ESP.	11,264.82	443.36	12.74	45.82	1
2180	ENCARGADA DE TECNICAS ARCHIVISTAS	10,281.84	443.36	12.74	45.82	1
2181	"ENCARGADO DE VENTAS G"	17,981.90	443.36	12.74	45.82	1
2182	COMPAGINADOR DE IMPRENTA	7,606.36	443.36	12.74	45.82	1
2183	JEFE DE DEPTO. TITULACION	11,412.62	443.36	12.74	45.82	1
2184	MENSAJERO ARCHIVISTA "A"	7,642.06	443.36	12.74	45.82	1
2185	TECNICO ARCHIVISTA "A"	9,051.44	443.36	12.74	45.82	1



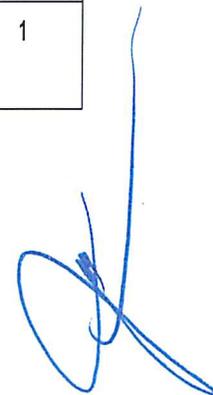
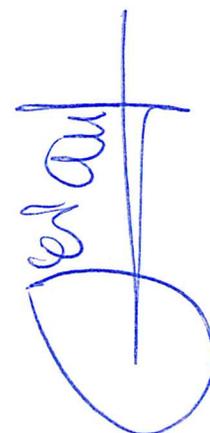
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	AguaLuz	ZonaEco.
2186	ENCARGADA DE TECNICAARCHIVISTA "A"	10,998.84	443.36	12.74	45.82	1
2188	TECNICA DEL SACE "A"	7,471.42	443.36	12.74	45.82	1
2189	ENCARGADO DE VENTANILLA "A"	6,798.96	443.36	12.74	45.82	1
2190	TECNICA DEL SACE ESPECIALIZADO "A"	11,656.38	443.36	12.74	45.82	1
2191	ENC. TECNICAS DEL SACE ESP. "A"	10,998.84	443.36	12.74	45.82	1
2192	ENC. REV. Y REG. DCTOS. "A"	10,998.84	443.36	12.74	45.82	1
2193	TECNICO EN REDES DE INTERNET	12,310.84	443.36	12.74	45.82	1
2194	TECNICAS AUX. DE PERSONAL	10,007.62	443.36	12.74	45.82	1
2195	AUXILIAR DE TITULACION "A"	9,560.92	443.36	12.74	45.82	1
2196	ENCARGADO (A) DE TITULACION "A"	10,755.76	443.36	12.74	45.82	1
2197	VIGILANTE	8,486.02	443.36	12.74	45.82	1
2198	ENDI X LAUDO	15,343.94	443.36	12.74	45.82	1
2199	MEDICO TC X CONVENIO	16,620.66	443.36	56.58	45.82	1
2200	ADCE TC X CONVENIO	14,469.06	443.36	56.58	45.82	1
2202	TEC. DIS. CONS. EQ. LAB. FCQB	12,284.14	443.36	12.74	45.82	1
2203	ENCARGADO DE MAQUINARIA	6,376.40	443.36	12.74	45.82	1
2204	SUPERVISOR PLANTA DE AGUA FCQB	7,760.74	443.36	12.74	45.82	1
2207	CHOFER DE PLANTA DE AGUA FCQB	7,697.82	443.36	12.74	45.82	1

SUNTUAS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Ganasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2208	TECNICO AUXILIAR DEL SACEDSESAC	9,267.44	443.36	12.74	45.82	1
2209	TECNICO AUXILIAR SACE ESP.DSESAC	11,656.38	443.36	12.74	45.82	1
2210	ENC. DE TECNICO AUX SACE ESPDSESAC	12,177.66	443.36	12.74	45.82	1
2211	ENC. REV Y REG. DCTOS DSEAC	12,177.66	443.36	12.74	45.82	1
2212	AUX. DE LA COORDINACION DCMSUR	18,614.72	0.00	0.00	0.00	1
2213	JEFE DE SECCION DE MANTENIMIENTO	25,040.98	443.36	12.74	45.82	1
2214	ANALISTA DE COSTOS(CONGELADA)	14,731.12	443.36	12.74	45.82	1
2215	AUXILIAR DE CONTABILIDAD DCM	14,731.12	443.36	12.74	45.82	1
2216	ANALISTA CONTABLE GENERAL DEAC	13,098.16	443.36	12.74	45.82	1
2218	RESPONSABLE DE ANALISIS Y REGISTRO DE SUELDOS	13,098.16	443.36	12.74	45.82	1
2219	PROYECTISTA ESPECIALIZADO "A"	15,380.38	443.36	12.74	45.82	1
2220	ENCARGADO DE TELECOMUNICACIONES Y ELECTRONICA	23,070.64	443.36	12.74	45.82	1
2221	SUPERVISOR DE OBRAS	19,597.72	443.36	12.74	45.82	1
2222	RESIDENTE DE OBRA "A"	14,718.10	443.36	12.74	45.82	1
2223	RESIDENTE DE OBRA "B"	15,821.98	443.36	12.74	45.82	1
2224	SWITCHER DEL CONTROLMAESTRO	9,566.76	0.00	0.00	0.00	1
2225	TECNICO ESPECIALIZADO ENEQUIPO DE LABORATORIO	13,113.82	443.36	12.74	45.82	1



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	AguaLuz	ZonaEco.
2226	PRODUCTOR Y PROGRAMADOR DE PROGRAMAS TV DE LA DCS	13,521.16	443.36	12.74	45.82	1
2227	TECNICO EN MANTENIMIENTO EQUIPO DENTAL	10,249.78	443.36	12.74	45.82	1
2490	JUBILADO CONFIANZA	8,841.92	443.36	12.74	45.82	1
2493	PENSION POR ORFANDAD	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2494	HONORARIOS PROFESIONALES	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2497	PENSION ALIMENTICIA	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2498	PENSIONADO	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2499	JUBILADO	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2857	DIRECTOR "B"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2858	DIRECTOR "A"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2865	DIRECTOR ESC. O INST. "B"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2870	COORDINADOR "G"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2873	COORDINADOR "D"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2885	AUX. TEC. "J"	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2886	CONTADOR GENERAL DE LA DCM	23,740.62	443.36	12.74	45.82	1
2887	ANALISTA CONTABLE DE CONTRALORIA GENERAL	14,731.12	443.36	12.74	45.80	1
2901	RECTOR (REDUCCIÓN DEL 8% EN BASE AL PLAN DE OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS INSTITUCIONALES).	97,849.34	0.00	0.00	0.00	1
2902	SECRETARIO GRAL.	51,096.78	0.00	0.00	0.00	1
2903	SECRETARIO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	45,704.22	0.00	0.00	0.00	1
2904	CONTRALOR GRAL.	42,773.24	0.00	0.00	0.00	1
2905	DIRECTOR GRAL.	42,773.24	0.00	0.00	0.00	1
2906	DIRECTOR "C"	37,646.22	0.00	0.00	0.00	1

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2907	DIRECTOR "B"	34,432.54	0.00	0.00	0.00	1
2908	DIRECTOR "A"	31,146.32	0.00	0.00	0.00	1
2909	SUB-DIRECTOR "B"	25,040.98	0.00	0.00	0.00	1
2910	SUBDIRECTOR "A"	24,173.52	0.00	0.00	0.00	1
2911	JEFE DEPTO. "C"	30,256.92	0.00	0.00	0.00	1
2912	JEFE DEPTO. "B"	26,781.46	0.00	0.00	0.00	1
2913	JEFE DEPTO. "A"	25,040.98	0.00	0.00	0.00	1
2914	DIRECTOR ESC. O INST. "C"	27,943.10	0.00	0.00	0.00	1
2915	DIRECTOR ESC. O INST. "B"	26,193.76	0.00	0.00	0.00	1
2916	DIRECTOR ESC. O INST. "A"	23,676.52	0.00	0.00	0.00	1
2917	COORDINADOR "J"	23,740.62	0.00	0.00	0.00	1
2918	COORDINADOR "I"	20,575.20	0.00	0.00	0.00	1
2919	COORDINADOR "H"	18,502.04	0.00	0.00	0.00	1
2920	COORDINADOR "G"	16,947.16	0.00	0.00	0.00	1
2921	COORDINADOR "F"	15,336.72	0.00	0.00	0.00	1
2922	COORDINADOR "E"	13,452.98	0.00	0.00	0.00	1
2923	COORDINADOR "D"	12,143.36	0.00	0.00	0.00	1
2924	COORDINADOR "C"	9,799.14	0.00	0.00	0.00	1
2925	COORDINADOR "B"	9,058.56	0.00	0.00	0.00	1
2926	COORDINADOR "A"	8,723.14	0.00	0.00	0.00	1
2927	AUX. TEC. "R"	8,387.50	0.00	0.00	0.00	1
2928	AUX. TEC. "Q"	8,234.38	0.00	0.00	0.00	1
2929	AUX. TEC. "P"	8,175.88	0.00	0.00	0.00	1
2930	AUX. TEC. "O"	7,880.64	0.00	0.00	0.00	1
2931	AUX. TEC. "N"	7,831.80	0.00	0.00	0.00	1
2932	AUX. TEC. "M"	7,744.84	0.00	0.00	0.00	1
2933	AUX. TEC. "L"	7,613.50	0.00	0.00	0.00	1

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2934	AUX. TEC. "K"	7,504.72	0.00	0.00	0.00	1
2935	AUX. TEC. "J"	7,262.74	0.00	0.00	0.00	1
2936	AUX. TEC. "I"	7,174.44	0.00	0.00	0.00	1
2937	AUX. TEC. "H"	7,110.12	0.00	0.00	0.00	1
2938	AUX. TEC. "G"	7,019.60	0.00	0.00	0.00	1
2939	AUX. TEC. "F"	6,923.22	0.00	0.00	0.00	1
2940	AUX. TEC. "E"	6,664.04	0.00	0.00	0.00	1
2941	AUX. TEC. "D"	6,345.54	0.00	0.00	0.00	1
2945	DIRECTOR DE SERVICIOESCOLARES	41,659.32	0.00	0.00	0.00	1
2946	AUXILIAR TECNICO PV	11,450.38	0.00	0.00	0.00	1
2947	SUPERVISOR DE OBRAS "A"	11,535.30	0.00	0.00	0.00	1
2948	SUPERVISOR DE OBRAS "B"	15,380.38	0.00	0.00	0.00	1
2964	DIRECTOR ESC. O INSTITUCION "C" (BDA)	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2965	DIRECTOR ESC. O INSTITUCION "B" (BDA)	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2966	DIRECTOR ESC. O INSTITUCION "A" (BDA)	0.00	0.00	0.00	0.00	1
2967	MEDICO (CIDOCS)	20,700.00	0.00	0.00	0.00	1
2968	ENFERMERA (CIDOCS)	14,490.00	0.00	0.00	0.00	1
2969	TRABAJO SOCIAL (CIDOCS)	14,490.00	0.00	0.00	0.00	1
2970	AREA QUIMICA (CIDOCS)	13,455.00	0.00	0.00	0.00	1
1001	PROF. E INV. T.C. ASOC. A	18,628.86	0.00	401.78	0.00	2
1002	PROF. E INV. T.C. ASOC. B	20,890.12	0.00	441.78	0.00	2

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1003	PROF. E INV. T.C. ASOC. C	22,147.64	0.00	500.76	0.00	2
1004	PROF. E INV. T.C. ASOC. D	23,400.70	0.00	538.66	0.00	2
1005	PROF. E INV. T.C. TIT. A	27,058.84	0.00	597.16	0.00	2
1006	PROF. E INV. T.C. TIT. B	32,028.36	0.00	670.64	0.00	2
1007	PROF. E INV. T.C. TIT. C	37,544.62	0.00	750.66	0.00	2
1011	TEC. ACAD. T.C. ASOC. A	15,851.24	0.00	322.92	0.00	2
1012	TEC. ACAD. T.C. ASOC. B	17,436.04	0.00	358.72	0.00	2
1013	TEC. ACAD. T.C. ASOC. C	18,846.34	0.00	392.64	0.00	2
1015	TEC. ACAD. T.C. TIT. A	19,867.62	0.00	421.90	0.00	2
1016	TEC. ACAD. T.C. TIT. B	22,181.42	0.00	458.64	0.00	2
1101	PROF. E INV. M.T. ASOC. A	9,314.50	0.00	200.88	0.00	2
1102	PROF. E INV. M.T. ASOC. B	10,445.04	0.00	220.88	0.00	2
1103	PROF. E INV. M.T. ASOC. C	11,073.78	0.00	250.38	0.00	2
1104	PROF. E INV. M.T. ASOC. D	11,700.32	0.00	269.32	0.00	2
1105	PROF. E INV. M.T. TIT. A	13,529.38	0.00	298.58	0.00	2
1106	PROF. E INV. M.T. TIT. B	16,014.24	0.00	335.32	0.00	2
1107	PROF. E INV. M.T. TIT. C	18,772.32	0.00	375.32	0.00	2
1111	TEC. ACAD. M.T. ASOC. A	7,925.56	0.00	161.46	0.00	2
1112	TEC. ACAD. M.T. ASOC. B	8,718.06	0.00	177.90	0.00	2
1113	TEC. ACAD. M.T. ASOC. C	9,423.20	0.00	196.32	0.00	2
1115	TEC. ACAD. M.T. TIT. A	9,933.76	0.00	206.56	0.00	2
1116	TEC. ACAD. M.T. TIT. B	11,090.74	0.00	226.98	0.00	2
1200	MAESTROS ASIGNATURA "A"	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1201	M. ASIG. A 1 HRS.	475.12	0.00	16.96	0.00	2
1202	M. ASIG. A 2 HRS.	950.24	0.00	24.56	0.00	2
1203	M. ASIG. A 3 HRS.	1,425.36	0.00	32.16	0.00	2
1204	M. ASIG. A 4 HRS.	1,900.48	0.00	39.78	0.00	2

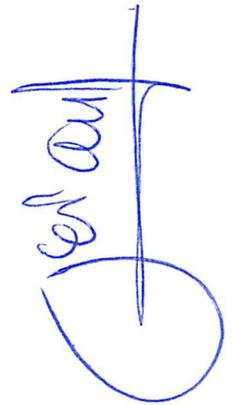
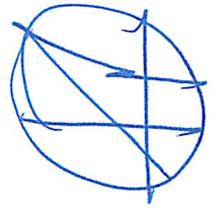
SUNTUAS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1205	M. ASIG. A 5 HRS.	2,375.60	0.00	47.38	0.00	2
1206	M. ASIG. A 6 HRS.	2,850.72	0.00	54.98	0.00	2
1207	M. ASIG. A 7 HRS.	3,325.84	0.00	62.58	0.00	2
1208	M. ASIG. A 8 HRS.	3,800.96	0.00	70.20	0.00	2
1209	M. ASIG. A 9 HRS.	4,276.08	0.00	77.80	0.00	2
1210	M. ASIG. A 10 HRS.	4,751.20	0.00	85.40	0.00	2
1211	M. ASIG. A 11 HRS.	5,226.32	0.00	128.10	0.00	2
1212	M. ASIG. A 12 HRS.	5,701.44	0.00	138.06	0.00	2
1213	M. ASIG. A 13 HRS.	6,176.56	0.00	148.00	0.00	2
1214	M. ASIG. A 14 HRS.	6,651.68	0.00	157.94	0.00	2
1215	M. ASIG. A 15 HRS.	7,126.80	0.00	167.88	0.00	2
1216	M. ASIG. A 16 HRS.	7,601.92	0.00	177.84	0.00	2
1217	M. ASIG. A 17 HRS.	8,077.04	0.00	187.78	0.00	2
1218	M. ASIG. A 18 HRS.	8,552.16	0.00	197.72	0.00	2
1219	M. ASIG. A 19 HRS.	9,027.28	0.00	207.66	0.00	2
1220	M. ASIG. A 20 HRS.	9,502.40	0.00	217.62	0.00	2
1221	M. ASIG. A 21 HRS.	9,977.52	0.00	261.48	0.00	2
1222	M. ASIG. A 22 HRS.	10,452.64	0.00	272.60	0.00	2
1223	M. ASIG. A 23 HRS.	10,927.76	0.00	283.72	0.00	2
1224	M. ASIG. A 24 HRS.	11,402.88	0.00	294.84	0.00	2
1225	M. ASIG. A 25 HRS.	11,878.00	0.00	305.94	0.00	2
1226	M. ASIG. A 26 HRS.	12,353.12	0.00	317.06	0.00	2
1227	M. ASIG. A 27 HRS.	12,828.24	0.00	328.18	0.00	2
1228	M. ASIG. A 28 HRS.	13,303.36	0.00	339.30	0.00	2
1229	M. ASIG. A 29 HRS.	13,778.48	0.00	350.40	0.00	2
1230	M. ASIG. A 30 HRS.	14,253.60	0.00	361.52	0.00	2
1300	MAESTROS ASIGNATURA "B"	0.00	0.00	0.00	0.00	2

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

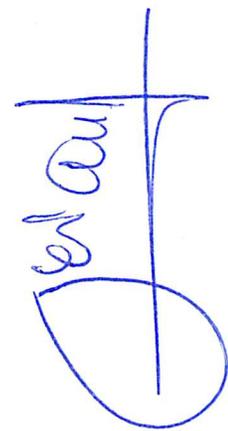
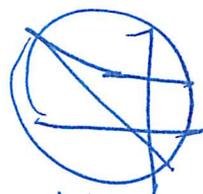
Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1301	M. ASIG. B 1 HRS.	526.88	0.00	17.54	0.00	2
1302	M. ASIG. B 2 HRS.	1,053.76	0.00	25.74	0.00	2
1303	M. ASIG. B 3 HRS.	1,580.64	0.00	33.92	0.00	2
1304	M. ASIG. B 4 HRS.	2,107.52	0.00	42.12	0.00	2
1305	M. ASIG. B 5 HRS.	2,634.40	0.00	50.30	0.00	2
1306	M. ASIG. B 6 HRS.	3,161.28	0.00	58.50	0.00	2
1307	M. ASIG. B 7 HRS.	3,688.16	0.00	66.68	0.00	2
1308	M. ASIG. B 8 HRS.	4,215.04	0.00	74.88	0.00	2
1309	M. ASIG. B 9 HRS.	4,741.92	0.00	83.06	0.00	2
1310	M. ASIG. B 10 HRS.	5,268.80	0.00	91.26	0.00	2
1311	M. ASIG. B 11 HRS.	5,795.68	0.00	134.54	0.00	2
1312	M. ASIG. B 12 HRS.	6,322.56	0.00	145.08	0.00	2
1313	M. ASIG. B 13 HRS.	6,849.44	0.00	155.60	0.00	2
1314	M. ASIG. B 14 HRS.	7,376.32	0.00	166.14	0.00	2
1315	M. ASIG. B 15 HRS.	7,903.20	0.00	176.66	0.00	2
1316	M. ASIG. B 16 HRS.	8,430.08	0.00	187.20	0.00	2
1317	M. ASIG. B 17 HRS.	8,956.96	0.00	197.72	0.00	2
1318	M. ASIG. B 18 HRS.	9,483.84	0.00	208.26	0.00	2
1319	M. ASIG. B 19 HRS.	10,010.72	0.00	218.78	0.00	2
1320	M. ASIG. B 20 HRS.	10,537.60	0.00	229.32	0.00	2
1321	M. ASIG. B 21 HRS.	11,064.48	0.00	273.78	0.00	2
1322	M. ASIG. B 22 HRS.	11,591.36	0.00	285.48	0.00	2
1323	M. ASIG. B 23 HRS.	12,118.24	0.00	297.18	0.00	2
1324	M. ASIG. B 24 HRS.	12,645.12	0.00	308.88	0.00	2
1325	M. ASIG. B 25 HRS.	13,172.00	0.00	320.58	0.00	2
1326	M. ASIG. B 26 HRS.	13,698.88	0.00	332.28	0.00	2
1327	M. ASIG. B 27 HRS.	14,225.76	0.00	343.98	0.00	2



SUNTUAS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

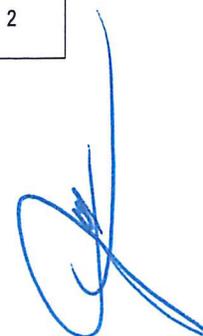
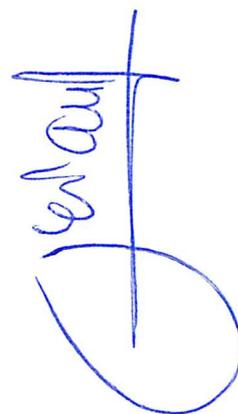
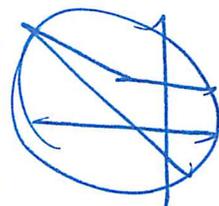
Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1328	M. ASIG. B 28 HRS.	14,752.64	0.00	355.68	0.00	2
1329	M. ASIG. B 29 HRS.	15,279.52	0.00	367.38	0.00	2
1330	M. ASIG. B 30 HRS.	15,806.40	0.00	379.08	0.00	2
1351	PROF. E INV. T.C. ASISTENTE "A"	12,017.36	0.00	296.00	0.00	2
1352	PROF. E INV. TC ASIST. B	12,770.66	0.00	320.34	0.00	2
1353	PROF. E INV. TC ASIST. C	13,809.62	0.00	349.83	0.00	2
1354	T. A. T. C. ASISTENTE "B"	12,758.90	0.00	315.66	0.00	2
1361	PROF. E INV. MT. ASIST A	6,008.74	0.00	148.00	0.00	2
1362	PROF. E INV. MT. ASIST B	6,385.28	0.00	160.16	0.00	2
1363	PROF. E INV. MT. ASIST C	6,904.80	0.00	174.90	0.00	2
1370	SUPERVISOR DE OBRAS "A"	11,535.30	0.00	0.00	0.00	2
1380	SUPERVISOR DE OBRAS "B"	15,380.38	0.00	0.00	0.00	2
1493	SEGURO DE ORFANDAD	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1497	PENSION ALIMENTICIA	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1499	PENSIONADO	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1500	HONORARIOS ASIMILABLES ASDOS	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1512	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV.A	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1520	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV.B	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1530	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV.C	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1630	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV.D	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1992	BECA-TRABAJO	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1993	MEDICO RESIDENTE "B"	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1994	CONTRATACIÓN TRANSITORIA	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1995	MEDICO RESIDENTE	0.00	0.00	0.00	0.00	2



SUNTUAS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
1996	BECADO ALUMNO	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1997	PENSION ALIMENTICIA	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1998	PENSIONADO	0.00	0.00	0.00	0.00	2
1999	JUBILADO	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2001	ANAL. CONT. ESC.	12,580.98	443.36	0.00	45.82	2
2002	ANALISTA PROGRAMADOR	14,705.80	443.36	0.00	45.82	2
2003	ENC. DE NOMINAS	14,185.14	443.36	0.00	45.82	2
2005	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (PLAZARECAT. 2007)	8,033.80	443.36	0.00	45.82	2
2006	AUXILIAR TECNICO PV	11,450.38	443.36	12.74	45.82	2
2007	OFICIAL ADMINISTRATIVO	10,932.76	443.36	0.00	45.82	2
2008	AUXILIAR DE OFICIAL	6,896.40	443.36	0.00	45.82	2
2009	AUX. DE AUDITOR	12,156.44	443.36	0.00	45.82	2
2012	CARGADOR/REPARTIDOR	8,882.38	443.36	0.00	45.82	2
2014	TEC. CONTABLE	8,510.52	443.36	0.00	45.82	2
2016	AUX. DE ENFERMERIA	10,692.24	443.36	0.00	45.82	2
2017	TECNICO MANT. DE HERBARIO	9,916.26	443.36	0.00	45.82	2
2021	AUX. DE VIVERO	9,150.12	443.36	0.00	45.82	2
2024	PROD. Y COORD. DE PROG.R.	12,170.24	443.36	0.00	45.82	2
2026	TAQUIMECANOGRAFA	7,568.56	443.36	0.00	45.82	2
2027	MEDICO	12,321.54	443.36	0.00	45.82	2
2028	BIBLIOTECARIO	11,583.76	443.36	0.00	45.82	2
2029	CAJERA RECIBIDORA	8,100.40	443.36	0.00	45.82	2
2032	CAJISTA IMPRESOR DE IMPRESION	10,855.06	443.36	0.00	45.82	2



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2033	CARGADOR (ESTA PLAZA DE CANCELO)	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2034	COMPAGINADOR	9,241.56	443.36	0.00	45.82	2
2035	CONSERJE	7,330.92	443.36	0.00	45.82	2
2036	OF. PINTOR	11,039.78	443.36	0.00	45.82	2
2037	CORTADOR DE IMPRENTA	10,855.06	443.36	0.00	45.82	2
2038	DESP. DE LAB.	8,233.36	443.36	0.00	45.82	2
2039	DIBUJANTE	9,440.30	443.36	0.00	45.82	2
2040	DIGITISTA	10,431.42	443.36	0.00	45.82	2
2041	DIRECTOR DE TEATRO	7,929.26	443.36	0.00	45.82	2
2042	OFICIAL DE COCINA	11,039.78	443.36	0.00	45.82	2
2043	OF. ELECTRICISTA	11,039.78	443.36	0.00	45.82	2
2044	DIR.DE ACTIVIDADES CINEMATOGRAFICAS	11,879.86	443.36	0.00	45.82	2
2045	ENC. DE ALMACEN	7,608.70	443.36	0.00	45.82	2
2046	ENC. DE APARATOS TOPOG.	10,767.60	443.36	0.00	45.82	2
2047	ENC. DE CIFRAS DE CONT.	11,720.86	443.36	0.00	45.82	2
2048	PROYECTISTA	12,662.64	443.36	0.00	45.82	2
2049	ENC. DE COMPRAS	7,379.46	443.36	0.00	45.82	2
2050	ENC. DE CONMUTADOR	7,395.56	443.36	0.00	45.82	2
2051	ENC. DE ESTADIO	6,651.12	443.36	0.00	45.82	2
2052	ENC. DE HUERTAS	7,823.58	443.36	0.00	45.82	2
2054	AUX. DE CONTABILIDAD	14,185.14	443.36	0.00	45.82	2
2055	SUB-CONTADOR GENERAL	14,326.78	443.36	0.00	45.82	2
2056	ENC. DE NTRA. SENORA	9,936.38	443.36	0.00	45.82	2
2057	ENC. DE PEDIDOS	8,025.86	443.36	0.00	45.82	2
2058	ENC. DE PERSONAL	11,682.18	443.36	0.00	45.82	2
2059	ENC. DE PLANTA	8,918.32	443.36	0.00	45.82	2

**SUNTUAS**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2060	ENC. DE PREST. SOC.	11,131.06	443.36	0.00	45.82	2
2062	ENCARGADO DE VENTAS	12,288.46	443.36	0.00	45.82	2
2063	ENCARGADO DE OP. DEMACROCOMP.	13,091.30	443.36	0.00	45.82	2
2064	ENCARGADO DE DIGITISTAS ESP.	10,589.26	443.36	0.00	45.82	2
2065	ENC. GRAL. DE JAR. UAS	13,442.84	443.36	0.00	45.82	2
2066	ENCARGADO DE REPRODUCCION	7,910.52	443.36	0.00	45.82	2
2067	ENC. DE ORDENA	7,718.74	443.36	0.00	45.82	2
2068	ENC. DE ZAHURDAS	7,797.70	443.36	0.00	45.82	2
2069	ENC. DE CAFETERIA	10,620.36	443.36	0.00	45.82	2
2070	ENCUADERNADOR DE IMPRENTA	10,561.72	443.36	0.00	45.82	2
2072	FOTOLITERO DE IMPRENTA	11,990.58	443.36	0.00	45.82	2
2073	INJERTADOR	9,150.12	443.36	0.00	45.82	2
2075	INSTRUMENTISTA	9,607.74	443.36	0.00	45.82	2
2076	TECNICO DENTAL	9,607.74	443.36	0.00	45.82	2
2077	JEFE DE OFICINA	9,765.02	443.36	0.00	45.82	2
2079	RESPONSABLE DE TALLERE.C.Q.B.	8,525.02	443.36	0.00	45.82	2
2080	LOCUTOR	10,873.38	443.36	0.00	45.82	2
2081	OF. CARPINTERO	11,039.78	443.36	0.00	45.82	2
2082	OF. HERRERO	11,039.78	443.36	0.00	45.82	2
2083	MAYORDOMO	7,773.60	443.36	0.00	45.82	2
2084	MECANOGRAFA	7,195.54	443.36	0.00	45.82	2
2085	MECANOGRAFA KARDISTA	7,044.40	443.36	0.00	45.82	2
2088	MODELO	8,434.90	443.36	0.00	45.82	2
2089	NINERA	7,666.00	443.36	0.00	45.82	2

**SUNTUAS**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2090	OF. ALBANIL	11,039.78	443.36	0.00	45.82	2
2091	OF. PLOMERO	11,039.78	443.36	0.00	45.82	2
2092	OP. DE OFFSET GDE. DEIMPRESA	11,990.58	443.36	0.00	45.82	2
2093	OP. DE OFFSET CHICA DEIMPRESA	11,313.20	443.36	0.00	45.82	2
2096	OP. DE COMPUTADORA	11,938.16	443.36	0.00	45.82	2
2097	OP. DE MAQ. PLEG. DE IMPRESA	10,297.72	443.36	0.00	45.82	2
2098	OP. DE TRANSPORTE	13,768.68	443.36	0.00	45.82	2
2099	PEON DE CAMPO	7,330.92	443.36	0.00	45.82	2
2101	PROGRAMADOR	12,137.10	443.36	0.00	45.82	2
2102	OP. DE MACROCOMPUTADORA	12,589.10	443.36	0.00	45.82	2
2103	PROMOTOR DE VENTAS	10,344.52	443.36	0.00	45.82	2
2104	RESP. DE BIBLIOTECA	12,844.74	443.36	0.00	45.82	2
2107	SECRETARIA CONSEJO UNIV.	9,925.76	443.36	0.00	45.82	2
2108	SECRETARIA EJECUTIVA	9,765.02	443.36	0.00	45.82	2
2109	SUB-CONTADOR	11,799.02	443.36	0.00	45.82	2
2110	TEC. ARCHIVISTA	9,555.50	443.36	0.00	45.82	2
2111	TEC. DE DIS. FOT. Y L.C.	11,813.22	443.36	0.00	45.82	2
2112	TEC. EN AUDIO	8,789.24	443.36	0.00	45.82	2
2113	TEC. EN MANT. RADIO	10,539.86	443.36	0.00	45.82	2
2115	TEC. EN FOTOGRAFIA	8,122.88	443.36	0.00	45.82	2
2116	TEC. OPERADOR DE EQUIPO	7,481.24	443.36	0.00	45.82	2
2117	TRABAJADOR SOCIAL	11,851.28	443.36	0.00	45.82	2
2118	TRACTORISTA	8,210.42	443.36	0.00	45.82	2
2120	VELADOR	7,546.60	443.36	0.00	45.82	2
2124	ENC. DE TITULACION	12,478.36	443.36	0.00	45.82	2

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

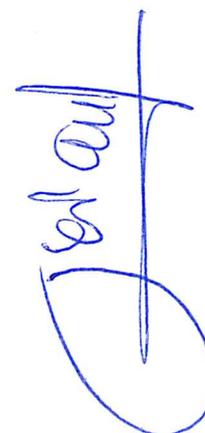
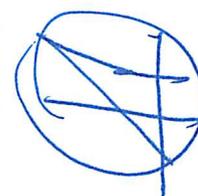
Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2125	ENC. DE INTENDENTES	9,270.86	443.36	0.00	45.82	2
2129	ENC. DE REV. Y REG. DE DCTOS.	12,478.36	443.36	0.00	45.82	2
2131	DIRECTOR DE DANZA	7,682.92	443.36	0.00	45.82	2
2132	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	10,268.38	443.36	0.00	45.82	2
2134	TECNICO EN EQUIPO DE LABORATORIO	10,301.50	443.36	0.00	45.82	2
2135	TEC DISEÑO, CONST Y MANTO.EQ. LAB.	11,433.36	443.36	0.00	45.82	2
2137	PRENSISTA DE IMPRENTA	10,855.06	443.36	0.00	45.82	2
2138	AUX. DE TITULACION	10,592.54	443.36	0.00	45.82	2
2139	OFICIAL DE JARDINERO	11,039.78	443.36	0.00	45.82	2
2141	ENC. DE FILIACION	12,285.90	443.36	0.00	45.82	2
2142	SEC. TECNICA EJECUTIVA	14,185.14	443.36	0.00	45.82	2
2143	TEC. KARDIXTA (CONJELADAS)	8,663.90	443.36	0.00	45.82	2
2145	CAJERA PAGADORA	9,226.82	443.36	0.00	45.82	2
2146	REPORTERO DIAGRAMADOR	11,529.56	443.36	0.00	45.82	2
2148	ENCARGADO DE TALLER	13,416.52	443.36	0.00	45.82	2
2150	ENC. DE VIVEROS	10,277.84	443.36	0.00	45.82	2
2151	PROG. DISCOTECARIO	11,733.00	443.36	0.00	45.82	2
2153	ENCARGADO DE LABORATORIO	10,394.36	443.36	0.00	45.82	2
2154	ENC. DE TERAPIA FAMILIAR	12,242.10	443.36	0.00	45.82	2
2155	TECNICO DEL S.A.C.E. (PLAZA RECAT. 2188)	8,810.94	443.36	0.00	45.82	2
2157	ENC. DE VENTANILLA	7,429.84	443.36	0.00	45.82	2
2158	TECNICO EN CONTROL ESCOLAR (CONJELADAS)	8,663.90	443.36	0.00	45.82	2
2162	ENCARGADO DE JARDINEROS	13,104.30	443.36	0.00	45.82	2

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2163	TEC. EN MANT. AP. GRAF.	9,955.08	443.36	0.00	45.82	2
2164	AYUDANTE DE MECANICO	7,950.62	443.36	0.00	45.82	2
2165	CAJERO GENERAL	16,211.28	443.36	0.00	45.82	2
2166	PRODUCTOR TECNICO	11,891.40	443.36	0.00	45.82	2
2167	DIGITISTA ESPECIALIZADO(CONJELADAS)	11,186.02	443.36	0.00	45.82	2
2168	AUX. DE ANFITEATRO	8,724.08	443.36	0.00	45.82	2
2169	RESTAURADOR BIBLIOGRAFICO	12,952.40	443.36	0.00	45.82	2
2173	TECNICA DE S.A.C.E.ESPECIALIZADA	10,600.60	443.36	0.00	45.82	2
2174	ENC. TECNICA SACE ESP.	12,478.36	443.36	0.00	45.82	2
2175	SECRETARIA DE RECTORIA	11,921.00	443.36	0.00	45.82	2
2176	ENC. DE REVALIDACION	12,302.36	443.36	0.00	45.82	2
2177	AUXILIAR TECNICO DE D.S.E.	7,887.48	443.36	0.00	45.82	2
2178	PROYECTISTAS ESPECIALIZADO	14,202.94	443.36	0.00	45.82	2
2179	ENC. DE PROYECTISTA ESP.	13,670.66	443.36	0.00	45.82	2
2180	ENCARGADA DE TECNICASARCHIVISTAS	12,478.36	443.36	0.00	45.82	2
2181	"ENCARGADO DE VENTAS G"	21,827.18	443.36	0.00	45.82	2
2182	COMPAGINADOR DE IMPRENTA	9,241.56	443.36	0.00	45.82	2
2183	JEFE DE DEPTO. TITULACION	13,849.82	443.36	0.00	45.82	2
2184	MENSAJERO ARCHIVISTA "A"	8,154.68	443.36	0.00	45.82	2
2185	TECNICO ARCHIVISTA "A"	10,983.08	443.36	0.00	45.82	2
2186	ENCARGADA DE TECNICAARCHIVISTA "A"	13,349.18	443.36	0.00	45.82	2
2188	TECNICA DEL SACE "A"	9,267.44	443.36	0.00	45.82	2
2189	ENCARGADO DE VENTANILLA "A"	8,248.16	443.36	0.00	45.82	2

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2190	TECNICA DEL SACE ESPECIALIZADO "A"	11,656.70	443.36	0.00	45.82	2
2191	ENC. TECNICAS DEL SACE ESP. "A"	13,349.18	443.36	0.00	45.82	2
2192	ENC. REV. Y REG. DCTOS. "A"	13,349.18	443.36	0.00	45.82	2
2193	TECNICO EN REDES DE INTERNET	14,941.22	443.36	0.00	45.82	2
2194	TECNICAS AUX. DE PERSONAL	12,153.38	443.36	0.00	45.82	2
2195	AUXILIAR DE TITULACION "A"	11,609.66	443.36	0.00	45.82	2
2196	ENCARGADO (A) DE TITULACION "A"	13,062.16	443.36	0.00	45.82	2
2197	VIGILANTE	10,304.66	443.36	0.00	45.82	2
2198	ENDI X LAUDO	18,619.14	443.36	0.00	45.82	2
2199	MEDICO TC X CONVENIO	16,564.52	443.36	0.00	45.82	2
2200	ADCE TC X CONVENIO	14,469.06	443.36	0.00	45.82	2
2202	TEC. DIS. CONS. EQ. LAB. FCQB	12,284.14	443.36	0.00	45.82	2
2203	ENCARGADO DE MAQUINARIA	7,734.48	443.36	0.00	45.82	2
2204	SUPERVISOR PLANTA DE AGUA FCQB	7,760.74	443.36	0.00	45.82	2
2207	CHOFER DE PLANTA DE AGUA FCQB	7,697.82	443.36	0.00	45.82	2
2208	TECNICO AUXILIAR DEL SACE DSESAC	11,244.56	443.36	0.00	45.82	2
2209	TECNICO AUXILIAR SACE ESP. DSESAC	14,145.68	443.36	0.00	45.82	2
2210	ENC. DE TECNICO AUX SACE ESP. DSESAC	14,779.92	443.36	0.00	45.82	2
2211	ENC. REV Y REG. DCTOS DSEAC	14,779.92	443.36	0.00	45.82	2



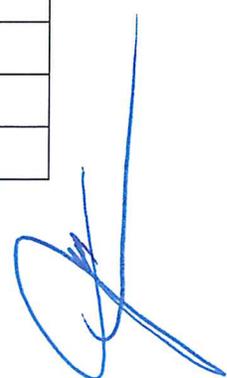
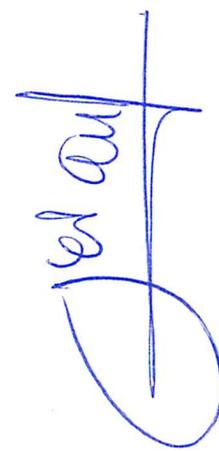
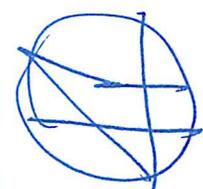
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2212	AUX. DE LA COORDINACION DCMSUR	18,614.72	443.36	0.00	45.82	2
2213	JEFE DE SECCION DE MANTENIMIENTO	25,040.98	443.36	0.00	45.82	2
2214	ANALISTA DE COSTOS(CONGELADA)	14,731.12	443.36	0.00	45.82	2
2215	AUXILIAR DE CONTABILIDAD DCM	14,731.12	443.36	0.00	45.82	2
2216	ANALISTA CONTABLE GENERAL DEAC	13,098.16	443.36	0.00	45.82	2
2218	RESPONSABLE DE ANALISIS Y REGISTRO DE SUELDOS	13,098.16	443.36	0.00	45.82	2
2219	PROYECTISTA ESPECIALIZADO "A"	15,380.38	443.36	0.00	45.82	2
2220	ENCARGADO DE TELECOMUNICACIONES Y ELECTRONICA	23,070.64	443.36	0.00	45.82	2
2221	SUPERVISOR DE OBRAS	19,597.72	443.36	0.00	45.82	2
2222	RESIDENTE DE OBRA "A"	14,718.10	443.36	0.00	45.82	2
2223	RESIDENTE DE OBRA "B"	15,821.98	443.36	0.00	45.82	2
2224	SWITCHER DEL CONTROLMAESTRO	9,566.76	0.00	0.00	0.00	2
2225	TECNICO ESPECIALIZADO ENEQUIPO DE LABORATORIO	13,113.82	443.36	0.00	45.82	2
2226	PRODUCTOR Y PROGRAMADOR DE PROGRAMAS TV DE LA DCS	13,521.16	443.36	0.00	45.82	2
2227	TECNICO EN MANTENIMIENTO EQUIPO DENTAL	10,249.78	443.36	0.00	45.82	2
2490	JUBILADO CONFIANZA	10,728.56	443.36	0.00	45.82	2
2493	PENSION POR ORFANDAD	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2494	HONORARIOS PROFESIONALES	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2497	PENSION ALIMENTICIA	0.00	0.00	0.00	0.00	2

SUNTUAS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2498	PENSIONADO	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2499	JUBILADO	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2857	DIRECTOR "B"	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2858	DIRECTOR "A"	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2865	DIRECTOR ESC. O INST. "B"	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2870	COORDINADOR "G"	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2873	COORDINADOR "D"	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2885	AUX. TEC. "J"	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2886	CONTADOR GENERAL DE LA DCM	23,740.62	443.36	0.00	274.32	2
2887	ANALISTA CONTABLE DECONTRALORIA GENERAL	6,770.56	443.36	0.00	45.80	2
2901	RECTOR (REDUCCIÓN DEL 8% ENBASE AL PLAN DE OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS INSTITUCIONALES).	97,849.34	0.00	0.00	0.00	2
2902	SECRETARIO GRAL.	51,096.78	0.00	0.00	0.00	2
2903	SECRETARIO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	45,706.16	0.00	0.00	0.00	2
2904	CONTRALOR GRAL.	42,773.24	0.00	0.00	0.00	2
2905	DIRECTOR GRAL.	51,755.66	0.00	0.00	0.00	2
2906	DIRECTOR "C"	37,646.22	0.00	0.00	0.00	2
2907	DIRECTOR "B"	34,432.54	0.00	0.00	0.00	2
2908	DIRECTOR "A"	31,146.32	0.00	0.00	0.00	2
2909	SUB-DIRECTOR "B"	25,040.98	0.00	0.00	0.00	2
2910	SUBDIRECTOR "A"	24,173.52	0.00	0.00	0.00	2
2911	JEFE DEPTO. "C"	30,256.92	0.00	0.00	0.00	2
2912	JEFE DEPTO. "B"	26,781.46	0.00	0.00	0.00	2
2913	JEFE DEPTO. "A"	25,040.98	0.00	0.00	0.00	2
2914	DIRECTOR ESC. O INST. "C"	33,931.38	0.00	0.00	0.00	2



**SUNTUAS**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

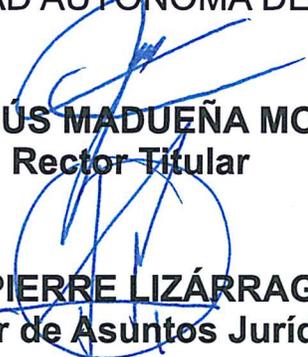
Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2915	DIRECTOR ESC. O INST. "B"	31,806.86	0.00	0.00	0.00	2
2916	DIRECTOR ESC. O INST. "A"	28,750.40	0.00	0.00	0.00	2
2917	COORDINADOR "J"	28,828.12	0.00	0.00	0.00	2
2918	COORDINADOR "I"	24,984.64	0.00	0.00	0.00	2
2919	COORDINADOR "H"	22,467.12	0.00	0.00	0.00	2
2920	COORDINADOR "G"	20,578.98	0.00	0.00	0.00	2
2921	COORDINADOR "F"	18,623.26	0.00	0.00	0.00	2
2922	COORDINADOR "E"	16,335.98	0.00	0.00	0.00	2
2923	COORDINADOR "D"	14,745.70	0.00	0.00	0.00	2
2924	COORDINADOR "C"	11,899.02	0.00	0.00	0.00	2
2925	COORDINADOR "B"	11,491.26	0.00	0.00	0.00	2
2926	COORDINADOR "A"	10,592.42	0.00	0.00	0.00	2
2927	AUX. TEC. "R"	10,185.08	0.00	0.00	0.00	2
2928	AUX. TEC. "Q"	9,999.02	0.00	0.00	0.00	2
2929	AUX. TEC. "P"	9,927.96	0.00	0.00	0.00	2
2930	AUX. TEC. "O"	9,569.48	0.00	0.00	0.00	2
2931	AUX. TEC. "N"	9,510.16	0.00	0.00	0.00	2
2932	AUX. TEC. "M"	9,404.84	0.00	0.00	0.00	2
2933	AUX. TEC. "L"	9,245.16	0.00	0.00	0.00	2
2934	AUX. TEC. "K"	9,113.00	0.00	0.00	0.00	2
2935	AUX. TEC. "J"	8,819.16	0.00	0.00	0.00	2
2936	AUX. TEC. "I"	8,711.96	0.00	0.00	0.00	2
2937	AUX. TEC. "H"	8,633.76	0.00	0.00	0.00	2
2938	AUX. TEC. "G"	8,523.98	0.00	0.00	0.00	2
2939	AUX. TEC. "F"	8,407.04	0.00	0.00	0.00	2
2940	AUX. TEC. "E"	8,092.28	0.00	0.00	0.00	2
2941	AUX. TEC. "D"	7,705.32	0.00	0.00	0.00	2

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Plaza	Descripción	Sueldo	Canasta	Bono	Agua Luz	Zona Eco.
2945	DIRECTOR DE SERVICIOS ESCOLARES	41,659.32	0.00	0.00	0.00	2
2946	AUXILIAR TECNICO PV	11,450.38	0.00	0.00	0.00	2
2947	SUPERVISOR DE OBRAS "A"	11,535.30	0.00	0.00	0.00	2
2948	SUPERVISOR DE OBRAS "B"	15,380.38	0.00	0.00	0.00	2
2964	DIRECTOR ESC. O INSTITUCION "C" (BDA)	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2965	DIRECTOR ESC. O INSTITUCION "B" (BDA)	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2966	DIRECTOR ESC. O INSTITUCION "A" (BDA)	0.00	0.00	0.00	0.00	2
2967	MEDICO (CIDOCS)	20,700.00	0.00	0.00	0.00	2
2968	ENFERMERA (CIDOCS)	14,490.00	0.00	0.00	0.00	2
2969	TRABAJO SOCIAL (CIDOCS)	14,490.00	0.00	0.00	0.00	2
2970	AREA QUIMICA (CIDOCS)	13,455.00	0.00	0.00	0.00	2

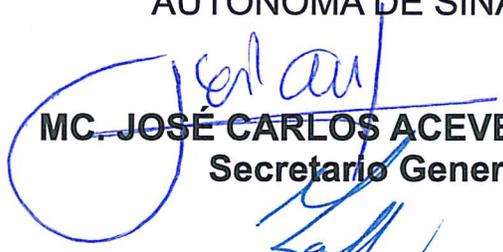
---Con la finalidad de que el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO produzca todos los efectos que jurídicamente y con la conformidad con la ley procedan, tanto la representación legal de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como la representación legal del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, lo firman para dejar fehaciente constancia de que otorgan plenamente el consentimiento y la manifestación expresa en aceptar su contenido. ---

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

  
**DR. JESÚS MADUEÑA MOLINA**  
Rector Titular

**DR. ROBESPIERRE LIZÁRRAGA OTERO**  
Director de Asuntos Jurídicos

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL SINDICATO  
ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE SINALOA

  
**MC. JOSÉ CARLOS ACEVES TAMAYO**  
Secretario General

  
**MC. MARICELA GUADALUPE PÉREZ CARRILLO**  
Secretaria de Organización





**SUNTUAS**

**2023**

*“Sindicato de Resultados, Por el SUNTUAS... Sí”*