

Contrato Colectivo de Trabajo 1996



SUNTUAS

Sindicato Unico de Trabajadores de la
Universidad Autónoma de Sinaloa

**CAPITULO III
DEFINICIONES**

CLÁUSULA 7 4
Definición de los términos consignados en este Contrato

**TITULO SEGUNDO
RELACIÓN DE TRABAJO, NATURALEZA
Y DURACIÓN**

**CAPITULO I
DE LOS TRABAJADORES**

CLÁUSULA 8 10
Trabajadores de confianza

CLÁUSULA 9 11
Impugnación al personal de confianza por designación

CLÁUSULA 10 12
Personal de confianza por designación no sindicalizado
al término de sus funciones no adquiere base

CLÁUSULA 11 13
Prohibición y excepción a los trabajadores de confianza
para laborar en áreas sindicalizadas

CLÁUSULA 12 13
Constancias documentales que sean expedidas únicamente por los
titulares de la Institución, tendrán validez legal

CLÁUSULA 13 13
Grupos en que se divide el personal académico

CLÁUSULA 14 21
Prohibición para que los trabajadores académicos de
carrera y técnicos académicos de tiempo completo,
tengan otro empleo fijo fuera de la Institución



CLÁUSULA 15 21
División de los trabajadores administrativos por el carácter de su contratación

CLÁUSULA 16 22
Trámites de internación al país de extranjeros que vayan a laborar en la Institución y el porcentaje de éstos

CLÁUSULA 17 23
Derechos de los trabajadores extranjeros

CLÁUSULA 18 23
Resilio político a los trabajadores procesados o perseguidos políticos de otros países

CLÁUSULA 19 23
Trabajadores por honorarios profesionales

CLÁUSULA 20 23
Trabajadores temporales

CLÁUSULA 21 24
Naturaleza de la relación de trabajo

**CAPITULO II
DE LA ADMISIÓN Y NOMBRAMIENTO
DEL PERSONAL**

CLÁUSULA 22 24
El personal académico y administrativo ingresará a laborar exclusivamente por los procedimientos contractuales

CLÁUSULA 23 25
Datos que debe contener el nombramiento del personal

CLÁUSULA 24 26
Término para objetar el nombramiento si no corresponde a lo contratado

CLÁUSULA 25 26
Prórroga del nombramiento del personal de asignatura

**CAPITULO III
RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE
LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

CLÁUSULA 26 26
Causas de separación y rescisión de los trabajadores sin responsabilidad para la Institución

CLÁUSULA 27 28
Causas de rescisión de la relación de trabajo imputables a la Institución

CLÁUSULA 28 30
Pago de indemnización en caso de rescisión injustificada por la Institución o rescisión por causas imputables a la misma

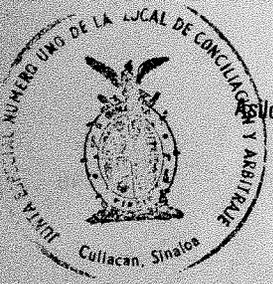
CLÁUSULA 29 31
Causas de suspensión temporal de trabajo con obligación de la Institución de pagar el salario

CLÁUSULA 30 34
Causas de terminación de la relación individual de trabajo

**CAPITULO IV
PRESERVACIÓN DE LAS RELACIONES
DE TRABAJO Y/O SALARIO**

CLÁUSULA 31 35
Casos en que subsiste la obligación de seguir pagando el salario

CLÁUSULA 32 36
El trabajador que esté sujeto a proceso penal por razones políticas, no se suspende: Relación de trabajo, ni salarios



CLÁUSULA 33

El trabajador que abandone el país por motivos políticos, la Universidad hará el trámite de reingreso y pagará los salarios

37

**TITULO TERCERO
CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPITULO I
ADSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES
ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS**

CLÁUSULA 34

Conservación de la adscripción y de la plaza para todos los trabajadores

37

CLÁUSULA 35

Derecho de la adscripción al haber exceso de personal o cuando se supriman o modifiquen áreas de trabajo o dependencias

38

CLÁUSULA 36

Cuando se determine la reubicación de trabajadores académicos o administrativos, deben presentarse a laborar en un plazo máximo de tres días

39

CLÁUSULA 37

Adecuada adscripción para el trabajador por razones de superación profesional o motivos particulares

39

CLÁUSULA 38

De los cambios de adscripción o permuta del personal académico

39

CLÁUSULA 39

Procedimiento para la permuta del personal académico

40

CLÁUSULA 40

Obligación de la Institución de comunicar al SUNTUAS cambios de domicilio de los centros de trabajo

40

CLÁUSULA 41

De las impugnaciones en caso de negativa a cambio de adscripción o permuta

41

**CAPITULO II
JORNADA DE TRABAJO**

CLÁUSULA 42

Jornada de trabajo para el personal académico de carrera de tiempo completo

41

CLÁUSULA 43

Jornada de trabajo para el personal académico de carrera de medio tiempo

42

CLÁUSULA 44

Jornada de trabajo máxima para instructoras clínicas

42

CLÁUSULA 45

Jornada de trabajo máxima para los profesores de asignatura

43

CLÁUSULA 46

Jornada de trabajo máxima para el personal administrativo

43

CLÁUSULA 47

Jornada y pago por tiempo extraordinario

43

**CAPITULO III
DESCANSO Y VACACIONES**

CLÁUSULA 48

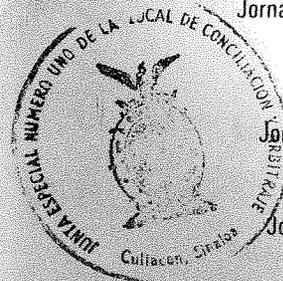
Días de descanso semanal, prima sabática y dominical

44

CLÁUSULA 49

Días festivos y de descanso obligatorio y con goce de sueldo

44



CLÁUSULA 50

Vacaciones

45

**CAPITULO IV
LICENCIAS Y PERMISOS**

CLÁUSULA 51

Licencias con goce de sueldo por motivos personales hasta por diez días económicos

47

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

48

CLÁUSULA 53

Licencia sin goce de salario hasta por (5) cinco años por motivos de separación de la relación individual de trabajo

49

CLÁUSULA 54

Licencias con goce de salario por motivos personales

49

CLÁUSULA 55

Licencias y permisos por gravidez

50

CLÁUSULA 56

Licencias con goce de salario para la elaboración de tesis en estudios de maestría o doctorado

51

CLÁUSULA 57

Licencia con goce de salario para realizar estudios de posgrado

51

CLÁUSULA 58

Licencia con goce de salario total o parcial para los trabajadores administrativos

52

CLÁUSULA 59

Licencia con goce de salario por derecho al período sabático

52

**CAPITULO V
DEL BIENESTAR SOCIAL**

CLÁUSULA 60

De la previsión social y la cultura

53

**CAPITULO VI
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES
A LOS TRABAJADORES**

CLÁUSULA 61

Obligaciones de los trabajadores

63

CLÁUSULA 62

Prohibiciones a los trabajadores

64

**CAPITULO VII
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

CLÁUSULA 63

Bases para la elaboración y aprobación del reglamento interior del trabajo

65

**TITULO CUARTO
SALARIOS Y PRESTACIONES**

**CAPITULO I
SALARIO**

CLÁUSULA 64

Integración del salario

67

CLÁUSULA 65

Pago de salario

67

CLÁUSULA 66

Irreductibilidad del salario

68



CLÁUSULA 67 68
Causas por las que se aplicarán descuentos a los salarios y porcentajes de éstos

CLÁUSULA 68 69
Respeto al pago del salario en caso de conflicto

CLÁUSULA 69 69
Incremento salarial

CLÁUSULA 70 70
Incremento salarial por revisión anual

CLÁUSULA 71 71
Estímulo Salarial al personal de Asignatura

CLÁUSULA 72 71
Pago anual de días excedentes

CLÁUSULA 73 71
Aumento al salario por antigüedad en el trabajo del personal administrativo y de intendencia

CLÁUSULA 74 72
Aumento al salario por antigüedad en el trabajo para el personal académico

CAPITULO II PRESTACIONES SOCIALES

CLÁUSULA 75 73
Aguinaldo

CLÁUSULA 76 73
Aguinaldo para el personal académico

CLÁUSULA 77 73
Prima vacacional para el personal administrativo y de intendencia

CLÁUSULA 78 74
Prima vacacional para el personal académico

CLÁUSULA 79 74
Pago de canasta alimenticia

CLÁUSULA 80 75
Pago de ayuda para material didáctico del personal académico

CLÁUSULA 81 75
De los gastos de traslado y nivelación de salarios por vida cara fuera de Sinaloa

CLÁUSULA 82 75
Servicio de transporte sobresueldo para transportación

CLÁUSULA 83 76
Servicio de transporte sobresueldo para transportación por servicio social

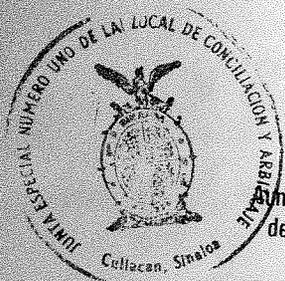
CLÁUSULA 84 76
Estímulos económicos por quinquenios

TITULO QUINTO

COMISIONES MIXTAS CAPITULO I

CLÁUSULA 85 77
Comisiones mixtas generales permanentes

CLÁUSULA 86 78
Recursos materiales para el funcionamiento de las comisiones mixtas generales permanentes



**CAPITULO II
COMISIÓN MIXTA GENERAL
DE CONCILIACIÓN**

CLÁUSULA 87 78
Facultades de la Comisión Mixta General de Conciliación

CLÁUSULA 88 78
Prohibición a las autoridades universitarias para aplicar sanciones sin cumplir los procedimientos contractuales

CLÁUSULA 89 79
Procedimiento de primera instancia cuando un trabajador o grupo de trabajadores, consideran afectados sus derechos contractuales o laborales

CLÁUSULA 90 79
Procedimiento de primera instancia cuando a un trabajador o grupo de trabajadores, se les imputa la comisión de alguna supuesta falta

CLÁUSULA 91 80
Elección del trabajador entre la Comisión Mixta de Conciliación o la Junta Especial número uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, para dirimir su conflicto laboral

CLÁUSULA 92 81
Procedimiento de segunda instancia

CLÁUSULA 93 82
Prohibición de despedir a los trabajadores por dejar de observar el procedimiento contractual

**CAPITULO III
ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN
DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

CLÁUSULA 94 82
Facultad del Sindicato y de los órganos de cogobierno para la contratación y promoción de los trabajadores académicos

CLÁUSULA 95 83
Facultades de las comisiones mixtas de admisión, adscripción y promoción de los trabajadores académicos

CLÁUSULA 96 85
Obligatoriedad de la existencia de la Comisión Mixta General de las Comisiones Mixtas Locales, para que tengan validez la admisión adscripción y promoción de los trabajadores académicos

CLÁUSULA 97 85
El aspirante a personal académico sólo ingresará a laborar mediante concurso de oposición

CLÁUSULA 98 86
Características de las convocatorias o concurso de oposición

CLÁUSULA 99 87
De las solicitudes y de la documentación requerida para participar en los concursos de oposición

CLÁUSULA 100 87
De los jurados calificadores en los concursos de oposición

CLÁUSULA 101 88
Situación en que procede lanzar nueva convocatoria

CLÁUSULA 102 88
Derecho a inconformarse o a impugnar el concurso de oposición o al jurado calificador



CLÁUSULA 103
Procedimiento interno para la asignación de plazas vacantes

88

CLÁUSULA 104
Procedimiento externo para la asignación de plazas vacantes

91

CLÁUSULA 105
Obligatoriedad para que las contrataciones en dependencias o centros de trabajo de nueva creación se realicen a través de los procedimientos de ingreso establecidos en este C.C.T.

91

**CAPITULO IV
COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

CLÁUSULA 106
Comisión Mixta de Escalafón del personal administrativo integración y facultades

92

CLÁUSULA 107
Sindicato titular y administrador de este contrato.
Exclusividad de contratación para los trabajadores administrativos

93

CLÁUSULA 108
De las vacantes o plazas de nueva creación definitiva o temporales

93

CLÁUSULA 109
Procedimiento para cubrir plazas vacantes o de nueva creación, temporales o definitivas

94

CLÁUSULA 110
Derecho de la UAS para objetar a un trabajador propuesto por el sindicato, derecho del trabajador para recurrir a la comisión mixta de conciliación

97

CLÁUSULA 111
Derecho y plazo a favor del trabajador para inconformarse por resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón que le afecten

97

CLÁUSULA 112
Derecho del trabajador a percibir salarios desde la fecha en que deba tomar posesión de la plaza

98

CLÁUSULA 113
Obligación de publicar escalafones, reglamentos y resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón

98

CLÁUSULA 114
Procedimiento para la permuta

98

CLÁUSULA 115
procedimiento para el cambio de adscripción

99

CLÁUSULA 116
Para solicitar cambio de adscripción, permuta o lograr un ascenso, se requieren seis meses de servicios ininterrumpidos posteriores al último movimiento contractual de esta naturaleza.

100

**CAPITULO V
COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE
Y SEGURIDAD**

CLÁUSULA 117
Integración y carácter obligatorio de los acuerdos y resoluciones de la comisión mixta de la higiene y seguridad

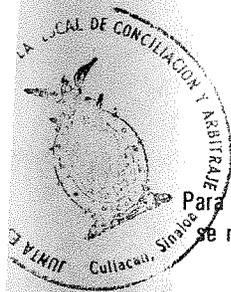
100

CLÁUSULA 118
Tipificaciones al trabajo por la comisión

101

CLÁUSULA 119
Facultades y obligaciones de la comisión

101



CLÁUSULA 120 102
De la formación de comisiones en las dependencias
o centros de trabajo

CLÁUSULA 121 102
De los asesores técnicos de la comisión

**CAPITULO VI
COMISIÓN MIXTA GENERAL
DE TABULADORES**

CLÁUSULA 122 103
Integración y obligatoriedad de los acuerdos o
resoluciones de la comisión

**CAPITULO VII
Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento
integración y facultades**

CLÁUSULA 123 104
Comisión mixta general de capacitación
y adiestramiento

**TITULO SEXTO
DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN
CON EL SINDICATO**

**CAPITULO I
DE LAS OBLIGACIONES DE LA
INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO**

CLÁUSULA 124 106
Obligaciones de la institución con el sindicato

CLÁUSULAS TRANSITORIAS DEL C.C.T., EN RELACIÓN
CON DIVERSAS CLÁUSULAS PERMANENTES 109

TABLA DE PRODUCCIÓN Y MÉRITOS ACADÉMICOS 119

**ACTIVIDADES GENERALES DEL PERSONAL
ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD 120**

**REQUISITOS A CUBRIR PARA CADA CATEGORÍA
DEL PERSONAL ACADÉMICO 120**

**TÍTULO SÉPTIMO
DE LOS TABULADORES SALARIALES 129**

Tabulador mensual de sueldos para el personal académico
vigente a partir del día (1º) primero de Enero de 1996.

Tabulador mensual para ayuda de material didáctico
establecido en la cláusula 80.

Tabulador mensual de sueldos para el personal administrativo
a partir del día (1º) primero de enero de 1996. 132

**TITULO OCTAVO
REGLAMENTOS Y CONVENIOS 138**

**REGLAMENTO DE BECAS PARA LOS
TRABAJADORES UNIVERSITARIOS 138**

CAPITULO I

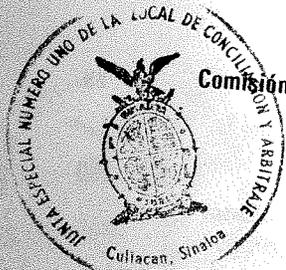
DEL PERSONAL ACADÉMICO 138

**REGLAMENTO DE BECAS PARA EL
PERSONAL ACADÉMICO 138**

CAPITULO II

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO 140

**REGLAMENTO DE BECAS PARA EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO 140**



REGLAMENTO PARA LOS CHOFERES
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE SINALOA

REGLAMENTO DE VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS
ADSCRITO A LA ESCUELA DE MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE SINALOA

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SEGURO DE ORFANDAD

REGLAMENTO DE LA CLÁUSULA 60 EN SUS PUNTOS: 11,28,30 Y 31

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN
MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

REGLAMENTO GENERAL DE GUARDIAS

CONVENIO SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS
TRABAJADORES UNIVERSITARIOS ANTE EL I.M.S.S.

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE
ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA
AFILIADO AL SUNTUAS SECCIÓN ADMINISTRATIVOS

CONVENIOS FIRMADOS ENTRE EL SUNTUAS Y LA UAS
LOS CUALES SIRVIERON DE SUSTENTO PARA LEVANTAR
EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA DE 1994



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARTES CONTRATANTES

141

144

145

150

155

177

182

184

194

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 Unico de Trabajadores 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 UAS, 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.

TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I MATERIA DE CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE

MATERIA QUE REGULA ESTE CONTRATO

CLÁUSULA I

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.

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.

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 UAS, 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.

CLÁUSULA 2

CLÁUSULA 3

CAPITULO II TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La Universidad Autónoma de Sinaloa, reconoce al Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como integrante de la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU), 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.

OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO

Sólo obligan 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.

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 4

CLÁUSULA 5

CLÁUSULA 6



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPITULO III

DEFINICIONES

CLÁUSULA 7

DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS CONSIGNADOS EN ESTE CONTRATO

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.

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

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

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

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

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

AUTORIDAD LABORAL: La H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa.

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 Orgánico de la UAS., y demás Reglamentos emanados de aquéllos.

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 Paritario, pudiendo dividirse en dos o más ciclos escolares, según lo determinen los planes y programas de estudios de las Escuelas, Facultades, Institutos, 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.

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 señalados 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 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.

IO DE PREFERENCIA: Es la situación de espera en que se encuentra un trabajador licitado en los términos establecidos en la cláusula 52 contractual, una licencia a individual de trabajo que lo unía con la UAS, por un plazo mayor de un año y menor a tres años, sin que la Institución Educativa esté obligada a reincorporarlo a laborar de manera definitiva, 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 términos establecidos para el personal de nueva contratación.

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

PERFIL PROFESIONAL: Es el cuadro general estadístico que comprende: la clase de relación de trabajo, el perfil profesional y la antigüedad de los trabajadores; así como también el requisito para ascender a los trabajadores en la rama manual, técnica, administrativa y sub-profesionales, el que se verificará conforme al reglamento respectivo que se emita de manera bilateralmente.

REGlamento GENERAL DE LA UNIVERSIDAD: Es el estatuto aprobado por el H. Consejo Universitario con fecha 8 (ocho) y 16 (dieciseis) de Diciembre de 1994, con las modificaciones o adiciones que en el futuro se le hagan.

ACTIVIDADES: Es el conjunto de actividades que desempeñan los trabajadores al servicio de la Institución con la categoría y nivel especificado en su nombramiento.

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

PERÍODO DE LA CLASE: Es el período de una jornada de trabajo que realiza el trabajador académico, en 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 sanción.

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 del Trabajo.

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

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

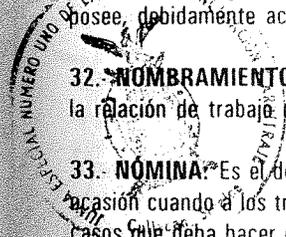
31.- NIVEL: Es la identificación del trabajador académico, a través del grado de estudios que posee, debidamente acreditado por una Institución de educación superior.

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.



JTA: En el personal administrativo, es el convenio celebrado por escrito entre dos de una misma especialidad, rama y área de trabajo, en la búsqueda de lograr su más descripción, pudiendo ser temporal o definitiva.

CRIPCIÓN: Vencimiento de los términos legales o contractuales para que las partes acciones haciendo valer sus derechos ante las instancias internas o las autoridades is, cuando se consideren afectados.

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

AMENTO INTERIOR DE TRABAJO: Es el conjunto de disposiciones obligatorias para adores y autoridades universitarias y que son emitidas bilateralmente para regular el de los trabajos en la Institución.

INCORPORACIÓN: Es el acto de volver a incorporarse un trabajador con su misma plaza, y/o nivel para desempeñar sus actividades en el centro de trabajo en que tuvo su descripción después de haber permanecido fuera de la Universidad por un determinado y/o término o plazo de duración de la ausencia le permita tener la cobertura contractual ctual, su reingreso automáticamente o por derecho de preferencia a laborar en la in Educativa.

RPORACIÓN INMEDIATA: Es el acto obligatorio del trabajador a regresar a sus es laborales una vez que vence, termine o concluye la licencia, permiso, incapacidad, ardo sabático, arresto del trabajador, prisión preventiva del trabajador, reubicación l, en los términos y plazos que para cada una de estas modalidades en particular se :en en el Contrato Colectivo de Trabajo.

LACIÓN DE TRABAJO: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a la institución, mediante e un salario.

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

42.- REPRESENTANTES DEL SINDICATO: Son las personas con facultades y atribuciones de representación del Sindicato Unico 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:

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

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

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

45. 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.

46. 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.

47. 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.

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

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

50. 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.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Es la persona física que presta sus servicios no a la Universidad considerándose en forma enunciativa como tales: los manuales y de intendencia, según lo estipulado en el Artículo 353 K de la Ley de Trabajo.

orden que establece la escuela para el desempeño de las funciones a través de ser designado.

COSTUMBRES: Son la práctica reiterada de una conducta de los trabajadores y costumbres universitarias, en cada dependencia o centro de trabajo, que no sea contraria a los principios propios de los trabajadores y al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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

TITULO SEGUNDO

RELACIÓN DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACIÓN

CAPITULO I DE LOS TRABAJADORES

TRABAJADORES DE CONFIANZA

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

El Rector, Secretario General, Director General de Servicios Escolares, Tesorero, 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.

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 UAS, el Contralor, los Auditores, los Contadores, los Consultores y asesores Técnicos, así como todos aquéllos 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. Aquéllos 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.

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 UAS, 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 UAS.

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 del Trabajo.



CLÁUSULA 9

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 los trabajadores sindicalizados, o del propio Sindicato; el SINTUAS 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 C. Rector en funciones, con copia para el personal impugnado.

conocer de la impugnación se nombrará una Comisión Mixta exprofeso integrada con representantes del Suntuas miembros de la sección a la que pertenezca el trabajador y el de confianza y 3 (tres) representantes de la Universidad, dentro de las 48 horas de la presentación de la impugnación.

El 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, el Coordinador Administrativo, el que a su vez deberá hacerla llegar al C. Rector en el caso de la formación de la Comisión Mixta exprofeso se hará dentro de los 4 días hábiles siguientes al de la presentación de la impugnación.

Una vez 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 5 días hábiles siguientes al de la instalación de la Comisión. Dentro de este término se entregará 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 informe al C. Rector dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes. A su vez, el C. Rector, en el caso de que la impugnación exceda de 8 (ocho) días hábiles determinará el retiro del trabajador.

La presente tendrá aplicación la presente, cuando quede demostrado que se ha actuado de mala fe para lograr obtener el consentimiento en torno a lo expresado en el artículo 163 de la Ley de la Sexta de este CCT.

CLÁUSULA 10

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 tener interés del mismo para ello, deberá sujetarse a las normas de contratación estipuladas en el presente contrato.

CLÁUSULA 11

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 5 (cinco) horas-aula a la semana como máximo.

La Contratación del personal a que se refiere el párrafo anterior, se hará una vez que sea cubierta la carga contratada del personal sindicalizado, sólo en las áreas afines a su formación profesional.

CLÁUSULA 12

CONSTANCIAS DOCUMENTALES QUE SEAN EXPEDIDAS ÚNICAMENTE POR LOS TITULARES DE LA INSTITUCIÓN, 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 únicamente por su titular, señalando de manera enunciativa, no limitativa, como: Constancias de antigüedad, constancias de servicios, 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, exclusivamente a la Dirección de Personal.

CLÁUSULA 13

GRUPOS EN QUE SE DIVIDE EL PERSONAL ACADÉMICO

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

- I. Profesor e investigador de carrera de tiempo completo o de medio tiempo.
- II. Profesor de asignatura
- III. Técnicos académicos
- IV. Ayudantes de profesor o investigador
- V. Personal académico de instrucción (instructoras clínicas).
- VI. Profesor o investigador de tiempo determinado
- VII. Profesor o investigador de obra determinada

PROFESOR O INVESTIGADOR DE CARRERA. Es el personal académico que dedica lo mejor de su tiempo a la formación profesional y/o subprofesional de los estudiantes con responsabilidad directa según el caso, ya sea en la docencia, investigación, servicio social o extensión universitaria. Con independencia de su nivel y clasificación, podrán ser de tiempo completo o medio tiempo.

Los profesores o investigadores de carrera, podrán tener las categorías de **asistente, y titular.** En el primer caso podrán tener los niveles A, B y C, en el segundo caso A, B y C, y, en el tercer caso A, B y C.

ASISTENTE "A". Para ser profesor o investigador de carrera asistente Nivel "A", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Tener estudios de Trabajo Social, Enfermería, Meteorología o Normal, pero no haber obtenido título.

ASISTENTE "B" Para ser profesor o investigador de carrera asistente Nivel "B" se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Haber concluido sus estudios de Trabajo Social, Enfermería, Meteorología o Normal, y los Entrenadores Deportivos, cuyos conocimientos técnicos les permiten enseñar dicha actividad, los entrenadores que tengan técnicas de Entrenador Deportivo y los profesores de Educación Física titulados. Se incluye además al personal capacitado para desarrollar la actividad de traductor de idiomas. Asimismo, los que tengan cursados más de tres años a nivel profesional.

ASISTENTE "C" Para ser profesor o investigador de carrera asistente nivel "C", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Es el personal que ha cumplido totalmente su plan de estudios de ciclo profesional y no adeuda materias, cumplió el servicio social, pero no ha obtenido título.

ASOCIADO "A" Para ser profesor o investigador de carrera Asociado Nivel "A", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Tener grado de licenciatura o estudios equivalentes.
- Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante un año por lo menos.

ASOCIADO "B" Para ser profesor o investigador de carrera Asociado Nivel "B", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Tener grado de licenciatura o estudios equivalentes.
- Tener estudios de especialidad con duración mínima de 2 semestres.
- Haber desarrollado labores de docencia o investigación durante dos años por lo menos.

ASOCIADO "C" Para ser profesor o investigador de carrera Asociado Nivel "C" se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Ser candidato al grado de maestría o estudios equivalentes.
- Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante 3 años por lo menos.

ASOCIADO "D" Para ser profesor o investigador de carrera Asociado Nivel "D", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Tener grado de maestría o estudios equivalentes.
- Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante 4 años por lo menos.

TITULAR "A" Para ser profesor o investigador de carrera Titular "A", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Ser candidato al grado de doctor o estudios similares.
- Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante cinco años por lo menos.

TITULAR "B" Para ser profesor o investigador de carrera titular "B", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:



Tener grado de Doctor o estudios similares.

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

TITULAR "C". Para ser profesor o investigador de carrera Titular "C", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Cumplir con los requisitos señalados para el titular "B".

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

PROFESOR DE ASIGNATURA. Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con lo que fije su nombramiento, sean remunerados en función de hora-clase semana-mes tan.

La jornada máxima será de treinta horas semanales, podrán impartir una o varias materias de carácter teórico o de base y ocupar cualquiera de los siguientes niveles: A o B.

PROFESOR DE ASIGNATURA "A" Para ser profesor de asignatura "A", se requiere:

Tener título profesional a nivel licenciatura.

Mostrar aptitud para la docencia.

El requisito del título podrá dispensarse por acuerdo del H. Consejo Técnico en los siguientes casos:

En el ciclo de bachillerato, cuando no concurren aspirantes que tengan título, y los que concurren no hayan aprobado los cursos correspondientes a la licenciatura; en este caso, la dispensa será por el tiempo necesario para la obtención del título.

En bachillerato, se dará la dispensa del grado de licenciatura, para los profesores de lenguas extranjeras, disciplinas artísticas, de educación física, materias de adiestramiento y aquellas donde se carezca en el estado de especialistas con licenciatura.

En las escuelas de Enfermería, Trabajo Social y Meteorología, se aceptarán como válidos los títulos expedidos por escuelas de la Universidad o su equivalente de otras universidades, mientras no alcancen el grado de licenciatura y obtengan el título correspondiente.

2. PROFESOR DE ASIGNATURA "B" Para ser profesor de asignatura "B" se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Cumplir con los requisitos señalados para el nivel "A".
- Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes de investigación en el nivel "A" y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas.
- Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

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:

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

2. ASISTENTE "B" Para ser Técnico Académico Asistente Nivel "B", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 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:

Para el Nivel "A" :

- Tener grado de licenciatura o estudios equivalentes.
- Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante un año por lo menos.

Para el Nivel "B" :

Tener grado de licenciatura o estudios equivalentes.

Tener estudios de especialidad con duración mínima de 2 semestres.

Haber desarrollado labores de docencia o investigación durante dos años por lo menos.

Para el Nivel "C" :

Ser candidato al grado de maestría o estudios equivalentes.

j). Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante tres años por lo menos.

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

Para el Nivel "A" :

Ser candidato al grado de Doctor o estudios similares.

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

Para el Nivel "B" :

a). Tener grado de Doctor o estudios similares.

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

Para el Nivel "C" :

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

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

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

IV. AYUDANTES DE PROFESORES E INVESTIGADORES: Son ayudantes, quienes auxilian a los profesores e investigadores en sus labores.

Los ayudantes de profesor, serán nombrados por horas, medio tiempo o tiempo completo. Los ayudantes de investigadores serán designados por medio tiempo o tiempo completo.

La ayudantía, debe de capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes y/o de investigación.

Los nombramientos de ayudantes, se otorgarán por un plazo no mayor de un año y podrán renovarse hasta por cuatro veces, siempre que hayan cumplido satisfactoriamente con sus labores y que así lo requieran los planes y programas de las dependencias a que estén adscritos y los de formación de personal académico.

El Consejo Técnico de cualquiera de las dependencias, con base a sus propias necesidades, podrán aprobar la prórroga de los nombramientos de los ayudantes, por un número mayor de años.

Los ayudantes por horas podrán ocupar los niveles A o B y auxiliar a los profesores en una materia determinada, un curso específico o una sección académica sin exceder de doce horas semanales, salvo que por acuerdo especial del Consejo Técnico se autorice un número mayor de horas.

Los ayudantes de profesor o investigador de medio tiempo o tiempo completo, podrán ocupar cualquiera de los niveles siguientes A, B o C, y realizarán labores determinadas en los planes y programas de trabajo de la dependencia respectiva.

Para ingresar a los niveles a que se refiere el párrafo anterior, se requiere:

1. **NIVEL "A"** Haber acreditado cuando menos el 75% del plan de estudios de una licenciatura o de tener la preparación equivalente a juicio del H. Consejo Universitario Paritario.

2. **NIVEL "B"** Además de satisfacer requisitos para el nivel "A", haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del H. Consejo Universitario Paritario.

3. **NIVEL "C"** Además de los requisitos exigidos para el nivel "B", haber trabajado cuando menos un año como ayudante de profesor, de investigador o de técnico académico.

ACADÉMICO DE INSTRUCCIÓN, INSTRUCTORAS: Es el personal académico de naturaleza técnica en hospitales y centros de salud pública, planes de estudios de la Escuela de Enfermería.

En caso de tiempo indefinido, pero prestan su servicio por temporadas, esto es, en forma de trabajo, este personal conserva todos los derechos. En caso de que considere tener derecho a cambiar de nivel académico de conformidad con los artículos 34 y 35 de las fracciones anteriores de esta cláusula, es necesario que la documentación solicitada sea entregada para el semestre non, a más tardar en el mes de octubre; para el semestre par, hasta en el mes de marzo, para que en caso de que su solicitud sea procedente, se hará efectiva en un plazo que no exceda de quince días.

O INVESTIGADOR DE TIEMPO DETERMINADO: Es el personal académico que presta servicios temporales de trabajadores académicos que se encuentran en las siguientes

1. Cuando no posea una licencia o permiso de licencia o permiso de incapacidad física o mental.
2. Cuando no haya disfrutado del período sabático.
3. Cuando no haya disfrutado de una beca.
4. Cuando no desempeñe alguna comisión de la propia Universidad, fuera de su servicio de trabajo o adscripción.
5. En cualquier otro caso, se deberán determinar con toda precisión en el nombramiento de este tipo de trabajo el tiempo durante el cual deberá prestar sus servicios.

O INVESTIGADOR POR OBRA DETERMINADA: Para su definición, se entiende el nombramiento de un profesor o investigador para una obra determinada, cuando la Universidad solicita el nombramiento correspondiente al requerir personal académico sindicalizado para actividades o labores en la impartición de materias extracurriculares y curriculares, de manera enunciativa, no limitativa, en (Escuelas y/o carreras de nueva creación, Orientación Educativa, o de las fases especializadas del bachillerato, Preparación para la Universidad y Programas Académicos Especiales, actividades de apoyo y culturales).

En caso de que se solicite la contratación a las titularidades que puedan presentarse para la impartición de este tipo de trabajo, se reconocen por la Universidad los derechos y obligaciones que se originen solamente en el contrato temporal contractual en que para laborar se presente el flujo de alumnos y/o grupos.

De igual manera se entenderá como contratación para una obra determinada la impartición de cursos y/o la realización de alguna investigación específica cuyas particularidades son de carácter temporal desempeñadas por personal académico invitado de otras universidades o instituciones de educación superior.

El nombramiento que se expida para este tipo de contrataciones por obra determinada, y por su esencia misma, tendrá que señalarse con toda precisión el inicio y el término de labores.

Cuando concluya la causa motivadora que da origen a estos contratos temporales por obra determinada, los trabajadores conservarán su titularidad en función de las cláusulas 34 y 35 contractuales. En caso de la desaparición de la materia de trabajo, automáticamente se extingue la relación individual de trabajo, por lo que la Universidad, se exime de obligación alguna, sea esta legal y/o contractual, previniendo que sus alcances contractuales dentro del término de su contratación sean debidamente cubiertos en la proporcionalidad que corresponda.



PROHIBICIÓN PARA QUE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE CARRERA Y TÉCNICOS ACADÉMICOS DE TIEMPO COMPLETO TENGAN OTRO EMPLEO FIJO FUERA DE LA INSTITUCIÓN

Los profesores de carrera, investigadores, entrenadores deportivos, trabajadores comunitarios, médicos hospitalarios, enfermeras clínicas y técnicos académicos e instructores de campo y de topografía de tiempo completo, no podrán tener otro empleo fijo fuera de la Institución.

DIVISIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS POR EL CARÁCTER DE SU CONTRATACIÓN

Los trabajadores administrativos 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.

CLÁUSULA 17

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 18

ASILO POLÍTICO A LOS TRABAJADORES PROCESADOS O PERSEGUIDOS POLÍTICOS DE OTROS PAÍSES

La Institución se obliga a petición del Sindicato y de acuerdo con él, a solicitar al Gobierno de la República el otorgamiento de asilo político a los trabajadores procesados o perseguidos políticos de otros países.

CLÁUSULA 19

TRABAJADORES POR HONORARIOS PROFESIONALES

La Institución 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 trabajo, duración y características del trabajo, dando preferencia al personal sindicalizado de la UAS, para este tipo de labores. El Sindicato intervendrá en este tipo de contratación a efecto de garantizar que el trabajo 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 UAS.

CLÁUSULA 20

TRABAJADORES TEMPORALES

Serán considerados trabajadores temporales:

- a).- Los de obra determinada

Serán Trabajadores de Obra Determinada, cuando se requiera en actividades que no sean regulares y/o propias de la Universidad y que expresamente se describan. Concluidas éstas, se extingue la relación individual de trabajo.



CLÁUSULA 16

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 con trabajadores extranjeros, cuyo número no deberá ser mayor del (3%) tres por ciento del personal sindicalizado.

En el caso de los trabajadores extranjeros que ya están prestando sus servicios a la Institución, esta 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 familiares, excepto en aquéllos que sean estrictamente de carácter personal. En estos casos, el trámite deberá realizarlo el interesado. La Institución se obliga a informar por adelantado a los trabajadores extranjeros que le presten sus servicios, con anticipación, la lista de los documentos necesarios para el trámite migratorio, ante las autoridades correspondientes. Así como los plazos en que los documentos deben obrar en poder de la

de tiempo determinado

Trabajadores de Tiempo Determinado, sólo cuando tenga como objeto sustituir a otro trabajador. Para todos los trabajadores temporales al servicio de la Universidad se señalará expresamente y por escrito con intervención del Sindicato, que su trabajo es por obra, o por tiempo determinado, señalándose con precisión la obra o el tiempo de duración de la relación del trabajo respectivamente. Al personal que realiza trabajos temporales, se le otorgará nombramiento de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 23 de este Contrato.

CLÁUSULA 21

NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

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

CAPITULO II

DE LA ADMISIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL

CLÁUSULA 22

EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO INGRESARÁ A LABORAR EXCLUSIVAMENTE POR LOS PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES

El personal administrativo y académico, ingresará a laborar en la UAS, exclusivamente a través de procedimientos acordados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Se considerarán por tiempo indefinido, salvo los casos señalados en la Cláusula 15 y 16 de este Contrato.

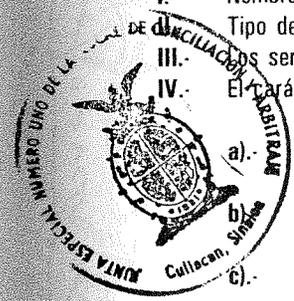
Al momento de su contratación, se le extenderá obligatoriamente su nombramiento debiendo entregarsele el original de dicho documento en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles después de haber sido contratado el trabajador haya cubierto previamente los requisitos para tal efecto.

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 23

DATOS QUE DEBE CONTENER EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL

El nombramiento a que se refiere la Cláusula 22 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.

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

CLÁUSULA 24

El trabajador tendrá derecho a objetar el nombramiento si no corresponde a la categoría, especialidad del trabajo para el que fue contratado, en un plazo de 60 (sesenta) días hábiles anteriores a la fecha de la entrega de la copia o del original del nombramiento a la Institución de acuerdo a la cláusula 23.

**PRÓRROGA DEL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL
DE ASIGNATURA**

CLÁUSULA 25

En caso de que por circunstancias especiales, imputables a la Institución sea necesario prorrogar el nombramiento de algún nombramiento del personal de asignatura, la administración de la Institución, conjuntamente con el órgano de cogobierno o en su defecto del director de la dependencia, podrá autorizar dicha prórroga previa justificación. En este caso, el personal autorizado deberá seguir percibiendo regularmente su salario durante el tiempo que dure la prórroga, la cual normalmente no podrá exceder de una quincena. Y si, por alguna circunstancia fuera necesario un plazo mayor, esto se analizará y decidirá por una comisión bilateral conformada por la Institución y el Sindicato nombrada exprefeso.

**CAPITULO III
RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA
RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

CLÁUSULA 26

**CAUSAS DE SEPARACIÓN Y RESCISIÓN DE LOS
TRABAJADORES SIN RESPONSABILIDAD PARA
LA INSTITUCIÓN**

El trabajador administrativo y académico al servicio de la Institución, únicamente podrá ser separado de su relación individual de trabajo sin responsabilidad para la UAS, previa comprobación de las faltas cometidas, en los términos del presente Contrato 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 en contra del 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.
 - 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 UAS, sin autorización por escrito del titular correspondiente del centro de trabajo.
 - d). Por sustraer y hacer uso de documentación oficial sin permiso 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 al 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 (1) un mes.
7. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad por dos o más ocasiones o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica.



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.

serar cualquier tipo de documentación propia de la Institución.

pedir documentos propios de la Institución, a sabiendas de que los mismos están alterados o han sido alterados por sí o por terceros.

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 requerir aquel personal con descarga parcial o total de materia de trabajo, a más tardar (10) diez días hábiles después de haberse expedido el 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, todo con fundamento en las cláusulas 34 y 35 de este Contrato. Previa valoración del Sindicato de la propuesta Institucional, de conformidad con lo que establecen las cláusulas de este punto citadas.

CLÁUSULA 27

CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO IMPUTABLES A LA INSTITUCIÓN

personal Administrativo y Académico al servicio de la UAS, podrán rescindir su relación de trabajo por causas imputables a la Institución y sin responsabilidad para ellos, por las siguientes causas:

1. Engañar al 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 (60) sesenta 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 contratado, una vez hecha la solicitud de reclamo por el trabajador y transcurridos (5) cinco días naturales y no le hacen efectivo su pago, procede la sanción de incremento en un (50%) cincuenta por ciento a la cantidad reclamada, por el tiempo que dure el retraso, salvo que medien las siguientes excepciones:

- Por incumplimiento del Gobierno Federal o Estatal, en cuanto a la entrega del subsidio a la Universidad.
- Sabotaje o descompostura de alguna de las máquinas que integran la infraestructura para emitir los cheques.
- Por negligencia del trabajador, al no entregar su documentación en tiempo y



5. Cuando 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 insalubres 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. En este caso, el trabajador podrá exigir a su elección la diferencia adeudada aumentada en un (50%) cincuenta por ciento de su salario siempre y cuando no medien las mismas causales señaladas en el punto 4 de esta Cláusula.

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.

do 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 periodo que no exceda de (30) treinta días naturales, contados a partir de la fecha de su rescisión, con la excepción prevista en el punto 1 de esta cláusula, de igual manera se inicia el periodo para presentar reclamación a fin de que se les paguen las indemnizaciones a que se refiere esta cláusula siguiente.

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

Que cese o se modifique el comportamiento incorrecto de la patronal mencionado en los puntos 2 y 3.

El pago de los adeudos y porcentajes mencionados en los puntos 4 y 7.

Exigir el cumplimiento de las condiciones pactadas en el punto 1.



CLÁUSULA 28

PAGO DE INDEMNIZACIÓN EN CASO DE RESCISIÓN INJUSTIFICADA POR LA INSTITUCIÓN O RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES A LA MISMA

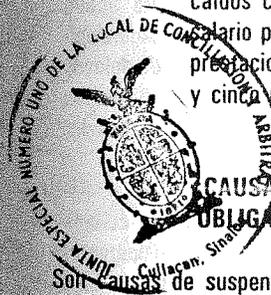
Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo, por causas imputables a la Universidad se dará lo siguiente:

En ambos casos el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión de Conciliación o ante las autoridades laborales competentes a su elección reclamando el pago de la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.

En el caso de optar por la reinstalación de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos y prestaciones accesorias legales y contractuales, incrementando todo en un (40%) cuarenta por ciento y sin que cause perjuicio alguno.

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, prima de antigüedad, además de prestaciones adicionales correspondiente, incrementando todo en un (35%) treinta y cinco por ciento. Hasta en tanto el trabajador no reciba la indemnización tendrá derecho a percibir su salario con todos sus accesorios legales y contractuales, computándose esto último para liquidar su prima de antigüedad, sin que cause impuesto alguno.
- b).- Si acude ante la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de (140) ciento cuarenta días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más (40) cuarenta días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementado todo en un (35%) treinta y cinco por ciento.



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

CLÁUSULA 29

En las siguientes causas de suspensión temporal de la relación de trabajo sin la obligación de prestar el servicio obligándose la UAS, 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 riesgo de trabajo o enfermedad profesional, acreditándose con la incapacidad temporal expedida por el IMSS, o por la Coordinación Universitaria del Hospital Civil; en caso de duda prevalecerá el dictamen que emita la Comisión Mixta contractual de Higiene y Seguridad.
- 3.- Por prisión preventiva del trabajador.
- 4.- El arresto del trabajador.

el derecho que los trabajadores sindicalizados soliciten de conformidad con los puntos 1 y 4 (uno y cuatro), quedan sujetos a lo que a continuación se expresa:

ARTÍCULO 3. Respecto a la prisión preventiva del trabajador.

Todo trabajador sindicalizado, sea este, académico o administrativo que se vea involucrado en una situación de carácter legal, cuya conducta asumida tipifique algún delito sean delitos de carácter penal o de cualquier otro tipo, y se acredite fehacientemente que fue responsable de la defensa de la autonomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa, de su patrimonio y 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 hasta tanto por sentencia firme ejecutoria no se resuelva su situación legal. Posteriormente a esto, se revisará el caso por la Universidad y el SUTUAS para determinar la solución procedente.

Cuando algún trabajador académico o administrativo sea considerado sujeto activo 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 o culposos, la Universidad únicamente quedará obligada a seguir pagando los salarios y prestaciones accesorias hasta por un plazo no mayor de tres quincenas posteriores a la fecha en que el trabajador sea privado de su libertad;

Desde el momento de la detención del trabajador, incluida la averiguación previa con la correspondiente consignación del Ministerio Público a la Autoridad Judicial competente, si esta última dicta el auto de formal prisión con beneficio al derecho de libertad bajo fianza, y si hasta en esta fase no han transcurrido más de (45) 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. En caso de 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 26, 88, 90, 92 y 93 de este contrato, debiendo regresar al trabajo en la misma fecha de su liberación, a más tardar al día siguiente, de lo contrario se le tendrá por tipificado el abandono de labores sin la obligación de la UAS, de llevar a cabo el procedimiento establecido en la cláusula 26 punto 6, y en las cláusulas 88, 90, 92 y 93.

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 26, 88, 90, 92 y 93 de este contrato, por lo que se libera y exonera a la UAS de la carga contemplada o establecida en las cláusulas citadas.

d) En este apartado, también es aplicable el inciso b) de esta Cláusula 29. 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.

En caso de arresto del trabajador.

En caso 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 horas cuando se trate de faltas a la moral, al bando 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 26, 88, 90, 92 y 93 de este contrato.



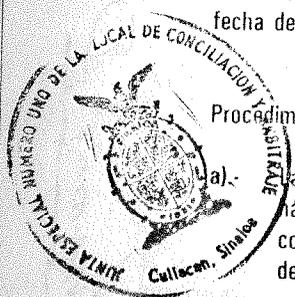
CLÁUSULA 30

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 del 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 a los Tribunales Laborales respectivos. 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 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 IMSS y de este Contrato.

CAPITULO IV PRESERVACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y/O SALARIO

CLÁUSULA 31

CASOS EN QUE SUBSISTE LA OBLIGACIÓN DE SEGUIR PAGANDO EL SALARIO

El trabajador seguirá percibiendo su salario y demás accesorios legales y contractuales, mientras no se le haga su liquidación, en caso de que la relación individual de trabajo termine por renuncia voluntaria, muerte del trabajador o por incapacidad física o mental.

En tanto el trabajador no perciba la liquidación correspondiente por la terminación de su relación laboral con la UAS, ya sea por renuncia voluntaria, muerte o incapacidad física o mental, seguirá percibiendo su salario con todos sus accesorios, aumentos y mejoras contractuales y legales, computándose esto último para liquidar su antigüedad, sin que cause impuesto alguno.

Tratándose del caso de terminación de la relación individual de trabajo por muerte del trabajador, los pagos se harán a sus legítimos beneficiarios y/o dependientes económicos de conformidad a la hoja de voluntad firmada por el trabajador o a los que corresponda de acuerdo a los artículos 115 y 501 de la Ley Federal del Trabajo.

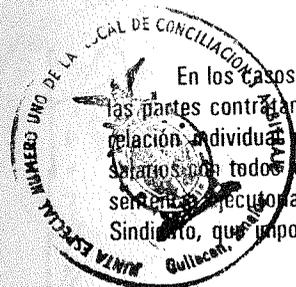
Tratándose de terminación de la relación individual de trabajo por incapacidad mental, los pagos se harán a la o a las personas que designe la autoridad judicial competente.

CLÁUSULA 32

EL TRABAJADOR QUE ESTE SUJETO A PROCESO PENAL POR RAZONES POLÍTICAS, NO SE SUSPENDE: 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 ser declarada 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 33

EL TRABAJADOR QUE ABANDONE EL PAÍS POR MOTIVOS POLÍTICOS, LA UNIVERSIDAD HARÁ EL TRÁMITE DE REINGRESO Y PAGARÁ LOS SALARIOS.

En caso de que algún trabajador se vea obligado a abandonar el país por motivos políticos, a juicio de las partes contratantes, la Institución deberá llevar a cabo todos los trámites pertinentes para su reingreso al país, si al cabo de (6) seis meses no se ha logrado que el trabajador reingrese al país, se procederá a otorgarle permiso con goce de salario, exceptuándose el caso de que el trabajador perciba ingresos en el lugar donde se encuentre; pero si el monto de sus ingresos es menor que el de su salario en la UAS, la Institución se obliga a cubrir la diferencia.

A solicitud del trabajador de que se trate y cuando haya logrado reingresar al país, ambas partes asegurarán su reingreso a la Institución.

TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I ADSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS

CLÁUSULA 34 CONSERVACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN Y DE LA PLAZA PARA TODOS LOS TRABAJADORES.

Todo miembro del personal académico y administrativo tiene derecho a conservar su adscripción y a no ser descendido de su plaza, pudiéndose cambiar mediante la conformidad expresa del Sindicato y de la Universidad, 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, por lo que el trabajador a más tardar (10) diez días hábiles después de su expedición y notificación al sindicato y la dependencia respectiva, se debe presentar a realizar sus labores correspondientes.



Para aquel trabajador que tenga materia de trabajo en los términos de su contratación, sólo podrá ser cambiado de adscripción con su consentimiento, o a solicitud de este.

La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos 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 103, punto 3, inciso c) de este contrato.

CLÁUSULA 35

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.

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. El o los trabajadores conocerán el acuerdo suscrito entre la Institución y el SUTUAS, de la sección respectiva. Estos cambios se llevarán a cabo en la misma zona geográfica y/o localidad.

CLÁUSULA 36

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 las cláusulas 34 y 35, referentes 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 37

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 38

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 cogobierno 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 cogobierno correspondiente.

3.- La permuta se hará previo acuerdo de los permutantes y de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción.

CLÁUSULA 39

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 40

OBLIGACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE COMUNICAR AL SINDICATO CAMBIOS DE DOMICILIO DE CENTROS DE TRABAJO

Cuando la Institución determine el cambio de domicilio de una dependencia, lo comunicará con (30) treinta días hábiles de anticipación al Sindicato, con el fin de convenir con ésta las nuevas condiciones de trabajo, o en su caso el reacomodo de los trabajadores de la dependencia.

CLÁUSULA 41

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 34 y 38 se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta que corresponda, pero mientras no se dicta la resolución correspondiente el cambio no se llevará a efecto.

CAPITULO II

JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 42

JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA DE TIEMPO COMPLETO

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

Los Profesores de Carrera 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 carrera 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 podrá laborar hasta (5) cinco 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 43

JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA DE MEDIO TIEMPO

Los profesores e investigadores y técnicos académicos de medio tiempo deberán tener una jornada máxima de (15) quince horas de trabajo a la semana.

Los profesores de carrera de medio tiempo, deberán laborar un máximo de 12 (doce) horas-clase a la semana y el excedente de tiempo, deberán dedicarlo a la investigación y asesoría. Los profesores de carrera de Medio Tiempo no podrán ser programados en más de un turno.

Los profesores de carrera de medio tiempo, pueden laborar como maestros de asignatura hasta quince horas más en el mismo o en otro centro de trabajo de la Universidad, siempre y cuando ambas jornadas no sumen más de (30) treinta horas a la semana, ni descuide sus obligaciones como profesor de carrera, esta dualidad de categorías y jornadas no originan ningún derecho en favor de los trabajadores para reclamar o exigir contractual y legalmente una plaza de profesor de tiempo completo.

Ningún trabajador podrá tener dos nombramientos de medio tiempo, en todo caso se le expedirá nombramiento de tiempo completo.

CLÁUSULA 44

JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA INSTRUCTORAS CLÍNICAS

Las Instructoras Clínicas son contratadas como personal académico permanente y por temporada, deberán tener una jornada de trabajo de (30) treinta horas máximas a la semana

CLÁUSULA 45

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 UAS, siempre y cuando su jornada laboral no exceda del número de horas indicadas en esta cláusula.

CLÁUSULA 46

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.

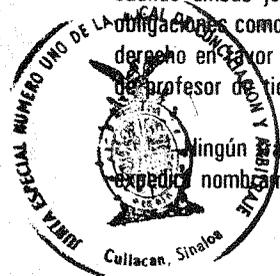
Para los efectos de la presente cláusula es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y 18:00 horas; nocturna la comprendida entre las 18:00 y 6:00 horas del día siguiente; jornada mixta es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno no sea mayor de (3) 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 47

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 cogobierno, directores de escuelas o de departamentos, según corresponda, autorizará el trabajo extraordinario.

CAPITULO III DESCANSO Y VACACIONES

CLÁUSULA 48

DÍAS DE DESCANSO SEMANAL, PRIMA SABÁTICA Y DOMINICAL

Por cada (5) cinco días de labores, el personal de la UAS, 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 UAS, 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.

La Universidad en relación al personal académico, queda exonerada de la obligación de efectuar el pago por el concepto de prima sabatina y/o dominical, en los casos en que algún trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo como parte complementaria de su jornada normal en la que el interviene voluntariamente en adecuarla de esa manera, compensando con ello las actividades que en el transcurso de la semana (lunes a viernes) no cumple con esa obligación derivada de su contratación que da origen a su relación individual de trabajo. (revisar y consultar ni en el vigente ni en la propuesta)

DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO CON GOCE DE SUELDO

Son días festivos y de descanso obligatorio con goce de sueldo: 5 de febrero, lunes y martes de carnaval, 21 de marzo, los días de Semana Santa y de Pascua, 1, 5 y 10 de mayo, 15 de mayo para el personal académico, 16 de septiembre, 9 de octubre para el personal administrativo, 12 de octubre, 1º, 2 y 20 de noviembre, 1ro. de diciembre cuando corresponde el cambio del Poder Ejecutivo Federal. Los días comprendidos a partir del 21 de diciembre al 4 de enero. Los que sean pactados entre la Universidad y el Sindicato.

CLÁUSULA 50

VACACIONES

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

ANTIGÜEDAD	VACACIONES EN DÍAS HÁBILES
1 año	10 días
2 años	12 días
3 años	14 días
4 años	16 días
5 a 9 años	18 días
10 a 14 años	22 días
15 a 19 años	26 días
20 a 24 años	28 días
25 años en adelante	30 días

El período de vacaciones generales será el que acuerde el H. Consejo Universitario.

La UAS, 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 Paritario, 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 77 y 78 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 gozará de un período anual de (8) ocho 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 78. El personal académico de carrera y el administrativo tomará los días de vacaciones 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 UAS se compromete a reponerlas con el pago íntegro de su salario y prima vacacional respectiva.

El personal académico por tiempo y obra determinado y las instructoras clínicas tendrán derecho a disfrutar de vacaciones de acuerdo al tiempo trabajado, siempre y cuando sea mayor de (6) seis meses.

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.

CAPITULO IV 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.

Se procede a la acumulación de los diez días hábiles con goce de sueldo aún 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.

Antes de la presencia próxima a iniciarse el período vacacional anual decretado por el H. Consejo Universitario Paritario, 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 49 y 50 del CCT 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 EXCEDA 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 laborales 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.



Los permisos manifestados en esta cláusula solo serán otorgados por la Dirección General de Recursos Humanos de la UAS, debiendo tramitarse con (10) diez días hábiles de anticipación, a través del Sindicato y con el visto bueno del jefe inmediato, el cual 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 automáticamente 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 esté 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 UAS, 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:

- Realizar estudios de posgrado, fuera del programa de becas de la UAS.
- Realizar tareas académicas en otras Instituciones de Educación Superior en base a los convenios de intercambio académico signados por la UAS.
- 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 UAS, 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 Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, 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.



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

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a (90) noventa 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 (45) cuarenta y cinco días antes del parto, sin que exista impedimento para ello, a elección de la trabajadora.

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 periodo 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.

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 UAS, 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. Para poder obtener esta prestación, 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 carrera de tiempo completo, tendrán derecho al período sabático de (1) un año con goce de sueldo por cada (6) seis años de servicios prestados como trabajador de tiempo completo, o en su caso el personal académico de carrera de medio tiempo, tendrán derecho al disfrute de (6) seis meses sabáticos con goce de sueldo por cada (6) seis años de servicios como trabajador de medio tiempo.

En los casos de que un trabajador de medio tiempo haya sido promovido a tiempo completo en esos (6) seis años de servicio, se resolverá entre la UAS, y el Sindicato la forma de computarse el tiempo.

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 del año o de los (6) seis meses sabáticos indistintamente 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 cogobierno 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 sabático o de los (6) seis meses sabáticos.
3. Establecer el compromiso de demostrar que el año sabático, o los (6) seis meses sabáticos, serán dedicados 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 un año, también podrá disfrutarse en 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 cogobierno del centro de trabajo al que está adscrito, sujetándose a lo especificado en los puntos 1 y 2 de esta cláusula.

El tiempo autorizado por la UAS, a los trabajadores académicos para dedicarlos al estudio 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 o de seis meses sabáticos, no contarán para un nuevo o subsiguiente período (de seis años de servicios) que da derecho al año o a los seis meses sabáticos.

CAPITULO V
DEL BIENESTAR SOCIAL

DE LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA CULTURA

CLÁUSULA 60

La Universidad con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1. Cubrir las cuotas, registrar y hacer las modificaciones al IMSS. Cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social las aportaciones que corresponda a la UAS, 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 altas y bajas al interesado y al Sindicato, indicando las modificaciones al salario y los demás datos que señala la Ley del IMSS y sus reglamentos dentro de un plazo de (5) cinco días.

En caso de que por negligencia de los servicios médicos prestados por el IMSS, se ocasionen daños al trabajador o alguno de sus familiares y que originen la realización de gastos en atención médica y particulares, la UAS, se obliga a gestionar ante el Instituto la restitución de los mismos.

2.- Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar tendrán derecho a percibir su salario íntegro. Los trabajadores tendrán derecho a que se concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores por motivo de enfermedad o accidentes profesionales o no profesionales.

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.

Los medicamentos y material quirúrgico que sean necesarios, serán proporcionados bajo la responsabilidad de la Coordinación Universitaria del Hospital Civil, la cual será la encargada de instalar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios, asimismo, atenderán en cada centro de trabajo las emergencias complementarias de los trabajadores.

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, 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.



Tomasa

Maureen

6.- Cubrir conjuntamente con el Sindicato a los deudos del personal sindicalizado que haya fallecido estando en servicio, jubilado o pensionado, la cantidad de \$ 6,000.00 (SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.), por concepto de gastos de defunción, del cual la Institución cubrirá la mitad y el SUNTUAS la otra parte; el pago correspondiente, se hará de inmediato a los deudos del trabajador sindicalizado.

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% mensual.

Para garantizar el pago oportuno de esta prestación, la UAS, 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: \$2,000.00 (DOS 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.

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 mensual.

Para garantizar el pago oportuno de esta prestación la UAS, 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.- Jubilar al personal sindicalizado que cumpla (25) veinticinco años de servicios independientemente de su edad biológica, con derecho vitalicio a recibir su salario íntegro, más el aumento de percepciones en la misma proporción y cantidad en que hayan sido otorgadas al personal sindicalizado en servicio activo y, lo que les beneficie de las obligaciones de la UAS, indicadas en el Contrato.

La Institución se obliga a jubilar por edad biológica al personal sindicalizado que cumpla (55) cincuenta y cinco años de edad o más de vida, los cuáles tendrán el derecho a una pensión vitalicia de conformidad a la siguiente tabla:

a.- Con más de (20) veinte años de servicio, percibirán el (100%) cien por ciento del salario mensual tabulado, considerando su categoría y/o nivel en el momento de su jubilación.



Tomasa

Maureen

A

- b).- Con más de 15 (quince) años de servicio el 80% (ochenta por ciento) del salario mensual tabulado, que devengue de acuerdo a su categoría y/o nivel en el momento de su jubilación.
- c).- Con más de 10 (diez) años de servicio el 65% (sesenta y cinco por ciento) del salario mensual tabulado, tomando en cuenta para este fin su categoría y/o nivel, en el acto de su jubilación.

9.- La Universidad se obliga con los trabajadores sindicalizados a cubrir en los términos de las disposiciones normativas vigentes, el porcentaje que a cada uno de ellos le corresponde del Sistema de Ahorro para el Retiro (SARI).

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 IMSS.

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 \$ 5.00 (SETENTA Y CINCO 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 UAS, la cantidad de \$ 75.00 (SETENTA Y CINCO 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 \$ 75.00 (SETENTA Y CINCO 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 \$ 75.00 (SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.).



e).- Otorgar a los trabajadores, cónyuges e hijos, becas equivalentes al importe total de su inscripción, colegiaturas, pago de laboratorio, en cualquier escuela de la UAS, y sus incorporadas.

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.- Otorgar ayuda económica para los trabajadores y sus hijos y cónyuges, que deseen cursar la educación secundaria, cuya cantidad y procedimientos de su manejo y entrega se reglamentará en el convenio anual respectivo anexo.

14.- Dar facilidades a los trabajadores que estudien en la Institución, sin que lo anterior signifique que interrumpirán su jornada de trabajo.

15.- La Universidad se obliga a adquirir terreno y proporcionárselos al Sindicato en las ciudades de Culiacán, Mochis, Mazatlán, Guasave y Guamúchil, para la construcción de casas habitación de los trabajadores a su servicio. Además se obliga a gestionar créditos bancarios para la construcción de casas habitación y adquisición de automóvil a bajo precio para el personal. Esta prestación se otorgará por conducto del Sindicato, quien conjuntamente con la Institución se obliga a elaborar y aprobar la reglamentación correspondiente en un plazo no mayor de un mes posteriores a la firma del presente contrato.

En tanto no se construyan las casas habitación para todos los trabajadores, la UAS, destinará un fondo de ahorro para este fin, consistente en \$ 40/100 (CUARENTA CENTAVOS DE PESOS M.N.) mensuales por trabajador.

Además la Institución se compromete a integrar un fondo revolvente para vivienda con \$ 200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), que servirán para adquirir materiales, ampliación de construcción y pago de mano de obra.

16.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga a cotizar al INFONAVIT, conforme a la Ley que rige a éste.



En relación a INFONAVIT, la UAS, se obliga a crear un FONDO ALTERNATIVO, mientras la Institución no regularice el pago de cuotas a dicho Instituto, la cantidad inicial será de:..... \$ 850,000.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), integrados por suministros mensuales proporcionales a ambas secciones sindicales pudiendo incrementarse en caso de liberarse recursos económicos por efectos de la revisión de la plantilla de los trabajadores universitarios.

En lo referente al fondo revolvente y alternativo se establece que una comisión bilateral elaborará una reglamentación que norme el funcionamiento de éstos fondos, debiendo quedar concluido a más tardar el día (10) diez de marzo de 1994; a partir de la fecha de este convenio, quedan comisionados para analizar, discutir y formalizar dicho reglamento, los titulares de las Secretarías de Vivienda de ambas secciones sindicales, y el titular de la Tesorería General de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

17.- La Universidad Autónoma de Sinaloa otorgará una cuota de \$ 10/100 (DIEZ CENTAVOS DE PESOS M.N.), según lo establece en esta propia fracción.

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 obliga a instalar la tienda de consumo para todos los trabajadores en la ciudad de Culiacán, en un plazo no mayor de (180) ciento ochenta días posteriores a la firma del presente Contrato.

En tanto no funcione la tienda de consumo para los trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa en Culiacán, la Institución se compromete a celebrar convenios con alguna o algunas de las tiendas de consumo para los trabajadores que funcionen en esta ciudad, preferentemente con la tienda del ISSSTE, la tienda del IMSS o el ISSSTESH.



Para la implementación de la obligación pactada en esta disposición, se nombrará una comisión bilateral.

21.- La Institución se obliga a mantener y preservar en tanto exista en favor de los trabajadores universitarios, el derecho del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los trabajadores (FONACOT).

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 SEP, para la obtención de becas para los niños de lento aprendizaje hijos de los trabajadores.

25.- La Universidad practicará los descuentos a los trabajadores que por escrito e 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 médicos especialistas del IMSS, o particulares prescriban aparatos ortopédicos a los trabajadores, hijos o cónyuges, la Institución se obliga a cubrir totalmente el importe de los mismos. En el caso en que se les prescriban anteojos, se les hará entrega de la cantidad de: \$ 150.00 (CIEN CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), para la primera graduación, y de \$ 75.00 (SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.), por cada posterior graduación. Asimismo, la Universidad pagará las extracciones dentales.

29.- Después de haber hecho entrega de la documentación requerida para cubrir cualquiera de las prestaciones previstas en el Punto anterior, la Institución se obliga a que en un plazo máximo de 30 (treinta) días, hará efectivo el pago correspondiente ya sean aparatos ortopédicos, ayuda de lentes o extracciones dentales.

30.- En los casos en que el trabajador requiera atención médica que no proporcione el IMSS, la Institución cubrirá el costo de ésta, previa entrega de comprobantes.

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, 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 que laboran en los centros de trabajo considerados como riesgos para la salud, siendo estos: 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. De acuerdo a lo estipulado en la Cuadragésima Segunda de las Cláusulas Transitorias del CCT.

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.

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 mensual.

Para garantizar el pago oportuno de esta prestación, la UAS, 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 el 50% del equivalente al seguro de vida colectivo, así como también los recursos recuperables por concepto de baja siniestralidad los entregará al Suntuas-Administrativos

35.- La Institución acepta otorgar un seguro de orfandad a favor de los hijos del trabajador que 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. Esta prestación se sujetará a un reglamento especial, por lo que su entrada en vigor será a partir de la aprobación bilateral de dicho reglamento.

36.- Cubrir el importe de material didáctico al Jardín de Niños. La Universidad se obliga a cubrir todo el importe que cause el material de los niños que estudien en el Jardín de Niños de la Institución. El (100%) cien por ciento de este material, se cubrirá en el mes de octubre.

37.- Se acepta una tabla elaborada bilateralmente, que sea superior a la que establece la Ley Federal del Trabajo y que podría ser la del IMSS, 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 UAS, y los trabajadores que participen en éstos cursos de capacitación se les otorgará obligatoriamente licencias con goce de salario por el tiempo que dure.

39. La Institución proporcionará al sindicato, en la primer quincena de enero de cada año, un préstamo de \$ 100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.), sin intereses, para que funcione la caja de ahorro y préstamo del trabajador. Este préstamo será administrado por el Sindicato y se pagará en diciembre del mismo año en que se haga el préstamo.

40. Apoyar a los trabajadores extranjeros a su servicio para la legalización de su documentación que asegure su estancia en el país.

41. La UAS, 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 UAS para amortizar el préstamo que se haya concedido, hará los descuentos correspondientes programándolos de manera proporcional en los (12) doce meses del año.

42. La UAS se obliga a cubrir los gastos de transporte de los niños inscritos en el Jardín de Niños de la Institución.

43. La Universidad se compromete a pagar la cantidad de \$ 38.18 (TREINTA Y OCHO PESOS 18/100 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.

CAPITULO VI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 61

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones de los trabajadores:

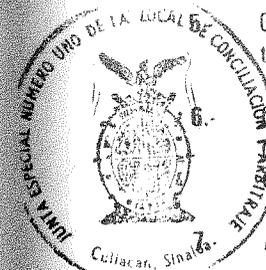
1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la UAS, estando subordinados a los superiores jerárquicos, en lo que concierne al trabajo contratado.
2. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma tiempo y lugar convenido.
3. Observar buenas costumbres durante el servicio.
4. Cumplir con las obligaciones que le imponga el reglamento interior de trabajo, convenido entre las partes.

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 UAS, 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.

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, peligren 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. Este plazo sólo podrá ser ampliado cuando por circunstancias especiales así lo ameriten.

15.- El personal académico deberá entregar oportunamente las actas de exámenes, boletas y demás documentos que por naturaleza de sus funciones le sean requeridos.



CLÁUSULA 62

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.



CAPITULO VII CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLÁUSULA 63

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 prestables 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.



TITULO CUARTO SALARIOS Y PRESTACIONES

CAPITULO I SALARIO

CLÁUSULA 64

INTEGRACIÓN DEL SALARIO

El salario se integra con los pagos hechos efectivos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

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 cada

CLÁUSULA 65

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 jueves 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 primer quincena posterior a su contratación, siempre y cuando haya cubierto los requisitos para tal efecto y, en el caso del personal administrativo con el oficio de propuestas hecho por el Sindicato. De no cumplir la Institución con esta obligación se estará a lo previsto en el Punto 4, de la Cláusula 27.

CLÁUSULA 66

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 67

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 60.
- 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 61 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 (10) diez 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.

Con excepción de lo señalado en los puntos 1, 5, 7, 8 y 9, los descuentos no podrán ser mayores del (10%) diez por ciento mensual; está prohibida la imposición de multa a trabajadores, cualesquiera 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 talón del cheque, sin excepción del o los conceptos de descuento.

Por retención del impuesto sobre el producto del trabajo (ISPT)



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 68

INCREMENTO SALARIAL

Los salarios que se fijen a los tabuladores en cada categoría y nivel deberán incrementarse por lo menos cada año o por la Comisión Mixta de Tabuladores, cuando se presenten las siguientes situaciones:

CLÁUSULA 69

1. Que exista un decreto de aumento de salarios generales en el país.
2. Cuando el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios logre aumentos generales de salarios para los trabajadores universitarios.

Quando el incremento de los precios deterioren el poder de compra de los trabajadores, para lo cual se establece la permanencia de una Escala Móvil de salarios que operará mediante informaciones y datos obtenidos de la investigación directa de la localidad. El procedimiento para poner en práctica la Escala Móvil de Salarios es el siguiente:

En la primera quincena del mes de mayo se conformará una Comisión Especializada integrada en forma bilateral que investigue porcentajes promedio en que aumenten los artículos básicos, de ese resultado se servirá la Comisión Mixta de Tabuladores para fijar el porcentaje en que se incrementarán los salarios a los trabajadores universitarios el 1º (primero) de julio de cada año.

3. La Institución y el Sindicato se obligan a integrar una comisión bilateral que se encargue de proponer un proyecto en cuyo contexto se establezca un **PROGRAMA DE RECUPERACIÓN SALARIAL** que contemple la posibilidad real de que en un mediano plazo los trabajadores universitarios cuenten con un salario digno acorde al trabajo que se desempeña; este programa de recuperación salarial deberá concluirse con objetivos positivos a más tardar el día (10) diez de febrero de 1997.



INCREMENTO SALARIAL POR REVISIÓN ANUAL

CLÁUSULA 70

LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, otorga un incremento salarial a todos los trabajadores académicos, administrativos, manuales y de intendencia, que laboran a su servicio, equivalente al (16%) DIECISEIS POR CIENTO sobre el salario base tabulado en vigor durante 1995, con retroactividad a partir del día 1º de Enero de 1996, obligándose asimismo, a cubrir con el salario actualizado el pago correspondiente a partir de la segunda quincena del mes de Febrero del año en curso y en lo referente a las diferencias salariales comprendidas del 1º de Enero al 15 de Febrero de 1996, se compromete a pagarlas en la primera quincena del mes de Marzo del presente año.

Respecto al personal administrativo, manual y de intendencia, LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, se obliga a aportar un 1% uno por ciento que atienda y resuelva la recategorización salarial.

La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga con el personal administrativo y de intendencia a absorber los impuestos así como a sentar el importe de los mismos en los casilleros de sus cheques, como caso especial se concede un estímulo del (6.9%) seis punto nueve por ciento sobre el salario tabulado a los trabajadores administrativos que tengan menos de (3) tres años trabajando en esta Institución. Al cumplir los (3) tres años, el trabajador administrativo se ajustará a la tabla de antigüedad prevista en la cláusula 73 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

ESTIMULO SALARIAL AL PERSONAL DE ASIGNATURA

CLÁUSULA 71

La Institución se obliga con el SUTUAS ACADÉMICOS a pagar un estímulo mensual de \$ 2.50 (DOS PESOS 50/100 M.N.) por hora-clase a los maestros de asignatura, a partir de la 16va. hora impartida.

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

PAGO ANUAL DE DÍAS EXCEDENTES

CLÁUSULA 72

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 siguiente términos:

- a).- De 3 a menos de 5 años de servicio un 19.4%
- b).- De 5 a menos de 10 años de servicio un 24.4%
- c).- De 10 a menos de 15 años de servicio un 29.4%
- d).- De 15 a menos de 20 años de servicio un 34.4%
- e).- De 20 a menos de 25 años de servicio un 39.4%
- f).- De 25 años en adelante..... 44.4%

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente a más tardar en las dos siguientes quincenas. La UAS, 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 UAS 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 UAS, 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	26.0%
2	0.0%	14	28.0%
3	0.0%	15	30.0%
4	0.0%	16	32.0%
5	10.0%	17	34.0%
6	12.0%	18	36.0%
7	14.0%	19	38.0%
8	16.0%	20	40.0%
9	18.0%	21	42.5%
10	20.0%	22	45.0%
11	22.0%	23	47.5%
12	24.0%	24	50.0%
		25	52.5%

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente a más tardar en las dos siguientes quincenas. La UAS, 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 UAS, 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 UAS; siempre que exista acuerdo de reciprocidad con otros centros de Educación Superior.

**CAPITULO II
PRESTACIONES SOCIALES**

CLÁUSULA 75

AGUINALDO



La Universidad otorgará a todos los trabajadores administrativos y de intendencia a su servicio el pago de (70) setenta días de salarios por concepto de aguinaldo libres de impuestos.

CLÁUSULA 76

AGUINALDO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO.

LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA se obliga para con el personal académico a su servicio a cubrirle por concepto de aguinaldo a partir del año de 1996, el equivalente a (45) cuarenta y cinco días de salario tabulado más el monto correspondiente a la prima de antigüedad, libres de impuestos, efectuándose éste pago en una sola emisión a más tardar el día (20) veinte de diciembre de cada año.

CLÁUSULA 77

PRIMA VACACIONAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA

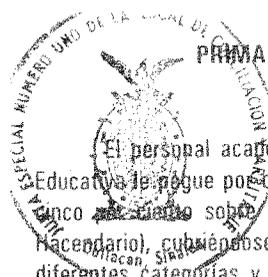
El personal administrativo y de intendencia, tendrá derecho a una prima vacacional del monto del (75%) setenta y cinco por ciento de su salario ordinario correspondiente a los días de vacaciones respectivas, de conformidad con la tabla anexa en la cláusula número 50 de este contrato.

La Universidad se compromete con el Sindicato, a pagar el (50%) cincuenta por ciento por concepto de prima vacacional que corresponda a cada trabajador jubilado y pensionado, a partir del día (16) dieciséis de julio de 1994.

Asimismo se reitera el compromiso de la Institución hacia con el Sindicato de pagar a los trabajadores jubilados o pensionados el otro (50%) cincuenta por ciento por este mismo concepto en la fecha del día (16) dieciséis de julio de 1995, en los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, a efectos de que a partir de ésta última fecha se cubra en un (100%) cien por ciento la prestación de referencia.

Además se suscribe el acuerdo bilateralmente entre la UAS y el Suntuas de que en la próxima revisión contractual del presente año, y a más tardar en el mes de diciembre, establecer las normas que regulen el pago de la prima vacacional para los trabajadores jubilados o pensionados.

CLÁUSULA 78



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 (Fiscal Hacendario), cubriéndose a más tardar el día 15 de julio de cada año, para cada una de las diferentes categorías y niveles académicos; y gozarán del número de días de vacaciones de acuerdo a la tabla que se señala en la Cláusula No. 50.

CLÁUSULA 79

PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA

La UAS, se compromete a pagar la cantidad de:
\$ 105.32 (CIENTO CINCO PESOS 32/100) 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 al cheque respectivo correspondiente al pago de los salarios ordinarios.

CLÁUSULA 80

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 título séptimo de los tabuladores salariales de este Contrato.

CLÁUSULA 81

DE LOS GASTOS DE TRASLADO Y NIVELACIÓN DE SALARIOS POR VIDA CARA FUERA DE SINALOA.



Cuando por causa del servicio y de conformidad con el Sindicato, se requiere cambiar de forma transitoria la residencia de un trabajador fuera de Sinaloa o de un municipio a otro, deberá recabarse su consentimiento y la Institución sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que se apruebe entre la Universidad y el Sindicato.

En caso de que el trabajador sea trasladado a una entidad federativa de nivel de vida cuyo costo sea superior al de Sinaloa, la Universidad se compromete a nivelar su salario con la entidad respectivo, de acuerdo con la tabla que se fije para tal efecto entre la Universidad y el Sindicato.

La tabla a que se refiere esta Cláusula se aprobará por las partes en un plazo no mayor de (60) sesenta días posteriores a la firma del presente Contrato.

CLÁUSULA 82

SERVICIO DE TRANSPORTE SOBRESUELO PARA TRANSPORTACIÓN

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 UAS 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 UAS, no dé el servicio de transporte al trabajador se le entregará automáticamente un sobresueldo consistente en \$120.00 (CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M.N.) mensuales para el pago de pasajes. Monto que se incrementará en base a un estudio que deberá realizarse de manera bilateral. Este estudio deberá estar concluido a más tardar en (30) treinta días posteriores a la firma del presente Contrato.

Este sobresueldo se incrementará en la proporción y fecha en que se incrementen los costos del pasaje público y deberá agregarse al cheque nominal. Además, se concederá al trabajador media hora de tolerancia en la entrada a sus labores.

CLÁUSULA 83

SERVICIO DE TRANSPORTE, SOBRESUELDO PARA TRANSPORTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO SOCIAL



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

CLÁUSULA 84

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 \$ 70.00
- b).- Por 10 años de servicio \$ 80.00
- c).- Por 15 años de servicio \$ 90.00
- d).- Por 20 años de servicio \$ 100.00
- e).- Por 25 años de servicio \$ 110.00

Los quinquenios pagados antes del (1º) primero 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.

**TITULO QUINTO
COMISIONES MIXTAS
CAPITULO I**

CLÁUSULA 85

COMISIONES MIXTAS GENERALES PERMANENTES

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 Generales Permanentes:

- a).- Comisión Mixta General de Conciliación.
- b).- Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico.
- c).- Comisión Mixta General de Escalafón del Personal Administrativo.
- 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 registrá por su propio reglamento, el cual se agregará al presente Contrato.

La Institución reconoce que los términos de prescripción establecidos en la Ley Federal de Trabajo se interrumpirán a favor de los trabajadores que interpongan recursos de inconformidad o impugnación ante cualquier comisión mixta pactada, e iniciarán a correr los plazos a partir de que se notifique en forma personal y por escrito al trabajador. La resolución que se emita para efectos de lo anterior, se tendrá por presentado el escrito de inconformidad o impugnación cuando sea recibido y sellado por el departamento de Archivo General de la Institución, siempre y cuando el recurso de inconformidad a la impugnación se haga valer ante la comisión correspondiente y en los términos pactados.

CLÁUSULA 86

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.

CAPITULO II

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN

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 87

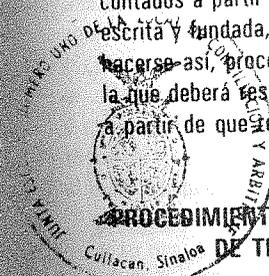
PROHIBICIÓN A LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS PARA APLICAR SANCIONES SIN SUJETARSE A LOS PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES

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

CLÁUSULA 89

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 UAS, 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, precede 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 se reciba la inconformidad señalada.



CLÁUSULA 90

PROCEDIMIENTOS DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO A UN TRABAJADOR O GRUPO DE TRABAJADORES, SE LES IMPUTA LA COMISIÓN DE ALGUNA SUPUESTA FALTA.

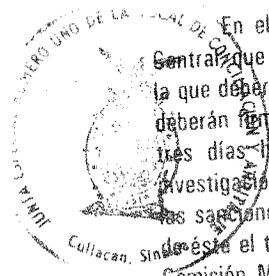
Cuando a un trabajador o grupo de trabajadores se les impute la comisión de una supuesta falta, la Administración Central Universitaria y/o el representante que para este efecto designe, deberá de iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir 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.

De el 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 éste el término de (5) cinco días hábiles para interponer en su caso la inconformidad ante la Comisión Mixta General de Conciliación.



CLÁUSULA 91

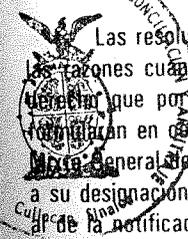
ELECCIÓN DEL TRABAJADOR ENTRE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN O LA JUNTA ESPECIAL NUMERO UNO DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO, PARA DIRIMIR SU CONFLICTO LABORAL

El trabajador podrá elegir libremente entre la Comisión Mixta General de Conciliación y la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, para dirimir su conflicto laboral. En caso de optar por la primera, deberá sujetarse al procedimiento establecido por la Cláusula siguiente.

CLÁUSULA 92

PROCEDIMIENTO DE SEGUNDA INSTANCIA

De no estar conforme con la resolución que dicta el representante de la Administración Central de la UAS, 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 90 la resolución dictada por el representante de la Administración Central de la UAS, 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 por simple mayoría, debiéndose expresar las razones cuando haya ausencia de firmas, y en caso de empate, se recurrirá al perito de la lista que por orden numeral le corresponde conocer del asunto conforme a la lista que se elabora en común acuerdo los representantes de la UAS, y del SUTUAS 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 H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

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 H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

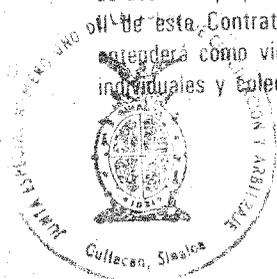
Los términos de prescripción señalados por la Ley Federal del Trabajo, comenzarán a contar a partir de que la Comisión Mixta General de Conciliación o el perito de derecho respectivo, en su caso, dicte resolución definitiva y notifique en forma personal y escrita a las partes y al Sindicato, exceptuándose 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 93

PROHIBICIÓN DE DESPIDIR 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 III 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.



CAPITULO III ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

FACULTAD DEL SINDICATO Y DE LOS ÓRGANOS DE COGOBIERNO PARA LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

La contratación y los ascensos o promociones del personal académico, son función exclusiva de los órganos de cogobierno que existen en cada una de las dependencias de la UAS, para ello, estos órganos deben previamente obtener de la Dirección General de Recursos Humanos la autorización de la plaza 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 SUTUAS, Sección Académicos, en los términos de la cláusula 103 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Corresponde al H. Consejo Universitario Paritario y a los órganos colegiados de cogobierno o a los representantes de la UAS, en caso de no existir órgano de cogobierno, el formular y autorizar los planes y programas académicos y determinar las necesidades del personal académico como sus características propias.

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 aquéllas 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.

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

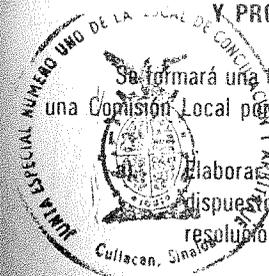
CLÁUSULA 95

FACULTADES DE LAS COMISIONES MIXTAS DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

Se formará una Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción, asimismo, una Comisión Local por cada centro de trabajo, las cuales tendrán las facultades siguientes:

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 de admisión 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 Recursos Humanos de la Institución en los términos de la Cláusula No. 52.
- d).- Recibir de los órganos de cogobierno de la Universidad la notificación sobre las necesidades del personal académico con sus características académicas y funciones a desarrollar.



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).- Conocer y resolver sobre la procedencia o no de casos en que deba cubrir en forma temporal y urgente la necesidad del personal académico.

g).- Redactar la convocatoria a concurso de oposición y promoción según corresponda, turnarla al órgano correspondiente, así como a la instancia universitaria interesada para su autorización, admisión y publicación.

h).- Recibir del personal académico de tiempo indeterminado, las solicitudes de cambios de adscripción y extensión de jornada y turnarlas al órgano correspondiente.

i).- Recibir solicitudes de miembros del personal académico que deseen ser evaluados para fines de promoción.

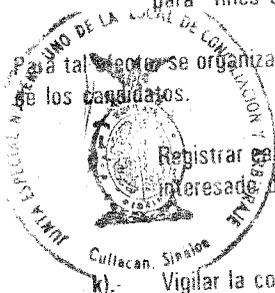
Para tal efecto se organizará el procedimiento para que sea aplicada la evaluación de promoción de los candidatos.

Registrar a los candidatos al concurso de oposición correspondiente, así como al órgano interesado de la Universidad, para establecer la relación de trabajo.

k).- Vigilar la correcta aplicación de evaluación y dictaminación que se realiza para la admisión y promoción del personal académico.

l).- Notificará a los candidatos el dictamen del concurso de oposición, así como al órgano interesado de la Universidad para establecer la relación de trabajo correspondiente.

m).- Resolver en definitiva en los casos de impugnación de procedimiento general de admisión y promoción, estipulada en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CLÁUSULA 96
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.

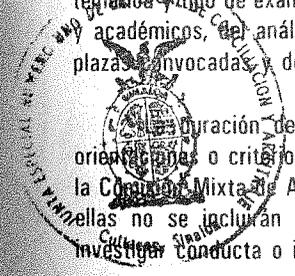
CLÁUSULA 97
EL ASPIRANTE A PERSONAL ACADÉMICO SOLO INGRESARA A LABORAR MEDIANTE CONCURSO DE OPOSICIÓN

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 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 de Admisión, Adscripción y Promoción general o local según corresponda. 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 concursara.
- 2.- Examen escrito sobre los temas del programa y/o la presentación de un proyecto de investigación sobre la materia en que se concursara.
- 3.- La realización de alguna actividad que demuestre las aptitudes académicas de acuerdo a los temas del programa.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 98

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 de Admisión, Adscripción y Promoción General o Local según corresponda. Es obligación de los órganos de cogobierno 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 99 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.

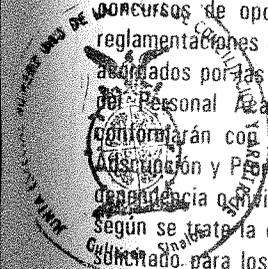
CLÁUSULA 100

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 CCT, 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 podrán ser Profesores de la dependencia o invitados, pero en ambos casos deberán tener conocimientos del área académica según se trate de la o las plazas convocadas, y su nivel académico deberá ser igual o superior al requerido para los aspirantes a concursar.

No podrán formar parte de los jurados, los trabajadores académicos en funciones de Dirección de la UAS (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 UAS, al Comité Ejecutivo del SUTUAS, 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 101

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 de Admisión, Adscripción y Promoción respectiva, elaborará una nueva convocatoria con carácter externo o interno según proceda para la realización del concurso de oposición.

CLÁUSULA 102

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 interponerle en un plazo no mayor de (2) dos días hábiles ante la Comisión Mixta respectiva, a la cual deberá proceder a la investigación correspondiente, en un plazo que no exceda de (5) días hábiles para su resolución.

CLÁUSULA 103

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES

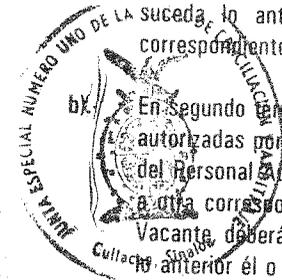
Para la asignación de plazas vacantes del personal académico, deberá observarse el procedimiento siguiente:

- 1.- Al presentarse una plaza vacante, sea esta de nueva creación o a causa de la separación temporal de un trabajador académico, las autoridades de la dependencia respectiva, deberán notificar la existencia de la plaza en un término que no sea mayor de (25) Veinticinco días hábiles antes de que se tenga que cubrir, al Comité Ejecutivo del SUNTUAS, al Comité Delegacional de la Dependencia y a la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción respectiva.

- 2.- Una vez recibida la notificación por el sindicato, se procederá a reunirse la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción de la dependencia respectiva para resolver la publicación de la convocatoria, con los mismos datos establecidos en la cláusula 98 la cual deberá ser boletinada en las dependencias de la UAS. Todo trabajador que aspire a ocupar la plaza boletinada, deberá hacer solicitud a la comisión mixta local de admisión, adscripción y promoción respectiva, con copia a la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción, al Comité Ejecutivo y al Comité Delegacional correspondiente.

- 3.- En un plazo de (5) cinco días hábiles posteriores a la fecha de la publicación de la Convocatoria interna, la Comisión Mixta Local de Admisión, Adscripción y Promoción del Centro de Trabajo, procederá a resolver la asignación de Plazas Vacantes bajo los siguientes criterios:

- a).- Resolver en primer término los casos de reacomodo del Personal Académico. El reacomodo será automático cuando el Personal académico sea de la misma 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.



- bx.- En Segundo 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.

- c).- 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:

- 1).- 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, o trimestral 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). El Personal Académico de Medio Tiempo y los Profesores de Asignatura que tengan un promedio de (20) horas a la semana en los últimos dos años, tienen derecho de preferencia para ocupar una Vacante de Tiempo Completo. El personal de Asignatura con (12) horas a la semana en los últimos dos años, tienen derecho de preferencia para ocupar una Vacante de Medio Tiempo.

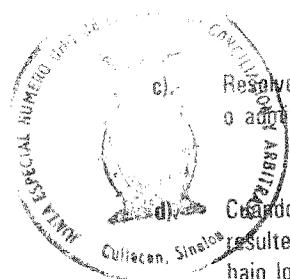
a). Todos los Trabajadores Administrativos que reúnan los requisitos académicos, tienen derecho de preferencia a ocupar una plaza Vacante de Medio Tiempo o Tiempo Completo, sujetándose a lo establecido en este capítulo.

b). 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.

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

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

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



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 UAS, deberá observar el procedimiento siguiente:

a). La Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción correspondiente 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 97 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 98 de este CCT.

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 de la 93 a la 100 de este Contrato.

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 de la 93 a la 100 de este CCT, 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 internuesto.



**CAPITULO IV
COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO**

CLÁUSULA 106

**COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO, INTEGRACIÓN Y FACULTADES**

La Comisión Mixta General de Escalafón determinará los lineamientos, procedimientos, trámites y requisitos para la permuta, cambio de adscripción, promoción, ascenso, y todo movimiento escalafonario de los trabajadores administrativos de base.

La Comisión Mixta General de Escalafón del personal administrativo estará integrada por tres representantes de la Universidad y tres representantes del Sindicato, los cuales podrán ser nombrados y removidos libremente por sus representados. Sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para ambas partes y tendrán las siguientes facultades:

- a). Aplicar en los casos de su competencia, para la tramitación y resolución expedita el Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento de Escalafón, Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Mixta una vez elaborados y aprobados bilateralmente, y las demás disposiciones supletorias sobre la materia; en tanto no contravengan lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.
- b). Elaborar el Escalafón del personal administrativo de base el cual se configura y conforma: categoría que da lugar a la contratación y relación individual de trabajo; el perfil profesional y la antigüedad del trabajador de base.
- c). Elaborar y actualizar según proceda, el reglamento de funcionamiento para la Comisión Mixta General de 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.
- d). Registrar a los aspirantes que surjan del escalafón, como candidatos para cubrir plaza o puesto vacante temporal, definitiva o de nueva creación, proponiéndolos a la Universidad y al Sindicato simultáneamente, en base a los procedimientos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento General de Escalafón.

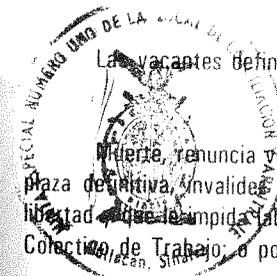
CLÁUSULA 107

**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, jubilación, cambio de adscripción, resolución en plaza definitiva, invalidez permanente, por sentencia ejecutoria que prive al trabajador de su libertad que le impida laborar, salvo en los casos establecidos en la Cláusula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo, o por rescisión de la contratación individual de trabajo.

Se consideran vacantes o plazas 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; pudiendo ser temporal o definitiva.

CLÁUSULA 109
PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES DE NUEVA
CREACIÓN, TEMPORALES O DEFINITIVAS

- a). Para cubrir una vacante temporal o definitiva, bastará con que el Sindicato tenga conocimiento de ella mediante notificación por escrito que haga la administración, 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, para que el Sindicato a su vez plantee por escrito a la Comisión Mixta de Escalafón, la necesidad de hacer el movimiento correspondiente. Este movimiento deberá notificarse al Sindicato y a la Administración simultáneamente en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles a partir del planteamiento, con el fin de que el Sindicato conozca y en su caso, avale el movimiento realizado. Hecho esto, el Sindicato procederá a enviar al trabajador que cubrirá la vacante, notificando por escrito a la Universidad su conformidad con la designación hecha.

En el supuesto de que el Sindicato objete el movimiento escalafonario propuesto, lo hará del conocimiento de la Comisión Mixta de Escalafón y de la Administración simultáneamente, en un plazo no mayor de (2) dos días hábiles contados a partir de la notificación que se haga al Sindicato de dicho movimiento, de resultar procedente la objeción se repondrá el procedimiento.

Cuando el movimiento escalafonario implique cubrir una plaza que requiera conocimientos o aptitudes diferentes a las desarrolladas por los aspirantes en su plaza actual, la Comisión Mixta de Escalafón se remitirá previo al movimiento escalafonario; a las pruebas documentales que extienda la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que acrediten los conocimientos o aptitudes requeridas.

Toda vez que ningún aspirante reúna los requisitos documentales que se señalan, se planteará a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la necesidad de programar la impartición de los estudios, cursos y demás sobre la especialidad correspondiente.

- b). Para cubrir una plaza de nueva creación temporal o definitiva la Universidad informará por escrito al Sindicato y a la Comisión Mixta de Escalafón simultáneamente 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 pro

porcione el personal respectivo en base al movimiento escalafonario que la Comisión Mixta realice, vencido el plazo sin notificación, la Institución se obliga a no cubrir la plaza fuera de procedimientos establecidos en el presente contrato; siendo aplicable dicha regla tanto para las plazas de nueva creación, como para las vacantes temporales o definitivas.

- c). El movimiento escalafonario y envío de personal deberá realizarse en un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir de que el Sindicato y la Comisión Mixta General de Escalafón conozcan y/o sean notificados por la Institución de la plaza vacante 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, la Comisión Mixta General de Escalafón, en todos los casos, 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 antigüedad al servicio de la Institución, de persistir el empate, será preferido el que demuestre mayor capacidad y competencia a juicio de la Comisión Mixta General de Escalafón, quién con auxilio de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, aplicará los procedimientos correspondientes para desempatar.

Los trabajadores interinos no crean derechos escalafonarios en los puestos que cubren interinamente, computándose dicho tiempo dentro de su antigüedad general de servicios en la Institución.

Los trabajadores que gocen becas con pago de salario no mayor de tres meses; 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 FNSU; 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 Sindicato cubrirá en forma automática, la plaza de última categoría que quede vacante, enviando al personal respectivo dentro de un plazo que no exceda de (10) diez días hábiles contados a partir del día siguiente de su existencia, 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.

En todo caso, la plaza sólo podrá ser cubierta con el personal que por derecho le corresponda de conformidad con la bolsa de trabajo que para el efecto manejará exclusivamente el Sindicato.

Para la formación de la bolsa de trabajo, El Sindicato se sujetará a lo previsto en sus propios estatutos, pero será requisito indispensable que los aspirantes a integrar la bolsa de trabajo sean evaluados previamente por la organización sindical, en la especialidad correspondiente y de conformidad con el perfil profesiográfico y las funciones que habrá de desempeñar y que se encuentren especificadas en el catálogo de puestos.

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 Sindicato, se cubra mediante plaza de otra clasificación siempre de base y/o solicitarla incluso para otra dependencia.

f). Si transcurrido el plazo citado en el inciso (d) y el Sindicato no presenta al personal respectivo, la Comisión Mixta de Escalafón, dentro de los siguientes (5) cinco días hábiles, procederá a convocar a un concurso interno en que participen los interesados. El examen será aplicado por la Comisión y/o auxiliares que para el efecto se designen, notificando a la Institución y Sindicato simultáneamente, el resultado del examen correspondiente, todo esto en un plazo no mayor de (5) cinco días hábiles contados a partir de la aplicación del examen.

En caso de que no se presenten aspirantes al concurso interno a que se refiere el párrafo anterior, o que de presentarse no aprueben el examen, éste se declarará desierto debiendo lanzarse una nueva convocatoria para un concurso abierto (externo) en un término de (5) cinco días hábiles, contados a partir de que el concurso interno se declare desierto.

g). Por ningún concepto, dentro de los requisitos que señala el inciso (a) o evaluación que señala el (f), se incluirán los relativos a exámenes psicotécnicos, ni aquellos destinados 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 Sindicato 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 las (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 mismas características del aplicado por el Sindicato.

CLÁUSULA 111
DERECHO Y PLAZO A FAVOR DEL TRABAJADOR PARA INCONFORMARSE POR RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ESCALAFÓN QUE LE AFECTEN.

Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta General de Escalafón, podrán inconformarse ante la Comisión Mixta General de Conciliación, dentro de un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir de que les notifiquen 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 la fecha en que de acuerdo con la notificación que el Sindicato haga a la Administración, deba tomar posesión de la plaza, si por causas no imputables al trabajador 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 DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ESCALAFÓN

Los Escalafones formulados; el Reglamento de Escalafón, el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión, los movimientos escalafonarios que se realicen y las resoluciones que dicte la Comisión, se harán públicos a través de los medios internos de información posibles con que cuenta la Institución.

La UAS, 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

Permuta es el Convenio por escrito a que llegan (2) 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.

Las permutas se pueden realizar con el simple consentimiento expresado por escrito de los trabajadores permutantes, mismos que deberán ser notificados simultáneamente a la Universidad y al Sindicato, por conducto de la Comisión Mixta General de Escalafón, señalando con una anticipación mínima de (3) tres días hábiles, la fecha en que se efectuará la permuta, a fin de que se hagan los movimientos administrativos relacionados con la adscripción correspondiente.

Las permutas pueden hacerse de un turno a otro, y/o de una dependencia a otra dentro y fuera del Estado; 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 UAS, 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.

Cualquier trabajador de base podrá solicitar por escrito su cambio de adscripción a la Comisión Mixta General de Escalafón, la que resolverá de acuerdo a los siguientes criterios:

- El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de (6) seis meses en plaza de base, servicio de la Institución. En casos especiales, este requisito podrá disminuirse mediante previo acuerdo bilateral entre Administración y Sindicato.
- Constatar la existencia de plaza vacante o de nueva creación, temporal o definitiva, en la dependencia a que se pretenda adscribir.
- El cambio de adscripción podrá ser temporal o definitivo.
- Cuando existan dos o más solicitantes para cambio de adscripción a una misma dependencia, rama, especialidad y área de trabajo se otorgará a aquella cuya solicitud tenga mayor tiempo depositada en la Comisión Mixta General de Escalafón.
- Cuando exista igual antigüedad entre dos o más solicitudes, se preferirá al solicitante que tenga mayor tiempo laborando en la Institución.
- 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 la Comisión Mixta General de Escalafón 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.

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

Quando 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, o adquiera un ascenso 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.

Los efectos de esta cláusula, por extensión, serán aplicables a las cláusulas 108, 112, 113 y 114; lo anterior tiene su fundamento en los artículos 16 y 24 del reglamento de escalafón que entró en vigencia a partir del día (17) diecisiete de noviembre de 1994, el cual íntegramente se anexa al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO V 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 UAS, 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) Resolver 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 IMSS 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 UAS resolverá a favor del trabajador solicitante.

- f).- Resolver y acordar 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).- Resolver 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).- Elaborar dictámenes para el caso 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 trabajo.

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

Quando 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.

**CAPITULO VI
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 podrán 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 y cambio de actividad y modificación de la jornada de trabajo.

- b).- Dictaminar cuáles son los puestos de confianza de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato, entendiéndose que todo puesto que no aparezca tipificado de confianza, será puesto de base o sindicalizable.

- 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.

**2.- EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN
SE AJUSTARÁ AL REGLAMENTO ANEXO AL PRESENTE CONTRATO.**

**CAPITULO VII
COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO,
INTEGRACIÓN Y FACULTADES**

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 Único 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, 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 implementación 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.

Sanciones.

Las demás que por su naturaleza sean propias de su competencia.



**TÍTULO SEXTO
DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN
CON EL SINDICATO**

**CAPÍTULO I
DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO**

CLÁUSULA 124

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:

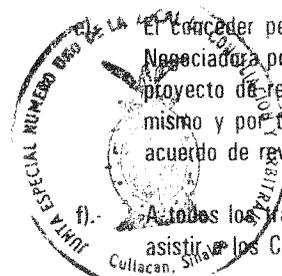
- a).- A (50) cincuenta trabajadores por el tiempo que duren en su calidad de integrante del Comité Ejecutivo, Comisiones de Honor y Justicia, Vigilancia, Fiscalización y de Hacienda. Así mismo, a todos los trabajadores que formen parte de las Comisiones Mixtas que se establecen en este contrato o que en el futuro se llegaran a formar.

- b).- A los trabajadores del Suntuas, integrantes como Sección del Comité Ejecutivo Nacional de la FNSU 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.

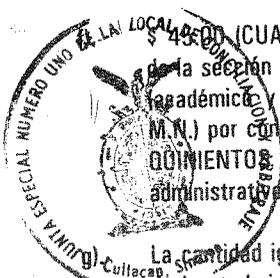
El conceder permiso con goce de salario a los trabajadores miembros de la Comisión Negociadora por los días que sean necesarios desde la presentación a la Universidad del proyecto de revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo a efecto de formar el mismo y por todo el tiempo que duren las pláticas 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.
- 4.- Proporcionar ayudas económicas al Sindicato, por:



- a).- La cantidad necesaria mensual para el gasto de arrendamientos de locales sindicales.
- b).- \$ 20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para ayuda de mantenimiento y conservación de los locales sindicales.
- c).- \$ 95,000.00 NOVENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento del deporte.
- d).- \$ 110,000.00 (CIENTO DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento de actividades culturales y académicas.
- e).- \$ 95,000.00 (NOVENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento de actividades sociales y de educación sindical.



\$ 450.00 (CUARENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) una vez al año a cada trabajador de la sección sindical que corresponda para el festejo del día del trabajador universitario (académico y administrativo). Y la entrega de \$ 3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) por conducto del Suntuas a los trabajadores académicos, y \$ 2,500.00 (DOS MIL CINCO CIENTOS PESOS 00/100 M.N.) a través de la sección sindical para los trabajadores administrativos, para aplicarse en el mismo objetivo.

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, la Universidad dará cumplimiento mediante la entrega al Sindicato de la suma de \$ 5,100.00 (CINCO MIL CIENTO PESOS 00/100 M.N.) para la adquisición de dicho lote de terreno.
- 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, un procesador de stenciles electrónicos, una grabadora y un mimeógrafo.

Asignar permanentemente a cada sección del sindicato cuatro vehículos para el desarrollo de sus actividades renovables cada (3) tres años.

7.- La Universidad editará semanalmente el órgano informativo oficial del Sindicato y la propaganda que el Sindicato requiera para actividades relacionadas con la Institución.

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. Esto deberá hacerse el día siguiente de la firma del presente contrato.

SEGUNDA.- Los aumentos acordados en este contrato, en lo que se refiere a los salarios de los trabajadores universitarios serán retroactivos al (1º) primero de enero de 1995 y regirán para el presente año, en tanto no haya un nuevo incremento referidos a la cláusula 70.

TERCERA. La Universidad Autónoma de Sinaloa, acepta incluir y reconocer en el Contrato Colectivo de Trabajo del SUNTUAS de 1994, todas las conquistas que por error involuntario se hayan omitido y que estén establecidas en todos los anteriores contratos colectivos de trabajo de 1980 y posteriores, y además se obliga a reproducir el presente CCT.

CUARTA. La Universidad se compromete a regularizar la inscripción y cotización al IMSS de todos los trabajadores a su servicio, de acuerdo a la antigüedad y a los sueldos devengados, en un plazo no mayor de (30) treinta días a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de trabajo.

QUINTA. En relación directa con la cláusula número 60, punto 1 de este contrato, referente a la actualización salarial de todos los trabajadores universitarios sindicalizados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Universidad se obliga a cumplir lo expresado en el Convenio suscrito con fecha del día 22 de Noviembre de 1991.

SEXTA. La Universidad se compromete a que en un plazo no mayor de (30) treinta días, quedarán instaladas todas las Comisiones Mixtas, otorgándose por parte de la Universidad permiso con goce de sueldo a todos los integrantes miembros del SUNTUAS.

SÉPTIMA. El presente Contrato Colectivo de Trabajo, rige las relaciones laborales de dos tipos de trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, administrativos y académicos, por lo que los problemas que se deriven de dichas relaciones laborales, estarán administradas por los respectivos comités del SUNTUAS ADMINISTRATIVOS y ACADÉMICOS en tanto no se lleve a cabo la fusión real de un Sindicato Unico.

OCTAVA. La Universidad Autónoma de Sinaloa, hará todos los esfuerzos para mejorar la propuesta económica, convocando conjuntamente con el SUNTUAS a todos los estudiantes a la lucha por el subsidio. En consecuencia de esta lucha, los logros que se obtengan en la misma en el renglón de salarios, serán incrementados a los trabajadores.

NOVENA. La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga a realizar un Programa de Capacitación para todos los Trabajadores Académicos que tengan el grado de Normal Superior y que laboran en la UAS, para que puedan obtener el Grado de Licenciatura Universitaria.

DÉCIMA. La UAS, se obliga a otorgar estímulos promocionales o económicos para todos los Trabajadores Académicos y Administrativos que realicen cursos de Superación Académica o Capacitación Administrativa; para efectos del cumplimiento de esta cláusula deberá aprobarse bilateralmente entre la UAS y el Sindicato una reglamentación especial para el caso; para lo cual

se integrará una comisión bilateral formada exprofeso que habrá de resolver en un plazo que no exceda del (30) treinta de agosto del presente año.

DÉCIMA PRIMERA. La UAS, se obliga a realizar un diagnóstico del nivel de estudios que poseen los trabajadores académicos que laboren en la Universidad Autónoma de Sinaloa, para que en base al mismo se elabore un Programa de Capacitación.

DÉCIMA SEGUNDA. La UAS, se obliga a entregar a la Comisión Mixta General de Tabuladores en un plazo no mayor de (15) quince días hábiles, contados a partir de la firma del presente Contrato, la lista de trabajadores de confianza.

DÉCIMA TERCERA. Con relación a la cláusula 26, inciso a), ésta se aplicará y surtirá efecto de acuerdo con el reglamento respectivo que se elaborará bilateralmente en un plazo no mayor de (60) sesenta días posteriores a la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA CUARTA. La UAS, se obliga a gestionar ante el Gobierno del Estado, la firma de un convenio para la atención médica y hospitalaria de los trabajadores a su servicio en el Hospital Civil.

DÉCIMA QUINTA. En cuanto a los acuerdos suscritos bilateralmente por las partes, con fechas 2 (dos) y 13 (trece) de julio de este año, relativas a Retabulación, Manual de Funciones y Catálogos de Puestos, la Institución reconoce que a la fecha se han aprobado bilateralmente, con la parte sindical; el Catálogo de Puestos y el Manual de Funciones, razón por la que las partes se comprometen a gestionar conjuntamente ante las instancias estatales y federales, los recursos financieros que se requieran para dicha retabulación, la cual tendrá efectos retroactivos a partir del día 1o. de Enero de 1994, haciéndose efectiva en el momento que sea remitido el recurso económico para tal efecto, razón por la que en tanto no se concrete en lo económico se continuará aplicando el Tabulador Salarial en vigor.

Se acuerda de manera bilateral entre la Institución y el Sindicato Sección Administrativos en relación a la revisión, análisis y discusión del conjunto de ramas de trabajadores administrativos y de intendencia, concluida en la propuesta del Tabulador de Puestos, que hasta en tanto no se concluyan los propósitos económicos acordados de la Retabulación, dicho estudio técnico no se hará efectivo, quedando vigente el actual Tabulador de 1994.

DÉCIMA SEXTA. En lo relativo a la elaboración y aprobación del Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo, se discutirá y aprobará bilateralmente a más tardar el 31 (treinta y uno) de octubre de 1994.

DÉCIMA SÉPTIMA. La Universidad Autónoma de Sinaloa, se compromete a regularizar la relación laboral de todo el personal de instrucción clínica y a cubrir todas las prestaciones que no se les han cubierto y que están dentro de los términos que marca la ley y el propio Contrato Colectivo de Trabajo, en un plazo máximo de (90) noventa días a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA OCTAVA. En relación a la Cláusula 8, las partes acuerdan realizar una revisión del personal de confianza que labora actualmente en la UAS, dentro de los (30) treinta días siguientes al de la firma del presente Contrato.

En caso que el personal sindicalizado sea menor del (90%) noventa por ciento, la problemática que pudiera derivarse en este hecho será tratada bilateralmente en un plazo no mayor de (10) diez días hábiles, contados a partir de que se tenga los resultados de la revisión.

DÉCIMA NOVENA. La Institución se compromete a que en base a los resultados de la negociación del presupuesto de 1989, se incrementarán las prestaciones económicas establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

VIGÉSIMA. La Institución y el Sindicato se obliga a revisar el Título V, Capítulos I, II y III del Contrato Colectivo de Trabajo en un plazo que no exceda de (30) treinta días después de la firma del presente.

VIGÉSIMA PRIMERA. En relación a la Cláusula 60 punto 37, ambas partes convienen en que conjuntamente la Institución y el Sindicato realizarán un estudio respecto a la tabla que se menciona en este apartado, en un plazo no mayor de (60) sesenta días posteriores a la firma del Contrato según convenio No. 0/31-33/87.

VIGÉSIMA SEGUNDA. En tanto no se elaboren y aprueben los diversos reglamentos que se mencionan en este Contrato Colectivo de Trabajo, a los que están obligados a sujetarse las distintas Comisiones Mixtas, la Universidad y el Sindicato establecerán bilateralmente, por escrito, los lineamientos generales, criterios y requisitos para resolver los casos que así se requieran.

VIGÉSIMA TERCERA. Tanto la Institución como el Sindicato se obligan a realizar conjuntamente, todas las gestiones necesarias ante el Gobierno del Estado de Sinaloa, con el fin de obtener de manera especial recursos económicos adicionales que se autoricen expresa y específicamente a hacer efectivas las siguientes prestaciones.

a).- Un incremento del (0.6%) cero punto seis por ciento adicional al incremento del (1.5%) uno punto cinco por ciento otorgado en la tabla de antigüedad a que se refiere la Cláusula 73 de este Contrato Colectivo de Trabajo y pactado en la presente negociación, en el entendido de que de obtener los recursos adicionales, el incremento del (0.6%) cero punto seis por ciento adicional deberá aplicarse a cada uno de los renglones de la tabla de antigüedad.

b).- Un incremento de la prima vacacional para que, de obtenerse los recursos específicos para ello, dicha prima pase del (75%) setenta y cinco por ciento al (90%) noventa por ciento, del salario ordinario, correspondiente a los días de vacaciones respectivas.

VIGÉSIMA CUARTA. La UAS y el Sindicato, nos obligamos a discutir y aprobar en un plazo no mayor de (60) sesenta días, contados a partir de la fecha en que quede concluida la revisión contractual correspondiente a 1996, los reglamentos de becas, período sabático, jubilación y pensiones, para su aprobación en forma bilateral.

VIGÉSIMA QUINTA. La Institución, se compromete a otorgar uniformes a los trabajadores que forman parte de los grupos musicales, oficialmente reconocidos por la Universidad, en el entendido de que previamente deberá establecerse un convenio bilateral, en el que se precisen términos y fechas para el cumplimiento de esta obligación. Dicho convenio deberá estar firmado en un plazo no mayor de (30) treinta días a partir de la firma del presente convenio.

VIGÉSIMA SEXTA. La Institución, a fin de dar cumplimiento a la obligación prevista en la Cláusula 60 punto 15, se obliga a destinar \$ 30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para la adquisición de los terrenos en el caso de que no den resultado las gestiones orientadas a obtener la donación de los mismos, para la construcción de las casas habitación a que se refiere esta cláusula.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. En un plazo de (30) treinta días a partir de la firma del presente convenio, la Institución y el Sindicato se obligan a hacer las previsiones que tengan que ver con la continuación del proceso de homologación del personal académico; así como la definición más apropiada de las categorías y requisitos para el personal de asignatura, dentro de los marcos de este proceso de homologación.

VIGÉSIMA OCTAVA. La Institución se obliga a hacer extensivos a los trabajadores Universitarios, de manera automática, los incrementos que se otorgan a los salarios, de manera emergente, de acuerdo al monto y forma que así determine la Comisión Nacional de los Salarios

Mínimos, sin que esto afecte lo relacionado con la revisión anual de salarios contractualmente pactada.

VIGÉSIMA NOVENA. Durante la vigencia del convenio de readecuación de puestos, salarios, funciones y cargas de trabajo en las dependencias universitarias en relación con los trabajadores administrativos de base signado bilateralmente, la Cláusula 108, inciso c), Párrafo Tercero, se aplicará exclusivamente en relación a las plazas vacantes o de nueva creación que se den al margen de dicho convenio.

Así mismo, durante la vigencia del convenio que fenece el día (4) cuatro de marzo de 1990, a que se refiere el párrafo anterior, la Comisión Mixta General de Tabuladores, tendrá de manera especial las siguientes atribuciones:

- a).- Definir organigramas y estructuras orgánicas de las dependencias de la U.A.S.
- b).- Sustituir plazas y puestos.
- c).- Modificar funciones de puestos y distribución de carga de trabajo.
- d).- Cambiar nombres de puestos.
- e).- Las demás atribuciones que resulten de este convenio para su correcta aplicación.

TRIGÉSIMA. Las partes se obligan a que en un plazo de (30) treinta días a partir de la firma del presente convenio, se realizará una consulta en los órganos de Cogobierno y Comisiones Mixtas locales para acordar los porcentajes que se deben asignar a cada uno de los criterios de evaluación de la cláusula 103, fracción II, inciso g) del presente contrato.

TRIGÉSIMA PRIMERA. El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y será revisado íntegramente cuando menos cada año computable a partir del (1º) primero de enero, obligándose la Institución a seguir haciendo aplicable las disposiciones del presente Contrato hasta en tanto se lleve a cabo y se firme la nueva revisión contractual.

La Institución y el SUNTUAS, pactan que la modificación de la fecha de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, la cual, a partir de la próxima, será el (1º) primero de noviembre de 1990, la administración y el SUNTUAS, en forma conjunta, se darán a la tarea de conseguir que las fuentes de financiamiento-Gobierno Estatal y SEP, estén de acuerdo en que la vigencia del contrato revisado sea a partir de la misma fecha.

En tanto esto no suceda se mantiene el (1º) primero de enero abarcando el período de un año.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. La Institución y el Sindicato nos obligamos a discutir y aprobar el Reglamento Interior de Trabajo para Radio X.E.U.A.S. para lo cual se establece un plazo de (60) sesenta días contados a partir de la firma del presente contrato.

TRIGÉSIMA TERCERA. La Institución y el Sindicato nos obligamos a revisar y actualizar en su caso, todos los compromisos establecidos en las Cláusulas Transitorias del Contrato Colectivo de Trabajo de 1989.

TRIGÉSIMA CUARTA. La Institución y el SUNTUAS, se comprometen a gestionar ante la SEP, en un plazo de (30) treinta días contados a partir de la firma del Convenio que dé término a las negociaciones del emplazamiento, la reclasificación del personal académico de asignatura en los mismos términos que en el punto 1 de la cláusula 13 que establece la clasificación del personal académico.

TRIGÉSIMA QUINTA. La Administración y el Sindicato se comprometen a elaborar, de manera bilateral, un reglamento para definir los gastos, que por concepto de viáticos se requieren para las actividades propias del personal académico (Trabajadores Comunitarios) de la Dirección de Servicio Social Universitario, en un plazo no mayor de (30) treinta días naturales a partir de la firma de este convenio.

La administración se compromete a cubrir los viáticos respectivos que se definan en el reglamento para el personal académico (trabajadores comunitarios) de la Dirección del Servicio Social Universitario, con antelación a las actividades de campo que desarrollen.

TRIGÉSIMA SEXTA. En cuanto a los adeudos existentes en prestaciones no ligadas al salario en el sector de los trabajadores académicos, correspondientes al (2.5%) dos punto cinco por ciento la Universidad se obliga a cubrir el adeudo consolidado a partir del día 16 (dieciséis) de marzo de 1993, hasta su actualización, en un plazo que no excederá de (45) cuarenta y cinco días contados a partir de la firma de este convenio.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga con el SUNTUAS-ACADÉMICOS, a respetar y preservar la estabilidad en las relaciones de trabajo, tanto del personal de carrera de tiempo completo, medio tiempo y de asignatura, por los efectos que cause el incremento de la jornada de trabajo expresada en el convenio de homologación salarial y prestaciones económicas del personal académico al servicio de la Institución.

TRIGÉSIMA OCTAVA. La Institución y el Sindicato establecen su compromiso de que en forma inmediata se inicien las gestiones necesarias que hagan posible el cambio de zona económica, de la zona II a la III, en beneficio del personal de la Institución.

En torno a la re zonificación se establece que la Institución educativa formulará los planteamientos específicos ante las dependencias federales que correspondan, con la finalidad de obtener los logros fijados en este objetivo. Comprometiéndose también la administración universitaria a conjuntar los esfuerzos con otras instituciones educativas para alcanzar positivamente estos planteamientos.

TRIGÉSIMA NOVENA. Todos los asuntos no previstos en el convenio de homologación salarial y prestaciones económicas del personal académico al servicio de la UAS, que tengan relación con el proceso de su operativización serán resueltos bilateralmente por el SUNTUAS-Académicos y la representación institucional.

CUADRAGÉSIMA. En cuanto a la regularización de pago del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) la Institución se obliga a cubrir los adeudos y a continuar realizando las aportaciones de manera normal, con el compromiso de que las deudas quedarán totalmente cubiertas a más tardar el día 10 de mayo de 1994.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA. Referente a los reclamos de vivienda, la Universidad expresa su compromiso de que ha concretado con Banca FOVI en beneficio de los trabajadores sindicalizados universitarios un programa de construcción de (1,000) mil viviendas distribuidas en el Estado en (3) tres conjuntos habitacionales. En los Mochis, con (300) trescientas viviendas; en la ciudad de Mazatlán, con (300) trescientas viviendas; y en la ciudad de Culiacán, con (400) cuatrocientas viviendas. El programa de esta ciudad, se iniciará a partir del día (18) dieciocho de febrero de (1994) mil novecientos noventa y cuatro.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. La Institución y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, llevará a cabo las investigaciones y estudios indispensables en los centros de trabajo en donde el personal sindicalizado administrativo o académico que en ellos presta sus servicios, puedan considerarse que están expuestos a adquirir enfermedades o alteraciones y riesgos en su salud (infectocontagiosas y de otra naturaleza), resolviéndose por la UAS y el Sindicato. Dicha comisión necesariamente para este fin deberá de fijar los lineamientos que permitan determinar la aplicación económica de referencia, tomando en cuenta entre otros criterios el tiempo de duración en que el trabajador se exponga por desarrollar este tipo

de labores, para que esto sirva de parámetro en relación de mayor a menor tiempo y en

torno a ello aplicar la cantidad o el porcentaje económico correspondiente. Lo anteriormente señalado es en atención a lo estipulado en la Cláusula 60 punto 32.

CUADRAGÉSIMA TERCERA. Referente a la contratación de un seguro colectivo para trabajadores administrativos, se pacta que en un plazo no mayor de (30) treinta días contados a partir de la firma de este convenio, la administración universitaria y la representación sindical establecerán bilateralmente los criterios para convocar a las compañías aseguradoras con el objeto de conocer sus propuestas de contratación y de mutuo acuerdo determinar la contratación que se considere de mayor beneficio.

CUADRAGÉSIMA CUARTA. La Universidad y el Sindicato, conjuntamente establecen su compromiso para continuar con la aplicación del proceso de homologación declarado retroactivo por las partes el día 1º de Julio de 1990 y ratificado el día 29 de Enero de 1992 en la H. Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado. La Institución educativa y el SUNTUAS Sección Académicos, respecto al citado convenio de homologación, y en torno a las cláusulas: segunda, tercera, cuarta, décima primera, décima segunda y décima tercera, expresan que para mejor proveer, operativizar y optimizar cualitativa y cuantitativamente tanto de los recursos humanos como de los económicos inmersos en el contenido de estas disposiciones de común acuerdo se procederá a su reglamentación para concluir dicho proceso. En razón de lo expuesto, a continuación se transcriben las cláusulas señaladas con anterioridad:

Con referencia a la jornada máxima de trabajo por semana del Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo, sufre modificaciones en este aspecto. La Cláusula 42, del mencionado Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que se incrementa ésta de 30 a 40 horas a la semana, siendo 15 horas aula como máximo, si imparte hasta dos materias diferentes, y 20 horas aula si imparte una sola materia, permaneciendo el resto del contenido de dicha cláusula.

TERCERA. Respecto a la jornada de trabajo del Personal Académico de Medio Tiempo, contemplada en la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, ésta se modifica en razón de que se incrementa de 15 a 20 horas la jornada laboral máxima por semana, quedando vigente el resto del contenido de la cláusula en mención.

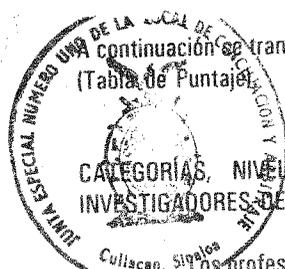
CUARTA. La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga con el SUNTUAS-Académicos, a respetar y a preservar la estabilidad de las relaciones de trabajo, tanto del personal de carrera, de tiempo completo, medio tiempo y de asignatura, por los efectos que cause el incremento de la jornada de trabajo expresada en las cláusulas que anteceden, de este convenio.

DÉCIMA PRIMERA.

La Institución se compromete con el Sindicato a que en un plazo que no exceda del 15 de Febrero de 1991, se reglamenta bilateralmente lo correspondiente a la jornada laboral en dependencias académicas no docentes y dejar bien especificadas las distintas actividades que integran la materia de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.

La Institución se obliga con el Sindicato a incluir la tabla de producción y méritos académicos, (Tabla de Puntaje TPMA), para la promoción del personal académico de carrera, para lo cual se emitirá una convocatoria en el mes de Enero de 1991. Para la actualización de los niveles académicos y a partir de ello, establecer la negociación correspondiente con la Secretaría de Educación Pública (SEP), para la consecución de los recursos que posibiliten su concreción.



continúa en la tabla de producción y méritos académicos (Tabla de Puntaje)

CATEGORÍAS, NIVELES Y REQUISITOS DEL PERSONAL ACADÉMICO, PROFESORES E INVESTIGADORES DE CARRERA.

Los profesores e Investigadores de Carrera, podrán tener las categorías de ASOCIADO Y TITULAR en el primer caso podrán tener los niveles A, B, C y D; en el segundo caso los niveles A, B y C.

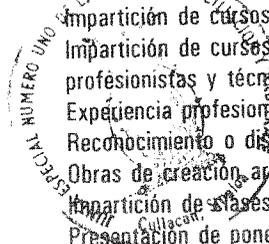
Las categorías y niveles se determinarán en función de requisitos de estudios, experiencia académica y/o profesional y del puntaje obtenido a través de la realización de las actividades contenidas en la siguiente TABLA DE PRODUCCIÓN Y MÉRITOS ACADÉMICOS, que en lo sucesivo se designará por sus iniciales TPMA.

**TABLA DE PRODUCCIÓN Y MÉRITOS ACADÉMICOS
ACTIVIDADES GENERALES DEL PERSONAL ACADÉMICO
DE LA UNIVERSIDAD**

ACTIVIDADES

**PUNTAJE
MIN. MAX**

Conferencias impartidas	1	3
Presentación idónea de Proyectos de Investigación	1	3
Presentación de ponencias a nivel nacional o regional	1	4
Reporte de avance de investigación	1	3
Artículo de difusión publicado	1	3
Actividades de difusión cultural en medios de comunicación masiva	1	2
Reseña bibliográfica publicada	1	4
Compilación y edición de monografía o antología	1	4
Introducción o comentario a antología o monografía	1	4
Impartición de cursos de actualización a pasantes	1	4
Impartición de cursos de actualización para profesionistas y técnicos externos	1	4
Experiencia profesional o técnica	1	3
Reconocimiento o distinciones recibidas	1	3
Obras de creación artística	1	3
Impartición de clases a nivel posgrado	1	4
Presentación de ponencias a nivel internacional	2	4
Trabajos publicados en revista académica de circulación nacional	2	4
Traducción de libros	2	6
Artículo publicado en revista académica de circulación internacional	2	6
Registro de patentes	4	6
Autor o coautor de investigaciones terminadas	4	6
Autor o coautor de libros publicados	8	20
Elaboración o modificación de Programas de Estudio	1	3
Participación en actividades de diseño curricular	1	3
Organización de eventos académicos de difusión y extensión	1	3
Participación en eventos de vinculación social	1	3
Elaboración y asesoramiento de proyectos de servicio social	1	4



Edición de revista de la Universidad	2	4
Dirección de tesis de Licenciatura o nivel técnico	2	4
Elaboración de manuales	2	6
Elaboración de notas, apuntes o material didáctico	2	6
Participación en proyectos de investigación	4	6
Elaboración y dirección de proyectos universitarios de vinculación social	4	6
Planeación de nuevas carreras, especialidades o posgrados	4	8
Diseño y dirección de investigación	4	8
Formación de investigadores	4	8
Dirección de actividades de diseño curricular	4	8
Diseño y organización de talleres, laboratorios y otros proyectos de unidades académicas	4	8
Diseño e implementación de proyectos institucionales de capacitación de cursos de actualización a profesores investigadores	4	8
Dirección de tesis de posgrado	4	8



Para la asignación de puntaje contenido en esta tabla, el Consejo Universitario expedirá un Reglamento sobre el particular.

REQUISITOS A CUBRIR PARA CADA CATEGORÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO

- I.- Para ser profesor o investigador de carrera ASOCIADO nivel "A", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:
 - 1) Tener título profesional de licenciatura o grado equivalente y un año de experiencia académica o dos años de experiencia profesional, o bien:
 - 2) Tener título profesional a nivel técnico, un año de experiencia académica o dos de experiencia profesional y dos puntos de la TPMA.

- II.- Para ser profesor o investigador de carrera ASOCIADOS nivel "B", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

[Handwritten signatures and initials]

- 1) Tener grado de licenciatura y estudios de especialidad con duración mínima de dos semestres, o bien los conocimientos y experiencias equivalentes y haber desarrollado labores docentes o de investigación durante dos años por lo menos, o bien;

- 2) Quienes tengan sólo título de licenciatura, deberán poseer conocimientos y experiencia equivalente, calificaciones como sigue:
 - a) Tener al menos cuatro años de experiencia académica en el área de su especialidad y haber realizado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ellos, cuando menos ocho puntos de TPMA, o bien:

- 3) Quienes tengan título profesional a nivel técnico, deberán tener conocimientos y experiencia equivalentes, calificados como sigue:



a) Tener al menos seis años de experiencia académica en el área de especialidad y tres de experiencia profesional.

b) Haber cumplido seiscientas horas de cursos postbásicos afines; y haber realizado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ellos, cuando menos, doce puntos de la TPMA.

Para ser profesor o investigador de carrera ASOCIADO nivel "C", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1) Ser candidato al grado de Maestría o tener los conocimientos y la experiencia equivalente y haber desarrollado labores docentes o investigación durante tres años por lo menos; o bien:

- 2) Quienes tengan licenciatura con especialidad, deberán poseer conocimientos y experiencias equivalentes calificados como sigue:
 - a) Tener, cuando menos, cuatro años de experiencia académica en el área de su especialidad; y
 - b) Haber realizado actividades que acrediten su competencia académica acumulando con ellos al menos doce puntos de la TPMA, o bien:

[Handwritten signatures and initials]

3) Quienes tengan título de licenciatura, deberán poseer conocimientos y experiencias equivalentes calificados como sigue:

- a) Tener cuando menos seis años de experiencia académica en el área de su especialidad; y
- b) Haber realizado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ellos al menos dieciséis puntos de la TPMA.

4) Quienes tengan título profesional a nivel técnico deberán poseer conocimientos y experiencia equivalentes calificados como sigue:

- a) Tener cuando menos ocho años de experiencia académica en el área de su especialidad y tres de experiencia profesional.
- b) Haber acumulado ochocientas horas de cursos postbásicos afines; y

Haber realizado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ellos al menos veinte puntos de TPMA.



IV. Para ser profesor e investigador de carrera ASOCIADO nivel "D", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Tener grado de Maestría o los conocimientos y experiencias equivalentes y haber desarrollado labores docentes o de investigación durante cuatro años por lo menos; o bien:

2) Quienes sean candidatos al grado de Maestría, deberán poseer conocimientos y experiencia equivalentes calificados como sigue:

- a) Tener al menos seis años de experiencia académica en el área de su especialidad; y
- b) Haber acumulado ochocientas horas de cursos postbásicos afines; y
- c) Haber realizado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ello al menos veinte puntos de la TPMA.

3) Quienes tengan licenciatura con especialidad, deberán poseer conocimientos y experiencia equivalente calificados como sigue:

- a) Tener al menos siete años de experiencia académica en el área de su especialidad; y
- b) Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ellos al menos veinticuatro puntos de la TPMA, o bien:

4) Quienes tengan título de licenciatura, deberán poseer conocimientos y experiencia equivalentes calificados de la manera siguiente:

- a) Tener al menos ocho años de experiencia académica en el área de su especialidad; y
- b) Haber realizado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ellos al menos veintiocho puntos de la TPMA



V. Para ser profesor o investigador de carrera titular nivel "A", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Ser candidato al grado de doctor o tener los conocimientos y experiencia equivalentes y haber desarrollado labores docentes o de investigación durante cinco años por lo menos; o bien:

2) Quienes tengan el grado de maestría, deberán poseer conocimientos y experiencia equivalentes, calificados como sigue:

- a) Tener cuando menos cuatro años de experiencia académica en el área de su especialidad.
- b) Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ellos al menos treinta puntos de la TPMA.
- c) Haber acumulado puntos con al menos una de las actividades básicas complementarias de la categoría de TITULAR enunciadas en la TPMA; o bien:

3) Quienes sean candidatos al grado de maestría deberán poseer conocimientos y experiencia equivalente, calificados de la siguiente manera:

- a) Tener cuando menos nueve años de experiencia académica en el área de su especialidad.
- b) Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica acumulando con ello al menos treinta y dos puntos de la TPMA; y
- c) Haber acumulado puntos con al menos una de las actividades básicas complementarias de la categoría de TITULAR enunciadas en la TPMA; o bien:

4) Quienes tengan licenciatura con especialidad, deberán poseer conocimientos o experiencia equivalentes calificados de la manera siguiente:

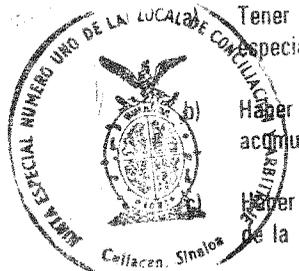
Tener cuando menos diez años de experiencia académica en el área de su especialidad.

Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ellas al menos cuarenta puntos de la TPMA; y

Haber acumulado puntos con al menos una de las actividades complementarias de la categoría de TITULAR enunciadas en la TPMA.

VI. Para ser profesor o investigador de carrera TITULAR "B", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1) Tener el grado de doctor o los conocimientos y experiencia equivalentes y haber desarrollado labores docentes o de investigación durante seis años; o bien:
- 2) Quienes sean candidatos a doctor, deberán poseer conocimientos o experiencia equivalentes, calificados de la manera siguiente:
 - a) Tener cuando menos siete años de experiencia en labores académicas.
 - b) Tener acumulado con sus actividades al menos treinta y seis puntos de la TPMA.



3) Quienes tengan el grado de maestría deberán poseer conocimientos y experiencia equivalentes calificados como sigue:

- a) Tener cuando menos nueve años de experiencia en labores académicas.
- b) Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ello cuando menos cuarenta y ocho puntos de la TPMA.

VII. Para ser profesor e investigador de carrera TITULAR Nivel "C", se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1) tener grado de doctor o los conocimientos y experiencias equivalentes, haber desarrollado labores académicas al menos durante seis años acumulando con ellas cuarenta puntos de la TPMA, de los cuales al menos veinte puntos deberán corresponder a actividades básicas complementarias en la categoría del TITULAR de las enunciadas en la TPMA; o bien:

Quienes sean candidatos al grado de doctor deberán poseer conocimientos y experiencia equivalente calificados como sigue:

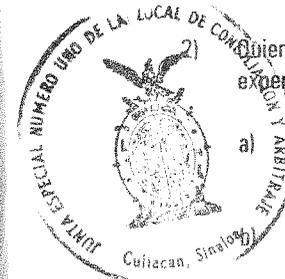
- a) Tener cuando menos diez años de experiencia académica en el área de su especialidad.

Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica acumulando con ellas al menos cuarenta y ocho puntos de la TPMA; y

- c) Haber acumulado cuando menos veinticuatro puntos con actividades básicas complementarias de la categoría de TITULAR enunciadas en la TPMA.

VIII. Para ser profesor de asignatura categoría "B" se requiere:

- 1) Ser candidato al grado de maestría o bien:
- 2) Tener licenciatura con especialidad y un año de experiencia académica; o bien:
- 3) Tener un grado de licenciatura, dos años de experiencia académica en la categoría "A" v haber publicado trabajos que acrediten su competencia en sus labores de docencia o investigación, o bien:



- 4) Tener Título profesional Técnico, tres años de experiencia académica y acumular al menos cuarenta puntos de la TPMA.

IX. Para ser técnico académico ASOCIADO, los requisitos mínimos son:

I) Para el nivel "A" tener grado de Licenciatura o preparación equivalente; o bien:

- 1). Tener título profesional técnico, un año de experiencia académica dos de experiencia profesional y haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica obteniendo al menos dos puntos de la TPMA

II) Para el nivel "B" tener grado de licenciatura o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en el área de su especialidad y haber recibido créditos en trabajos publicados o bien:

- 1) Tener título profesional técnico, cinco años de experiencia académica, tres de experiencia profesional, quinientas horas de cursos postbásicos afines y haber acumulado con sus actividades académicas al menos diez puntos de la TPMA

III) Para el nivel "C"

ser candidato al grado de maestría; o bien:

Tener estudios de licenciatura con especialidad y un año de experiencia académica; o bien:

- 3) Tener grado de licenciatura o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de dos años en el área de su especialidad o bien: haber recibido créditos en trabajos publicados.
- 4) Tener título profesional técnico, siete años de experiencia académica, tres años de experiencia profesional, setecientas horas de cursos postbásicos afines y haber acumulado con sus actividades académicas al menos diecisiete puntos de la TPMA.

XI. Para ser técnico académico titular, los requisitos mínimos son:

I. Para el Nivel "A"

- 1) Tener grado de maestría o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de tres años en el área de su especialidad; o bien:
- 2) Ser candidato al grado de maestría, tener al menos ocho años de experiencia académica y haber acumulado con sus actividades académicas al menos veintisiete puntos de la TPMA; o bien:
- 3) Tener grado de licenciatura con especialidad; por lo menos nueve años de experiencia académica y haber acumulado con sus actividades académicas cuando menos treinta y un puntos de la TPMA; o bien:
- 4) Tener grado de licenciatura, diez años de experiencia académica y haber acumulado con sus actividades académicas al menos treinta y cuatro puntos de la TPMA.

II) Para el Nivel "B"

- 1) Tener grado de doctor y haber trabajado un mínimo de cuatro años en tareas de alta especialización; o bien:

2) Ser candidato a doctor, tener seis años de experiencia académica y haber acumulado con sus actividades académicas al menos treinta y un puntos de la TPMA; o bien:

- 3) Tener el grado de maestría, ocho años de experiencia académica y haber acumulado con sus actividades académicas al menos cuarenta puntos de la TPMA.

III. Para el Nivel "C"

- 1) Tener grado de doctor, haber trabajado un mínimo de cinco años en tareas de alta especialización y haber colaborado como coautor en trabajos publicados; o bien:
- 2) Ser candidato al grado de doctor, tener nueve años de experiencia académica y haber acumulado con sus actividades académicas al menos cuarenta puntos de la TPMA.

XI. Para que un miembro del personal académico sea promovido, se requiere:

- a) Que tenga nombramiento definitivo.
- b) Que reúna los requisitos exigidos en la categoría o nivel al que aspira ser promovido.
- c) Haber transcurrido, al menos un año desde la última vez que se le fijó categoría y nivel.
- d) Haber realizado, por lo menos, una actividad básica propia de su categoría y no acreditada anteriormente, para promoverse de nivel a nivel; y
- e) Tener acreditado, por lo menos, el 50% de las actividades básicas de ASOCIADO para promoverse a TITULAR.



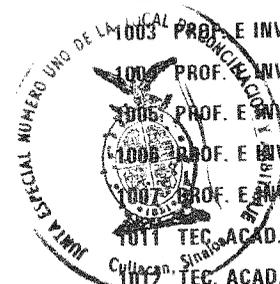
DECIMA TERCERA. La Institución y el Sindicato establecen su compromiso de que en forma se inicien las gestiones necesarias que hagan posible el cambio de zona económica, de a la vez en beneficio del personal de la Institución.

CUADRAGÉSIMA QUINTA. En relación a las contrataciones transitorias acordadas bilateralmente entre el SUNTUAS y la UNIVERSIDAD, lo cual quedó expresado en la cláusula SÉPTIMA, del convenio particular registrado en la H. Junta Especial # 1, el día 14 de Febrero de 1995; de nueva cuenta acordamos bilateralmente que el plazo estipulado en el punto 6 de la citada cláusula, se amplía por todo el tiempo que esté en vigencia el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CUADRAGÉSIMA SEXTA. Las partes acordamos continuar con la elaboración de los Reglamentos de: Becas para el personal Administrativo, Estímulos y productividad, incluyendo de igual manera lo respectivo para la Comisión Mixta General de Escalafón (Capítulo IV), las partes, determinan diseñar, elaborar y reglamentar el escalafón en forma conjunta para que una vez que este se tenga, se le turne al Sindicato, el cual debe encargarse de su operatividad en base a lo que corresponda, en un plazo de (60) sesenta días contados a partir de la firma del presente contrato. Precisiéndose que en tanto no se concluyan, continúa con su vigencia lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1996.

TÍTULO SÉPTIMO
DE LOS TABULADORES SALARIALES
TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO
VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE JULIO DE 1996
Y
TABULADOR MENSUAL PARA AYUDA DE MATERIAL DIDÁCTICO
ESTABLECIDO EN LA CLÁUSULA 80.

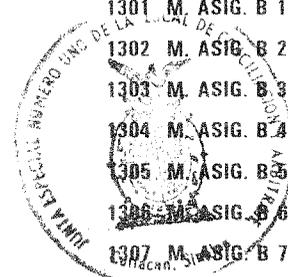
CLAVE	NOMBRE	SDO. ZONA2	SDO. ZONA3	BONO
1001	PROF. E INV. T.C. ASOC. A	3,498.08	4,233.76	160.00
1002	PROF. E INV. T.C. ASOC. B	3,922.62	4,747.58	172.00
1003	PROF. E INV. T.C. ASOC. C	4,158.76	5,033.38	210.00
1004	PROF. E INV. T.C. ASOC. D	4,394.88	5,318.18	230.00
1005	PROF. E INV. T.C. TIT. A	5,080.72	6,149.56	244.00
1006	PROF. E INV. T.C. TIT. B	6,014.14	7,278.98	258.00
1007	PROF. E INV. T.C. TIT. C	7,049.94	8,532.62	272.00
1011	TEC. ACAD. T.C. ASOC. A	2,976.78	3,602.44	120.00
1012	TEC. ACAD. T.C. ASOC. B	3,274.46	3,962.68	135.00
1013	TEC. ACAD. T.C. ASOC. C	3,539.16	4,283.14	150.00
1015	TEC. ACAD. T.C. TIT. A	3,730.42	4,515.22	165.00
1016	TEC. ACAD. T.C. TIT. B	4,118.72	5,041.12	176.00
1101	PROF. E INV. M.T. ASOC. A	1,749.04	2,116.88	80.00
1102	PROF. E INV. M.T. ASOC. B	1,961.32	2,373.80	86.00
1103	PROF. E INV. M.T. ASOC. C	2,079.38	2,516.70	105.00
1104	PROF. E INV. M.T. ASOC. D	2,197.44	2,659.60	115.00
1105	PROF. E INV. M.T. TIT. A	2,540.36	3,074.78	122.00
1106	PROF. E INV. M.T. TIT. B	3,007.06	3,639.50	129.00
1107	PROF. E INV. M.T. TIT. C	3,524.96	4,266.32	136.00



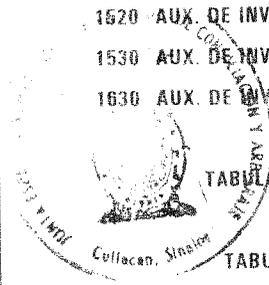
1111	TEC. ACAD. M.T. ASOC. A	1,488.40	1,801.22	60.00
1112	TEC. ACAD. M.T. ASOC. B	1,637.22	1,981.34	66.26
1113	TEC. ACAD. M.T. ASOC. C	1,769.58	2,141.56	75.00
1115	TEC. ACAD. M.T. TIT. A	1,865.20	2,257.60	78.76
1116	TEC. ACAD. M.T. TIT. B	2,082.74	2,520.56	86.00
1351	PROF. E INV.T.C.ASISTENTE "A"	2,249.18	2,731.14	135.00
1352	PROF. E INV. TC ASIST. B	2,381.76	2,902.36	149.00
1353	PROF. E INV. TC ASIST. C	2,593.04	3,138.44	163.00
1354	T. A. T. C. ASISTENTE "B"	2,379.52	2,899.68	145.00
1361	PROF. E INV. MT. ASIST A	1,124.58	1,365.58	67.50
1362	PROF. E INV. MT. ASIST B	1,190.88	1,451.18	74.50
1363	PROF. E INV. MT. ASIST C	1,296.52	1,569.22	81.50
1201	M. ASIG. A 1 HRS.	88.08	107.98	10.00
1202	M. ASIG. A 2 HRS.	176.16	215.96	12.00
1203	M. ASIG. A 3 HRS.	264.24	323.94	14.00
1204	M. ASIG. A 4 HRS.	352.32	431.92	16.00
1205	M. ASIG. A 5 HRS.	440.40	539.90	18.00
1206	M. ASIG. A 6 HRS.	528.48	647.88	20.00
1207	M. ASIG. A 7 HRS.	616.56	755.86	22.00
1208	M. ASIG. A 8 HRS.	704.64	863.84	24.00
1209	M. ASIG. A 9 HRS.	792.72	971.82	26.00
1210	M. ASIG. A 10 HRS.	880.80	1,079.80	28.00
1211	M. ASIG. A 11 HRS.	968.88	1,187.78	60.00
1212	M. ASIG. A 12 HRS.	1,056.96	1,295.76	64.00
1213	M. ASIG. A 13 HRS.	1,145.04	1,403.74	68.00
1214	M. ASIG. A 14 HRS.	1,233.12	1,511.72	72.00
1215	M. ASIG. A 15 HRS.	1,321.20	1,619.70	76.00
1216	M. ASIG. A 16 HRS.	1,409.28	1,727.68	80.00
1217	M. ASIG. A 17 HRS.	1,497.36	1,835.66	84.00
1218	M. ASIG. A 18 HRS.	1,585.44	1,943.64	88.00



1219	M. ASIG. A 19 HRS.	1,673.52	2,051.62	92.00
1220	M. ASIG. A 20 HRS.	1,761.60	2,159.60	96.00
1221	M. ASIG. A 21 HRS.	1,849.68	2,267.58	129.00
1222	M. ASIG. A 22 HRS.	1,937.76	2,375.56	134.00
1223	M. ASIG. A 23 HRS.	2,025.84	2,483.54	139.00
1224	M. ASIG. A 24 HRS.	2,113.92	2,591.52	144.00
1225	M. ASIG. A 25 HRS.	2,202.00	2,699.50	149.00
1226	M. ASIG. A 26 HRS.	2,290.08	2,807.48	154.00
1227	M. ASIG. A 27 HRS.	2,378.16	2,915.46	159.00
1228	M. ASIG. A 28 HRS.	2,466.24	3,023.44	164.00
1229	M. ASIG. A 29 HRS.	2,554.32	3,131.42	169.00
1230	M. ASIG. A 30 HRS.	2,642.40	3,239.40	174.00
1301	M. ASIG. B 1 HRS.	97.60	119.74	10.00
1302	M. ASIG. B 2 HRS.	195.36	239.48	12.00
1303	M. ASIG. B 3 HRS.	293.04	359.22	14.00
1304	M. ASIG. B 4 HRS.	390.72	478.96	16.00
1305	M. ASIG. B 5 HRS.	488.40	598.70	18.00
1306	M. ASIG. B 6 HRS.	586.08	718.44	20.00
1307	M. ASIG. B 7 HRS.	683.76	838.18	22.00
1308	M. ASIG. B 8 HRS.	781.44	957.92	24.00
1309	M. ASIG. B 9 HRS.	879.12	1,077.66	26.00
1310	M. ASIG. B 10 HRS.	976.80	1,197.40	28.00
1311	M. ASIG. B 11 HRS.	1,074.48	1,317.14	60.00
1312	M. ASIG. B 12 HRS.	1,172.16	1,436.88	64.00
1313	M. ASIG. B 13 HRS.	1,269.84	1,556.62	68.00
1314	M. ASIG. B 14 HRS.	1,367.52	1,676.36	72.00
1315	M. ASIG. B 15 HRS.	1,465.20	1,796.10	76.00
1316	M. ASIG. B 16 HRS.	1,562.88	1,915.84	80.00
1317	M. ASIG. B 17 HRS.	1,660.56	2,035.58	84.00
1318	M. ASIG. B 18 HRS.	1,758.24	2,155.32	88.00



1319	M. ASIG. B 19 HRS.	1,855.92	2,275.06	92.00
1320	M. ASIG. B 20 HRS.	1,953.60	2,394.80	96.00
1321	M. ASIG. B 21 HRS.	2,051.28	2,514.54	129.00
1322	M. ASIG. B 22 HRS.	2,148.96	2,634.28	134.00
1323	M. ASIG. B 23 HRS.	2,246.64	2,754.02	139.00
1324	M. ASIG. B 24 HRS.	2,344.32	2,873.76	144.00
1325	M. ASIG. B 25 HRS.	2,442.00	2,993.50	149.00
1326	M. ASIG. B 26 HRS.	2,539.68	3,113.24	154.00
1327	M. ASIG. B 27 HRS.	2,637.36	3,232.98	159.00
1328	M. ASIG. B 28 HRS.	2,735.04	3,352.72	164.00
1329	M. ASIG. B 29 HRS.	2,832.72	3,472.46	169.00
1330	M. ASIG. B 30 HRS.	2,930.40	3,592.20	174.00
1512	AUX. DE INVESTIGACION NIV. A	1,056.96	1,288.62	61.00
1520	AUX. DE INVESTIGACION NIV. B	1,761.60	2,147.70	96.00
1530	AUX. DE INVESTIGACION NIV. C	2,642.40	3,221.56	174.00
1630	AUX. DE INVESTIGACION NIV. D	2,930.40	3,565.92	174.00



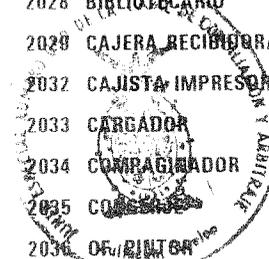
TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO
VIGENTE EN 1996

Y
TABULADOR PARA EL PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA, CLÁUSULA 79

Y
TABULADOR PARA EL PAGO DE AGUA Y LUZ, CLÁUSULA 60 (punto) 43.

CLAVE	NOMBRE	SDO.ZONA2	SDO.ZONA3	CANASTA	AGUA LUZ
2001	ANAL. CONT. ESC.	1,860.92	2,259.68	105.32	38.17
2002	ANAL. DE SISTEMAS	2,467.46	2,996.24	105.32	38.17
2003	ENC. DE NOMINAS	2,617.24	3,178.10	105.32	38.17
2005	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,296.16	1,573.94	105.32	338.17
2007	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1,975.96	2,399.44	105.32	38.17
2008	AUXILIAR DE OFICIAL	1,097.08	1,332.20	105.32	38.17

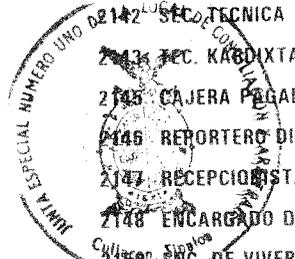
2009	AUX. DE AUDITOR	2,241.90	2,722.36	105.32	38.17
2012	CARGADOR/REPARTIDOR	1,160.94	1,409.74	105.32	38.17
2013	AUX. DE CAMPO	1,287.90	1,563.90	105.32	38.17
2014	TEC. CONTABLE	1,399.66	1,699.60	105.32	38.17
2016	AUX. DE ENFERMERIA	1,585.80	1,925.64	105.32	38.17
2017	TEC.MANT.DE HERBARIO	1,652.58	2,006.72	105.32	38.17
2021	AUX. DE VIVERO	1,154.98	1,402.52	105.32	38.17
2022	AUXILIAR DE CERAMICA	1,158.92	1,407.28	105.32	38.17
2023	AUXILIAR DE TEATRO	1,026.52	1,246.52	105.32	38.17
2024	PROD. Y CUIDADO DE FRUITA	2,040.86	2,478.22	105.32	38.17
2026	TAQUIMECANOGRAFA	1,174.66	1,426.38	105.32	38.17
2027	MEDICO	2,160.68	2,623.74	105.32	38.17
2028	BIBLIOTECARIO	1,277.34	1,551.08	105.32	38.17
2029	CAJERA RECIPIENTERA	1,320.36	1,603.32	105.32	38.17
2032	CAJISTA IMPRESOR	1,612.74	1,958.36	105.32	38.17
2033	CARGADOR	1,097.08	1,332.20	105.32	38.17
2034	COMPRAGADOR	1,426.46	1,732.14	105.32	38.17
2035	COMPTON	1,028.06	1,248.40	105.32	38.17
2036	OF. DIBUJANTE	1,685.70	2,046.96	105.32	38.17
2037	CORTADOR	1,612.74	1,958.36	105.32	38.17
2038	DESP. DE LAB.	1,318.66	1,601.24	105.32	38.17
2039	DIBUJANTE	1,557.56	1,891.38	105.32	38.17
2040	DIGITISTA	1,666.86	2,023.72	105.32	38.17
2041	DIRECTOR DE TEATRO	1,348.12	1,637.02	105.32	38.17
2042	COCINERA	1,190.78	1,445.94	105.32	38.17
2043	OF. ELECTRICISTA	1,685.70	2,046.96	105.32	38.17
2044	DIR.DE ACT.CINEMATOGRAFICAS	2,190.72	2,660.22	105.32	38.17
2045	ENC. DE ALMACEN	1,340.28	1,627.50	105.32	38.17
2046	ENC. DE APARATOS TOPOG.	1,497.48	1,818.36	105.32	38.17
2047	ENC. DE CIFRAS DE CONT.	1,951.98	2,370.28	105.32	38.17



2048	PROYECTISTA	1,977.86	2,401.72	105.32	38.17
2049	ENC. DE COMPRAS	1,299.64	1,578.18	105.32	38.17
2050	ENC. DE CONMUTADOR	1,361.17	1,652.82	105.32	38.17
2051	ENC. DE ESTADIO	1,058.74	1,285.67	105.32	38.17
2052	ENC. DE HUERTAS	1,216.66	1,477.42	105.32	38.17
2054	AUX. DE CONTABILIDAD	2,247.06	2,728.62	105.32	38.17
2055	SUB.CONTADOR GENERAL	2,263.72	2,748.84	105.32	38.17
2056	ENC. DE NTRA. SENORA	1,645.38	1,998.02	105.32	38.17
2057	ENC. DE PEDIDOS	1,414.08	1,717.14	105.32	38.17
2058	ENC. DE PERSONAL	1,954.48	2,373.32	105.32	38.17
2059	ENC. DE PLANTA	1,465.16	1,779.16	105.32	38.17
2060	ENC. DE PREST. SOC.	1,954.48	2,373.32	105.32	38.17
2061	AUXILIAR DE TEATRO	1,198.48	1,455.30	105.32	38.17
2062	ENCARGADO DE VENTAS	2,071.70	2,515.68	105.32	38.17
2063	ENC. DE OP. DE MACROCOMP.	2,193.42	2,663.46	105.32	38.17
2064	ENCARGADO DE DIGITISTAS ESP.	1,951.98	2,370.28	105.32	38.17
2065	ENC. GRAL. DE VAR. UAS	1,952.48	2,370.90	105.32	38.17
2066	ENCARGADO DE REPRODUCCION	1,176.56	1,428.66	105.32	38.17
2067	ENC. DE ORDENA	1,252.78	1,521.28	105.32	38.17
2068	ENC. DE ZAHURDAS	1,266.76	1,538.24	105.32	38.17
2069	ENC. DE CAFETERIA	1,501.52	1,823.30	105.32	38.17
2070	ENCUADERNADOR	1,570.86	1,907.52	105.32	38.17
2072	FOTOLITERO	1,778.28	2,159.38	105.32	38.17
2073	INJERTADOR	1,288.22	1,564.32	105.32	38.17
2075	INSTRUMENTISTA	1,594.82	1,936.62	105.32	38.17
2077	JEFE DE OFICINA	1,537.40	1,866.84	105.32	38.17
2079	RESPONSABLE DE T. E.C.O.B.1	1,402.24	1,702.74	105.32	38.17
2080	LOCUTOR	1,798.04	2,183.38	105.32	38.17
2081	OF. CARPINTERO	1,685.70	2,046.96	105.32	38.17
2082	OF. HERRERO	1,685.70	2,046.96	105.32	38.17

2083	MAYORDOMO	1,262.50	1,533.06	105.32	38.17
2084	MECANOGRAFA	1,153.80	1,401.04	105.32	38.17
2085	MECANOGRAFA KARDISTA	1,296.14	1,573.94	105.32	38.17
2087	MENSAJERO	1,151.66	1,398.46	105.32	38.17
2088	MODELO	1,372.98	1,667.24	105.32	38.17
2089	NINERA	1,125.02	1,366.12	105.32	38.17
2090	OF. ALBANIL	1,685.70	2,046.96	105.32	38.17
2091	OF. PLOMERO	1,685.70	2,046.96	105.32	38.17
2092	OP. DE OFFSET GRANDE	1,778.28	2,159.38	105.32	38.17
2093	OP. DE OFFSET CHICA	1,659.84	2,015.54	105.32	38.17
2096	OP. DE COMPUTADORA	1,954.12	2,372.88	105.32	38.17
2097	OPERADOR DE MAQUINA PLEG	1,537.86	1,867.40	105.32	38.17
2098	OP. DE TRANSPORTE	2,176.00	2,642.30	105.32	38.17
2099	PEON DE CAMPO	1,058.86	1,285.80	105.32	38.17
2101	PROGRAMADOR	2,238.34	2,718.00	105.32	38.17
2102	OP. DE MICROCOMPUTADORA	2,125.20	2,580.64	105.32	38.17
2103	PROMOTOR DE VENTAS	1,666.54	2,023.70	105.32	38.17
2104	RESP. DE BIBLIOTECA Culliacan.	1,472.62	1,788.22	105.32	38.17
2107	SECRETARIA CONSEJO UNIV.	1,719.28	2,087.72	105.32	38.17
2108	SECRETARIA EJECUTIVA	1,430.96	1,737.66	105.32	38.17
2109	SUB.CONTADOR	1,965.74	2,387.00	105.32	38.17
2110	TEC. ARCHIVISTA	1,569.26	1,905.56	105.32	38.17
2111	TEC. DE DIS. FOT. Y L.C.	1,618.98	1,965.92	105.32	38.17
2112	TEC. EN AUDIO	1,618.98	1,965.92	105.32	38.17
2113	TEC. EN MANT. RADIO	1,743.88	2,117.60	105.32	38.17
2115	TEC. EN FOTOGRAFIA	1,318.04	1,600.50	105.32	38.17
2116	TEC. OPERADOR DE EQUIPO	1,311.40	1,592.44	105.32	38.17
2117	TRABAJADOR SOCIAL	1,588.46	1,928.76	105.32	38.17
2118	TRACTORISTA	1,333.44	1,619.22	105.32	38.17
2120	VELADOR	1,120.38	1,360.46	105.32	38.17

2123	RECEPCIONISTA	1,130.60	1,372.90	105.32	38.17
2124	ENC. DE TITULACION	2,231.18	2,709.34	105.32	38.17
2125	ENC. DE INTENDENTES	1,164.56	1,414.12	105.32	38.17
2129	ENC. DE REV. Y REG. DE DCTOS.	1,949.20	2,366.94	105.32	38.17
2131	DIRECTOR DE DANZA	1,346.92	1,635.60	105.32	38.17
2132	ENC. MANT. DE LA E.S.A.	1,606.88	1,951.26	105.32	38.17
2134	TEC. EN EQUIPO DE LABORATORIO	1,718.26	2,086.48	105.32	38.17
2137	PRENSISTA	1,612.74	1,958.36	105.32	38.17
2138	AUX. DE TITULACION	1,952.58	2,371.02	105.32	38.17
2139	JARDINERO	1,074.90	1,305.22	105.32	38.17
2141	ENC. DE FILIACION	1,846.46	2,242.16	105.32	38.17
2142	SEC. TECNICA EJECUTIVA	1,952.58	2,371.02	105.32	38.17
2143	TEC. KARDIXTA	1,383.86	1,680.48	105.32	38.17
2145	CAJERA PAGADORA	1,527.08	1,854.34	105.32	38.17
2146	REPORTERO DIAGRAMADOR	1,770.98	2,150.52	105.32	38.17
2147	RECEPCIONISTA	1,287.92	1,563.92	105.32	38.17
2148	ENCARGADO DE TALLER	2,040.52	2,477.82	105.32	38.17
2150	ENC. DE VIVEROS	1,421.66	1,726.34	105.32	38.17
2151	PROG. DISCOTECARIO	1,954.12	2,372.88	105.32	38.17
2153	ENCARGADO DE LABORATORIO	1,531.32	1,859.48	105.32	38.17
2154	ENC. DE TERAPIA FAMILIAR	2,150.26	2,611.06	105.32	38.17
2155	TECNICO DEL S.A.C.E.	1,494.54	1,814.80	105.32	38.17
2157	ENC. DE VENTANILLA	1,259.90	1,529.90	105.32	38.17
2158	TECNICO EN CONTROL ESCOLAR	1,311.48	1,592.52	105.32	38.17
2162	ENCARGADO DE JARDINEROS	1,382.62	1,678.96	105.32	38.17
2163	TEC. EN MANT. AP. GRAF.	1,622.26	1,969.92	105.32	38.17
2164	AYUDANTE DE MECANICO	1,330.70	1,615.86	105.32	38.17
2165	CAJERO GENERAL	2,568.30	3,118.70	105.32	38.17
2166	PRODUCTOR TECNICO	1,954.12	2,372.88	105.32	38.17
2167	DIGITISTA ESPECIALIZADO	1,857.72	2,255.84	105.32	38.17



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2168	AUX. DE ANFITEATRO	1,423.96	1,729.10	105.32	38.17
2169	RESTAURADOR BIBLIOGRAFICO	1,844.20	2,239.40	105.32	38.17
2173	TEC. DE S.A.C.E. ESPECIALIZADA	1,749.88	2,124.92	105.32	38.17
2174	ENC. TECNICA SACE ESP.	2,231.18	2,709.34	105.32	38.17
2175	SECRETARIA DE RECTORIA	2,128.90	2,585.14	105.32	38.17
2176	ENC. DE REVALIDACION	1,954.30	2,373.12	105.32	38.17
2177	AUXILIAR TECNICO DE D.S.E.	1,452.14	1,763.32	105.32	38.17



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**TITULO OCTAVO
REGLAMENTOS Y CONVENIOS**

**REGLAMENTOS DE BECAS PARA LOS TRABAJADORES
UNIVERSITARIOS**

**CAPITULO I
DEL PERSONAL ACADÉMICO
REGLAMENTO DE BECAS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO**

La Universidad se obliga a garantizar la superación profesional, académica y de investigación, mediante un sistema de becas para el personal a su servicio, en Instituciones de Enseñanza Superior, de Educación Media, Media Superior o Técnica, ya sea dentro del país, en el extranjero o en la propia Universidad de acuerdo a lo que establece el siguiente reglamento:

ARTICULO 1o.- La Universidad se compromete a otorgar cuatro becas por cada centro de trabajo en la cual exista una cantidad de hasta (50) cincuenta miembros del Sindicato y se incrementará a razón de una por cada (25) veinticinco ó fracción igual o mayor de 13 (trece) trabajadores académicos, los cuales serán propuestos por el órgano de cogobierno respectivo en base al reglamento que para este fin se establezca en el centro de trabajo.

ARTICULO 2o.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, se compromete a garantizar el sueldo integro correspondiente a la categoría que tenga el maestro en el momento de serle otorgada la beca con derecho a percibir posteriormente los aumentos y prestaciones sociales logradas para el personal académico, incluyendo el aguinaldo mientras dure la beca. A los trabajadores que laboren como tiempo completo y además tengan horas clases como asignatura en el momento de ser becados, se les cubrirá además de su salario como tiempo completo lo correspondiente a las horas de asignatura.

ARTICULO 3o.- Cuando la beca sea para estudiar tanto al interior del país, como en el extranjero, se deberá incrementar el monto de la misma, de acuerdo a los gastos y al nivel de vida existente en el lugar donde estudie.

Además la Institución se compromete a apoyar a sus becados para la obtención de becas complementarias.

ARTICULO 4o.- Todo el personal académico miembro del Sindicato que haya gozado de esta prestación, tendrá la obligación y el derecho de integrarse a trabajar a la Universidad al concluir dichos estudios por un tiempo igual a la duración de la misma. En caso de no reintegrarse el trabajador, deberá pagar el salario percibido durante el período de becado, salvo los casos que se justifiquen.

ARTICULO 5o.- La Universidad conjuntamente con el Sindicato, elaborará un programa de formación de profesores y el reglamento general de becas dentro de los siguientes 90 (noventa) días posteriores a la firma de este Contrato.

ARTICULO 6o.- La UAS, se obliga a cubrir los gastos de colegiaturas, transporte y mudanzas a los trabajadores que resulten beneficiados por una beca para realizar estudios de posgrado.

ARTICULO 7o.- La UAS, cubrirá el costo de impresión de tesis y de maestría y doctorado.

El número de ejemplares a imprimir se establecerá de acuerdo a las normas de la institución en donde se realizan los estudios y los requerimientos de la propia UAS.

El período en que el trabajador disfrutará de licencia con goce de salario para elaborar su tesis de maestría o doctorado se establecerá de acuerdo a las normas y programas existentes que rijan en la Institución donde se realizan los estudios de posgrado podrán ser hasta por (180) ciento ochenta días y (200) doscientos días respectivamente.

**CAPITULO II
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
REGLAMENTO DE BECAS PARA EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO**

ARTICULO 1o.- Para aspirar a ser beneficiados con una beca, tiene que demostrar que es trabajador de base en funciones.

ARTICULO 2o.- Sujetarse a las investigaciones que las autoridades consideren pertinentes realizar, asimismo, proporcionar la documentación que se le solicite.

ARTICULO 3o.- Hacer su solicitud a través del Comité Ejecutivo del SUNTUAS con la documentación correspondiente cuando menos con 1 (un) mes de anticipación.

DE LOS TIPOS DE BECAS Y SU OTORGAMIENTO

ARTICULO 4o.- La presente prestación se hará efectiva en tres modalidades:

a).- Becas para los trabajadores que deseen estudiar una carrera que la Universidad no tenga, pudiendo ser:

- 1.- En el interior del mismo Estado de Sinaloa.
- 2.- Fuera del Estado o en el Extranjero.

b).- Las becas para los trabajadores que estudien una carrera perteneciente a la misma Universidad.

c).- Becas para los trabajadores que deseen estudiar posgrados a nivel especialidad maestría o doctorado en la misma Universidad, o en otra Institución de educación superior del país o del extranjero. Todo trabajador que haya gozado de esta prestación, tendrá la obligación y el derecho de integrarse a trabajar a la Universidad al concluir dichos estudios, por un tiempo igual a la duración de la misma. En caso de no integrarse el trabajador, deberá pagar el salario percibido durante el periodo de becado. La UAS, se obliga con el trabajador que ha gozado de esta prestación a reubicarlo como trabajador académico una vez que haya concluido sus estudios.

ARTICULO 5o.- Para ser sujeto de una beca, el trabajador que desee estudiar una carrera que no tenga la Universidad, tendrá que realizar los siguientes trámites:

- a).- Especificar carrera y lugar donde desee estudiar.
- b).- Comprobante de la cantidad que cobran por semestre.

ARTICULO 6o.- La Universidad se compromete a entregar cuatro becas al personal administrativo, pudiéndose incrementar a razón de una beca por cada 25 trabajadores (veinticinco) o fracción igual o mayor de 13 (trece), los cuales serán propuestos por el órgano de cogobierno respectivo en base al reglamento que para este fin se establezca en cada centro de trabajo.

**REGLAMENTO PARA LOS CHOFERES DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
CAPITULO I
DE LAS OBLIGACIONES DE LOS CHOFERES**

ARTICULO 1o.- Dada la naturaleza de su trabajo, los choferes funcionarán sin horario fijo y quedan exentos de checar, por lo que, debido a la irregularidad del desempeño de sus actividades, el desarrollo del trabajo no se considerará como tiempo extraordinario.

ARTICULO 2o.- Antes de salir a un viaje de trabajo, independientemente a su distancia, lo tendrán que hacer con la autorización del jefe inmediato, o en su caso con el de la autoridad superior.

ARTICULO 3o.- Comunicar de inmediato de cualquier irregularidad que padezca la unidad, antes de ponerla en movimiento con personal a bordo, y dejar bajo su responsabilidad si se viaja o no.

ARTICULO 4o.- En los días laborales en que no se tengan viajes por cualquier motivo (descompostura de la unidad, no haber salida programada, etc.) deberán presentarse en el departamento cuando menos 6 (seis) horas diarias.

ARTICULO 5o. Cuando se les obligue sin autorización de los funcionarios correspondientes a poner en movimiento la unidad, o se les impida salir a algún viaje que ya esté autorizado por métodos coercitivos, lo comunicarán inmediatamente al jefe correspondiente con notificación al Comité Ejecutivo del SUNTUAS; si no se hace esto, el chofer el mismo día del incidente, no se le eximirá de responsabilidad siempre que sea día hábil.

CAPITULO II DE LAS OBLIGACIONES

DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

ARTICULO 6o. La Institución se compromete a observar totalmente las disposiciones contractuales relativas a los operadores de transporte y se obliga a proporcionar a los mismos lo siguiente:



a) La herramienta indispensable para desperfectos mecánicos que no requieran de servicios de taller o bien para el lugar en donde no existan éstos fijándose como fecha para el cumplimiento de esta obligación a más tardar el día último de abril del presente año y debiendo ser adquiridos en el viaje que se efectuará en Mexicali por considerarse que en tal lugar pueden ser adquiridos en mejores condiciones.

b) La Institución se compromete a otorgar el seguro de unidad, del viajero y conductores a más tardar el día último del mes de marzo del presente año, exponiendo al SUNTUAS por escrito la forma y clase de riesgos contratados en el seguro correspondiente.

c) No exigir que se salga de viaje cuando la unidad padezca de algún desperfecto que pueda significar un peligro para los transportados y conductores de la unidad. No exigir que los choferes salgan de viaje fuera del Estado con sobrecupo de pasaje.

d) Los viáticos se seguirán cubriendo, mientras no se haga una nueva revisión, de la siguiente manera:

- 1.- N\$ 25.00 (VEINTICINCO PESOS 00/100 M.N.) por viaje en el Estado o al Valle de Culiacán y se regrese el mismo día.
- 2.- N\$ 40.00 (CUARENTA PESOS 00/100 M.N.) diarios cuando el viaje se prolongue por más de un día y sea al interior del Estado o fuera del mismo.
- 3.- N\$ 80.00 (OCHENTA PESOS 00/100 M.N.) diarios cuando el viaje corresponda a alguna población ubicada en zona fronteriza.
- 4.- Dls. 40.00 diarios cuando el viaje sea fuera del país. Además la Institución se obliga a cumplir con la revisión del pago de viáticos cada 3 (tres) meses, para ello los operadores por conducto sindical una semana antes de que se cumpla el mes donde vence el plazo de 3 (tres) meses, por escrito solicitarán a la Institución la investigación correspondiente que concluya con la determinación de la vigencia o aumento de los viáticos.

- e) Se pagará el 200% sobre el sueldo actual, si se labora en días de descanso o días festivos.
- f) Las autoridades universitarias se comprometen a entregar antes de salir a cada viaje el total de los gastos, tanto de la unidad como los viáticos de los conductores.
- g) En los viajes que se envía a los conductores y sea por un tiempo superior a las 48:00 horas, las autoridades Universitarias tendrán que comunicarles cuando menos con 8 horas de anticipación y concederles un plazo prudente para darle servicio a la unidad, así como para preparar o arreglar sus objetos personales.
- h) La UAS, se obliga en un plazo no mayor de 60 (sesenta) días posteriores a la firma del presente Contrato, a proporcionar a cada uno de los choferes la documentación legal requerida de acuerdo a las estipulaciones de tránsito para que las unidades transiten por carretera.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTICULO I. Cualquier problema no contemplado en este reglamento, ni en ningún otro documento que para tal efecto los trabajadores tengan, se les tratará de encontrar solución en mutuo acuerdo; choferes, autoridades y Sindicato.

ARTICULO II. El presente está sujeto a causar revisión cuando menos cada año que sea motivo de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

REGLAMENTO DE VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS ADSCRITOS A LA ESCUELA DE MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

REGLAMENTO DE VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES DEL EMUAS

ARTICULO ÚNICO. La Universidad Autónoma de Sinaloa, se compromete a pagar viáticos por adelantado a los trabajadores académicos que laboran en los distintos grupos musicales del EMUAS, y serán:

- 1.- N\$50.00 (CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) diarios cuando el viaje sea a alguna población del Estado y se regrese el mismo día.
- 2.- N\$100.00 (CIEN PESOS 00/100 M.N.) diarios cuando el viaje se prolongue por más de un día y sea al interior del Estado o fuera del mismo.
- 3.- N\$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) diarios, cuando el viaje sea a alguna población ubicada en las zonas fronterizas del país.
- 4.- Dlls. 100.00 diarios cuando el viaje sea fuera del país.

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SEGURO DE ORFANDAD

ARTICULO 1o. El presente reglamento tiene como finalidad regular la correcta aplicación de seguro de orfandad a que se refiere el punto 33 de la Cláusula 57 del CCT.

ARTICULO 2o. La Institución educativa se compromete contractualmente con el SUNTUAS, como representante éste de los trabajadores sindicalizados, a pagar un seguro de orfandad a quienes acrediten ser beneficiarios como hijos del trabajador universitario que fallezca.

ARTICULO 3o. La Institución se obliga con el SUNTUAS a pagar un seguro de orfandad a los menores hijos del trabajador fallecido, que reúna los requisitos que para tal efecto se señalen en el presente reglamento.

ARTICULO 4o. El seguro de orfandad consistirá en el pago de una cantidad equivalente al 60% del sueldo base mensual tabulado del trabajador al momento de su fallecimiento.

ARTICULO 5o. Sólo serán beneficiarios de este seguro los hijos de los trabajadores de base que se encuentren en activo, los pensionados o los de los jubilados que fallezcan.

ARTICULO 6o. Tendrán derecho al seguro de orfandad:

- a).- Los hijos del trabajador fallecido, nacidos, de matrimonio menores de 18 años.
- b).- Los hijos del trabajador fallecido que fuesen reconocidos dentro o fuera del matrimonio.
- c).- Los hijos adoptados por el trabajador fallecido, siempre y cuando no tenga hijos consanguíneos.
- d).- Hijos de trabajadores pensionados o jubilados que fallezcan menores de 18 años.

En todos estos casos se exceptuarán del goce de este derecho, los hijos menores de 18 años que hayan contraído matrimonio civil.

ARTICULO 7o. Podrá solicitar el pago del seguro de orfandad en favor de los menores:

- a).- El cónyuge supérstite.
- b).- La concubina del trabajador, en su caso, siempre y cuando tenga hijos reconocidos legalmente como tales por el propio trabajador.
- c).- La madre o el padre en su caso de los hijos que haya adoptado legalmente el trabajador o la trabajadora, siempre y cuando no tenga hijos consanguíneos.
- d).- A falta del padre o madre, quien ejerza legalmente la patria potestad.
- e).- Quien ejerza la legítima tutela.

ARTICULO 8o. Para solicitar el pago de esta obligación cualquiera de las personas que se enumeran en el artículo que antecede deberá de acudir ante la Dirección de Asuntos jurídicos por conducto de la Sección respectiva del SUNTUAS, a hacer la petición, debiendo acompañar a su solicitud, mínimamente los siguientes requisitos.

- a).- Acta de defunción del trabajador.
- b).- Constancia de ser trabajador universitario, expedida por la Dirección de personal de la UAS.
- c).- Acta de matrimonio (en su caso).
- d).- Actas de nacimiento de los hijos menores de 18 años, que no hayan contraído matrimonio civil.
- e).- Actas de reconocimiento de hijos (en su caso).
- f).- Actas de adopción (en su caso).
- g).- Documentos de quien ejerza la patria potestad que acrediten fehacientemente su parentesco con el trabajador fallecido.
- h).- El nombramiento de tutor hecho por y ante autoridad competente.



ARTICULO 9o. En el caso de que sólo concurren reclamando el pago del seguro de orfandad los menores hijos nacidos de matrimonio, el mismo se hará en una sola emisión, la cual se hará a favor de quien legalmente los represente, de acuerdo al Artículo 7.

ARTICULO 10. Con relación al artículo que antecede si además, se presentan hijos nacidos de un segundo matrimonio civil del mismo trabajador fallecido, se prorrataará equitativamente el monto que arroje el seguro de orfandad.

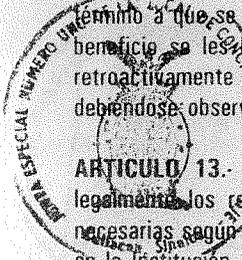
ARTICULO 11. Cuando concurren a reclamar este derecho hijos de matrimonio con hijos nacidos fuera de él, y los que se encuentran dentro de los supuestos del Artículo 6 de este Reglamento, el pago se hará equitativa y proporcionalmente al número de hijos que concurren, dividiendo el monto del seguro entre el número de hijos.

ARTICULO 12. Cuando ya otorgado el seguro de orfandad, concurren a reclamarlo dentro del término a que se refiere el Artículo 24 otros hijos que acrediten tener derecho al mismo, dicho beneficio se les hará extensivo, pero en ningún caso la Institución estará obligada a cubrir retroactivamente dicho pago, sino que se cubrirá a partir de la fecha de dicha acreditación debiéndose observar para tal efecto lo establecido en el Artículo precedente.

ARTICULO 13. El pago del Seguro de Orfandad se hará en las cajas a través de quien legalmente los represente, de acuerdo al Artículo 7º, en una sola emisión o las que sean necesarias según el caso, el cual se entregará en los días y en la forma de pago acostumbrado en la Institución.

ARTICULO 14. El pago de Seguro de orfandad se hará en las cajas que para tal efecto tiene la Institución en el Edificio Central en esta ciudad, o en las Coordinaciones Administrativas, en el caso de las zonas Norte y Sur, y con directores y titulares de los centros de trabajo en las zona Centro Norte. Este pago se hará a través de quien legalmente represente a los menores de acuerdo al Artículo 7º de este Reglamento, los días 15 y último de cada mes a la hora y forma acostumbrada de preferencia en una sola emisión.

ARTICULO 15. Para el caso de que los trabajadores de base en activo recibieren un incremento en sus sueldos base tabulados, por revisión de los mismos o por incremento de emergencia, dichos incrementos se harán extensivos en la misma proporción y/o porcentajes a los beneficiarios del Seguro de Orfandad.



AR
doc
mu
AR
de

ARTICULO 16.- El derecho a percibir el Seguro de Orfandad se pierde:

- a).- Por cumplir el beneficiario 18 años de edad.
- b).- Por la emancipación derivada del matrimonio civil.
- c).- Por desarrollar el beneficiario un trabajo remunerado cuya cuantía supera el monto que proporcionalmente le corresponda por este concepto, siempre y cuando no sea hijo único, y en todo caso, su parte se prorrata entre los demás hijos.
- d).- Por atentar en contra de la vida del trabajador y que sea la causa directa de su muerte, siempre y cuando se demuestre judicialmente.

En este caso su parte alicuota se hará extensiva a los demás beneficiarios del Seguro de Orfandad.



- e).- Cuando por alguna de las circunstancias enumeradas en el Código Civil haya perdido o pierda la calidad de hijo del trabajador fallecido.
- f).- Por reincidir en conductas tipificadas como delito por la Legislación Penal y que ameriten sanciones administrativas o penales.
- g).- Por hacer uso inmoderado de bebidas embriagantes.
- h).- Por hacer uso de sustancias tóxicas, narcóticos o enervantes, salvo por prescripción médica.

En el caso de los incisos g, y h, el pago del Seguro de Orfandad podrá reanudarse si el beneficiario acredita su rehabilitación.

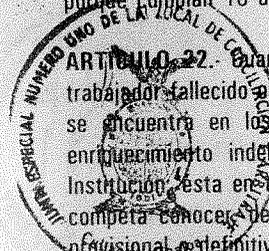
ARTICULO 17.- La obligación de la Institución de pagar el Seguro de Orfandad cesará cuando el último de los hijos del trabajador cumpla 18 (dieciocho) años o se emancipe por matrimonio civil.

ARTICULO 18.- Cuando por alguna de las circunstancias enumeradas en el Artículo 16 de este Reglamento, los hijos perdieran su derecho al Seguro de Orfandad y concurrieran a reclamarlo hijo de matrimonio con hijos nacidos fuera de él y los que se encuentren dentro de los supuestos del Artículo 6, la parte proporcional que le correspondía será repartida entre los que sigan gozando de este beneficio.

ARTICULO 19.- La Institución gozará en todo momento de facultades para investigar acerca de la autenticidad de los documentos que se le exhiban y que sirvieran de base para otorgar el pago del seguro, o así como para vigilar y fiscalizar la debida observancia de todas y cada una de las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

ARTICULO 20.- En caso de que la Institución demuestre falta de autenticidad en los documentos que se le exhibieron, tiene el derecho de suspender provisionalmente el pago de este seguro, citando a los beneficiarios y al SUNTUAS en la sección que corresponda para que se hagan las aclaraciones correspondientes, si una vez citados formalmente, no comparecieran y si llegasen a presentarse, pero no aclararan satisfactoriamente la autenticidad de los documentos, la suspensión del pago será definitiva.

ARTICULO 21.- Quienes representen a los menores en los términos de este reglamento, están obligados a comunicar a la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa, inmediatamente, los casos de los menores que adquirirán la mayoría de edad, ya sea porque cumplan 18 años o porque contraigan matrimonio civil.



ARTICULO 22.- Cuando actuando con dolo o mala fe, el representante legal de los hijos del trabajador fallecido no hubiera dado aviso a la Institución de que uno o varios de los beneficiarios se encuentran en los supuestos del Artículo 16 o del Artículo precedente percibiendo un enriquecimiento indebido, aprovechándose del error o ignorancia en que se encuentra la Institución, esta en todo momento gozará del derecho de acudir ante las autoridades que les competen a denunciar dichos hechos, sin menoscabo de que la Institución suspenda provisional o definitivamente el pago del seguro.

ARTICULO 23.- El término para dar el aviso a que se refiere el artículo que antecede será de 10 (diez) días hábiles contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de las circunstancias que pudieron dar motivo a la pérdida de este derecho, en los casos de los incisos b,c,d,e,f,g,h, del artículo 16 de este reglamento.

ARTICULO 24.- El derecho a reclamar el seguro de orfandad prescribirá en 2 (dos) años contados a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.

ARTICULO 25.- Los trabajadores universitarios que renuncien a su relación de trabajo con la Institución y que no hayan recibido su liquidación y que fallezcan éstos, sus hijos menores de 18 años tienen derecho a que se les pague por la U.A.S., el Seguro de Orfandad en los términos de este reglamento.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS DEL REGLAMENTO DE ORFANDAD.

ARTICULO I. Este reglamento entrará en vigor a partir del día en que se firme bilateralmente por la Universidad Autónoma de Sinaloa y el Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa y que sea depositado en la H. Junta Especial Número uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

ARTICULO II. Una vez dado cumplimiento por las partes a lo expresado en el artículo 1º Transitorio, se acuerda que este reglamento pase a ser parte del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, por lo que surtirá efectos retroactivos a partir del (1º.) primero de enero de (1988) mil novecientos ochenta y ocho.

ARTICULO III. Cualquier modificación, adición o derogación al presente reglamento, únicamente tendrá plena validez legal cuando sea suscritas en forma bilateral dando aviso de inmediato de tales reformas a la H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.



**REGLAMENTO DE LA CLÁUSULA 60
PUNTOS 11, 28, 30 Y 31.**

CLÁUSULA 60 PUNTO 11

ARTICULO 1º La Universidad se obliga a otorgar una ayuda anual para gastos de educación, de acuerdo al monto establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, a todo trabajador que demuestre documentalmente tener hijos cursando los niveles de:

- A).- Guardería que no dependa del IMSS
- B).- Primaria
- C).- Secundaria
- D).- Jardín de niños que no sea de la UAS

1.- Para operativizar el pago de la ayuda de educación, el trabajador hará entrega de la constancia de estudios debidamente firmada y sellada por la institución expedidora al Suntuas a más tardar el último día hábil del mes de Septiembre.

2.- El Suntuas turnará al depto. de Prestaciones Sociales, por paquete y de manera relacionada dichas constancias de estudios, a más tardar el 15 de Octubre.

3.- La Universidad a través de Tesorería cubrirá el total estimado procedente el, último día hábil del mes de octubre.

4.- Así mismo, la Universidad está obligada a exonerar de pago en inscripción, colegiatura y laboratorio a todo trabajador, cónyuge e hijos que se encuentren cursando estudios en cualquiera de las escuelas de la UAS y de las incorporadas a la misma.

5.- En caso de existir inconformidad de parte del trabajador por considerarse improcedente su solicitud, deberá presentar su queja en un plazo que no exceda un mes de la fecha en que se emitió el dictamen.

CLÁUSULA 60 PUNTO 28



ARTICULO 2º. La Institución se obliga a cubrir el total del importe de aparatos ortopédicos, a todo trabajador, cónyuge e hijos que lo requieran.

1.- Para operativizar el pago de esta ayuda, el trabajador hará entrega al Suntuas y este a su vez, al Depto. de Prestaciones Sociales de solicitudes y facturas que cubran los siguientes requisitos:

- A).- Nombre del trabajador.
- B).- Adscripción
- C).- Nombramiento
- D).- Nombre del paciente
- E).- Cantidad solicitada
- F).- Receta
- G).- Diagnóstico

H).- Factura (con folio, RFC, fecha, domicilio, importe con número y letra, sello, además el nombre a quien expide la factura y el paciente).

- 2.- El Suntuas turnará el día último de cada mes, los paquetes que contengan la documentación que se menciona en el punto anterior de este reglamento.
- 3.- Tesorería General cubrirá el importe total estimado procedente en un plazo que no exceda de treinta días naturales a partir de la fecha de entrega por el Suntuas.
- 4.- En caso de existir inconformidad del trabajador por considerarse improcedente su solicitud, deberá presentar su queja en un plazo que no exceda de un mes de la fecha en que se emitió el dictamen.
- 5.- En caso de riesgo de trabajo la UAS se compromete a gestionar el pago correspondiente por este concepto. (Art. 63 de la Ley del IMSS).



ARTÍCULO 3o. La UAS se obliga a otorgar una ayuda tal como lo marca el CCT para la adquisición de lentes a todo trabajador, hijos o cónyuges en caso de que el especialista así lo prescriba. La ayuda deberá corresponder o bien la primera graduación o subsiguientes.

- 1.- El trabajador solicitará al Suntuas le dé trámite a la ayuda que le corresponde, debiendo para ello anexar el documento expedido por el especialista en donde se indique la necesidad de adaptación de lentes, asimismo deberá aportar la factura correspondiente. Dicha factura deberá contener los requisitos señalados en el punto anterior.
- 2.- El Suntuas turnará por paquetes las solicitudes y documentación comprobatoria al Depto. de Prestaciones Sociales el último día hábil de cada mes.
- 3.- Tesorería General cubrirá el monto correspondiente a más tardar 30 días naturales después de haber sido cubierto el trámite por el Suntuas.

ARTÍCULO 4o. La Universidad se compromete a cubrir el 50% del total de gastos ocasionados por atención dental para los trabajadores universitarios, cónyuges e hijos.

1.- Una vez establecido dicho diagnóstico por el IMSS se autorizará por la Universidad para que el trabajador acuda a los especialistas anotados en el directorio acordado bilateralmente.

2.- El trabajador cubrirá el 50% del total de gastos durante el período que esté en tratamiento, la UAS a su vez cubrirá el resto al especialista inmediatamente concluida la atención.

TRANSITORIO. El plazo para diagnosticar el especialista del IMSS se establecerá bilateralmente en 15 (quince) días a partir de la firma del presente Reglamento.

CLÁUSULA 60 PUNTO 30 Y 31

ARTÍCULO 5o. En tanto este punto es preventivo en el caso en que el IMSS suspenda los servicios médicos y demás prestaciones a los trabajadores universitarios por motivo de incumplimiento de pago de las cotizaciones, la UAS cubrirá el total de los gastos generados, así como los beneficios que establece la Ley del IMSS y la Ley Federal del Trabajo.

1.- Es obligación de los trabajadores acudir al IMSS a recibir atención médica.

2.- En caso de que el IMSS incurra en negligencia, el trabajador acudirá a Prestaciones Sociales a interponer una queja ante el Seguro Social.

Dicha queja deberá aportar los datos precisos que señalen la falta de atención adecuada. La Universidad se obliga a apoyar al trabajador para que el IMSS cubra la subrogación o reposición de gastos, esta última toda vez que el trabajador interponga la queja y anexe los documentos comprobatorios de los gastos generados fuera del IMSS.

3.- La Universidad se obliga a dar atención médica especializada, sin que se generen aportaciones por el trabajador, a través de la Coordinación Universitaria del Hospital Civil. Se destinará para tal efecto dos médicos exclusivamente para la atención de los trabajadores, hijos o cónyuges.

En caso de que se requiera estudios de laboratorio o rayos X, el trabajador solo cubrirá el 50% del total de los gastos y en el caso de servicio de hospitalización, el trabajador quedará exento de pago.

4.- La UAS está obligada a brindar atención médica exenta de pago de honorarios para el trabajador, ya sea en la Escuela de Medicina, de los Módulos de Servicio Social o Dispensarios Médicos.

5.- La Universidad gestionará cita telefónica con el médico familiar a todo aquel trabajador que así lo solicite.

6.- La Institución y el SUNTUAS se obligan a gestionar los servicios oportunos ante el IMSS para los trabajadores universitarios, hijos o cónyuges.

7.- La UAS y el SUNTUAS se comprometen a impulsar en cada centro de trabajo, cursos de orientación sobre la Ley del Seguro Social.

8.- El trabajador en caso de estar incapacitado por el IMSS, presentará el certificado expedido por dicho instituto a fin de justificar su ausencia del trabajo por el período que en éste se estipule. Así mismo se tomará como justificante por un día la receta a nombre del trabajador que le expida el IMSS, por lo que deberá entregarla al jefe inmediato siempre y cuando el horario de consulta afecte el horario de trabajo.



TRANSITORIOS

ARTÍCULO 1o.- El presente reglamento entrará en función a partir de la fecha de su firma, asimismo será depositado en la H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

ARTÍCULO 2o.- Se acuerda que este Reglamento pase a ser parte del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, por lo que surtirá efectos retroactivos a partir del 1o. de Enero de 1991.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.-

El presente reglamento, regula las funciones, facultades y atribuciones así como las obligaciones de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

ARTÍCULO 2.-

Se denomina Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento al organismo que representa tanto a la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), como al Sindicato Único de Trabajadores de la UAS (SUNTUAS) en lo que se refiere al estricto cumplimiento de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la Universidad.

ARTÍCULO 3.-

Todas las facultades, funciones, atribuciones y obligaciones de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, que contempla el presente reglamento, en ningún momento podrán contravenir lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales que normen la materia.

CAPÍTULO II

OBJETO DE LA COMISIÓN

ARTÍCULO 4.-

La Comisión Mixta General de capacitación y Adiestramiento, tiene por objeto: Programar, organizar, coordinar y vigilar el estricto cumplimiento de los objetivos tendientes a la capacitación y adiestramiento para los trabajadores universitarios.

CAPITULO III DE LOS OBJETIVOS

ARTÍCULO 5.-

Los objetivos de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, son los siguientes:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarles información sobre la aplicación de nuevas técnicas en ellas.
- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación que signifique promoción o ascenso a las distintas ramas o áreas de trabajo que existen o que en lo futuro se creen en la UAS.
- III.- Prevenir riesgos en el trabajo.
- IV.- Incrementar la eficiencia en las labores.
- V.- En general, crear las condiciones necesarias para el desarrollo integral del trabajador.



CAPITULO IV DE SU INTEGRACIÓN

La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, está integrada por tres representantes de la UAS y tres representantes del SUNTUAS, los cuales serán nombrados y removidos libremente por sus representados.

CAPITULO V DE LAS FACULTADES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 7.-

Son facultades y atribuciones de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento:

- 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.
- 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 que así sean requeridos.
- VI.- Llevar un registro actualizado de los cursos, seminarios, conferencias y demás actividades que se realicen 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 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 el efecto todos los medios 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, éste último deberá contener mínimamente los siguientes puntos:

AR
doc
mu

AR
de

- a).- Fundamento legal
- b).- Definición 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).- Órganos de dirección y evaluación en la implementación de los planes y programas.
- h).- Periodicidad y duración de los planes y programas.
- i).- Horarios de los cursos
- j).- Evaluaciones y/o exámenes de los cursos
- k).- Constancias
- l).- La situación jurídica y las condiciones de trabajo del personal afecto a la capacitación adiestramiento, ya sea como instructores o capacitadores, o bien como trabajadores en período de capacitación y adiestramiento.
- m).- Derecho y obligaciones de los trabajadores en período de capacitación y adiestramiento.
- n).- Sanciones



CAPITULO VI DE SU FUNCIONAMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 8.-

Para su funcionamiento interno, todos y cada uno de los integrantes de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento tendrán las facultades y atribuciones siguientes:

- I.- Votar sobre las propuestas que se sometan a su consideración.
- II.- Elegir y ser elegido para desempeñar los puestos de presidente y secretario en forma rotativa y alternada con seis meses de duración.
- III.- Coordinar los cursos de capacitación y adiestramiento que les sean encomendados.
- IV.- Desarrollar las tareas de investigación que se acuerden por el pleno de la Comisión.
- V.- Vigilar el cumplimiento de los acuerdos que emita el pleno de la Comisión.
- VI.- Los demás que se establezcan por la Comisión.

ARTÍCULO 9.-

Son atribuciones del Presidente de la Comisión, las siguientes:

- I. Representar ante las autoridades universitarias, laborales y sindicales a la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento previo mandato de la misma.
- II. Presidir las reuniones de la misma dirigiendo y sometiendo a consideración de sus integrantes los asuntos que sean planteados.
- III. Procurar la disciplina y cumplimiento de los acuerdos emitidos por la Comisión.
- IV. Notificar los acuerdos de la Comisión a la instancia que corresponda.

ARTÍCULO 10.-

Son atribuciones del Secretario de la comisión las siguientes:

- I. Levantar el acta de cada sesión. Haciendo constar la asistencia, acuerdo y firma de los integrantes.
- II. Llevar un registro actualizado de actas en el libro correspondiente.
- III. Tener a disposición de todos y cada uno de los integrantes de la Comisión el libro de actas.
- IV. En ausencia del Presidente, dirigir las reuniones.
- V. Recibir y distribuir la correspondencia al interior y exterior de la Comisión.

CAPÍTULO VII DE LAS OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES

ARTÍCULO 11.-

Son obligaciones de todos y cada uno de los integrantes de la Comisión, las siguientes:

- I.- Asistir puntualmente y permanecer en el domicilio que fije la Comisión, durante el tiempo que se determine como "horas de oficina".
- II.- Asistir puntualmente y permanecer en todas las sesiones que se realicen.
- III.- Cumplir con las actividades que le sean encomendadas por el pleno de la Comisión.
- IV.- Auxiliar al Presidente y Secretario en el cumplimiento de los acuerdos de la Comisión.
- V.- Conservar y vigilar que se preserve en buen estado el patrimonio de la Comisión.
- VI.- Vigilar que el uso de documentación e infraestructura sea utilizado para los fines que la misma Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento les confiera.

CAPITULO VIII

DE LOS SUPLENTE

ARTÍCULO 12.-

Quando uno o más titulares de la Comisión deba separarse en forma temporal o definitiva de sus funciones, se cubrirá en base al procedimiento siguiente:

- I.- Las instancias correspondientes, nombrarán a los suplentes.
- II.- El suplente entrará en funciones cuando él o los titulares gocen de permisos, licencias o incapacidad no mayores de 90 días.
- III.- El suplente pasará a ser titular cuando:

a) El permiso, licencia o incapacidad sea mayor de 90 días.

b) El o los titulares sean removidos por la aplicación de sanciones establecidas en el presente reglamento.

c) El o los titulares renuncien a su cargo.



CAPITULO IX

DE LAS SESIONES

Las sesiones de la Comisión, serán ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS y se desarrollarán bajo las consideraciones siguientes:

A).- Son sesiones ordinarias las que se realizan los lunes de cada semana, en la hora y lugar que se acuerde en la sesión anterior.

Para la validez de los acuerdos de sesiones ordinarias se requiere la asistencia mínima de dos representantes de cada parte.

Si en el término de 15 minutos posteriores a la hora fijada para la instalación de la sesión ordinaria, no existe el quórum requerido, se declarará desierta levantándose el acta correspondiente y los asistentes podrán citar a sesión extraordinaria, misma que se desarrollará en un plazo no menor de 48 horas.

Los acuerdos deben ser tomados por consenso, en caso de no lograrse, deberá tratarse nuevamente el asunto en la próxima sesión, de persistir la inexistencia del consenso, se someterá a votación, de haber empate el Presidente remitirá el caso a un perito bilateralmente designado para que sirva de árbitro, a quien se le dará a conocer por escrito el asunto, anexando el expediente respectivo.

El perito habilitado por la Comisión como árbitro, deberá resolver en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la presentación de los documentos señalados y su dictamen será obligatorio para las partes.

B).- Son sesiones extraordinarias las que se realizan en días y horas diferentes a las establecidas para las ordinarias y pueden ser por:

I.- No haberse efectuado la ordinaria

II.- La existencia de problemas que requieran tratamiento urgente.

En relación al punto I, los requisitos que deben cubrirse para la realización de sesiones extraordinarias son los siguientes:

a) Los asistentes a la ordinaria convocarán en un plazo no menor de 48 horas para la realización de la extraordinaria.

b) La instalación de la sesión extraordinaria se hará cuando existan por lo menos dos integrantes de cada representación.

Los requisitos que deben cubrirse para la realización de sesiones extraordinarias por la existencia de problemas que requieran tratamiento urgente, son los siguientes:

a) El Presidente y/o el Secretario citarán con 48 horas de anticipación al resto de la Comisión, contados a partir del conocimiento (por escrito) del problema.

b) La instalación de la sesión extraordinaria, se hará cuando existan por lo menos dos integrantes de cada representación.

Quando el Presidente y/o el Secretario de la comisión no asistan a las sesiones ordinarias o extraordinarias, éstas se podrán realizar con la

asistencia del quórum requerido quienes nombrarán al Presidente y/o al Secretario sólo para esa sesión y el desarrollo de la misma.

Los acuerdos emanados de las sesiones ordinarias o extraordinarias, serán obligatorios para los presentes, ausentes y disidentes de las mismas.

CAPITULO X DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 14.

El incumplimiento de lo establecido en el presente reglamento, será motivo de sanción en los términos que a continuación se señalan:

I.- Una inasistencia a las sesiones ordinarias y extraordinarias, será motivo de amonestación verbal en el pleno de la Comisión, quedando asentado en actas.

II.- Dos inasistencias consecutivas a las sesiones ordinarias o extraordinarias, será motivo de amonestación por escrito, con copia a los órganos de dirección correspondiente.

III.- Tres inasistencias consecutivas y cuatro no consecutivas en un período de 30 días, serán motivo de solicitud de remoción a la instancia correspondiente.

IV.- El incumplimiento reiterado de los acuerdos, tareas y disposiciones establecidas por el presente reglamento, será motivo de solicitud de remoción a las instancias correspondientes.

CAPITULO XI ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 1º

El presente reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

ARTÍCULO 2º

El presente reglamento podrá ser revisado, y de ser necesario, modificado en ocasión de la revisión anual del Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 3º

El presente reglamento sólo podrá ser modificado mediante el consenso de los integrantes de la H. Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, de no ser así las modificaciones propuestas serán turnadas al H. Comité Ejecutivo del SUTUAS y a las autoridades de la UAS quienes resolverán en definitiva.

ARTÍCULO 4º

En ausencia del domicilio de esta H. Comisión, se sesionará y despachará provisionalmente en los lugares que acuerde para tal efecto.

Es dado en la Ciudad de Culiacán, Rosales, Estado de Sinaloa, República Mexicana a los siete días del mes de Marzo de mil novecientos noventa y uno.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

REGLAMENTO GENERAL PARA LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.

El presente reglamento, determina los procedimientos para la capacitación de los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

ARTÍCULO 2.

La capacitación y el adiestramiento para los trabajadores universitarios, será llevada conforme al Plan General de Capacitación y Adiestramiento, mismo que contemplará las actividades a desarrollar y programas que lo complementen.

ARTÍCULO 3.

El proceso de capacitación, por su importancia, se considera como parte integrante del conjunto de relaciones laborales de la Universidad Autónoma de Sinaloa, debiendo comprender todas las interacciones, interrelaciones e interdependencias respectivas a efecto de lograr un funcionamiento armónico, en especial, entre las Comisiones Mixtas de Capacitación, de Tabuladores, de Higiene y Seguridad y de Escalafón, creando las Coordinaciones correspondientes para el caso.

ARTÍCULO 4.

Por considerar que es un derecho de los trabajadores su formación integral, la capacitación y adiestramiento, será una actividad prioritaria dentro de los programas de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

ARTÍCULO 5.

En el proceso de capacitación y adiestramiento, se utilizará en forma racional y ordenada, todas las posibilidades internas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en especial:

- A).- Las experiencias existentes y aplicables.
- B).- Los locales e instalaciones que se consideren apropiados
- C).- El personal especializado
- D).- El mobiliario y equipo necesario
- E).- Todo tipo de materiales y útiles de oficina
- F).- Los recursos asignados específicamente al área

ARTÍCULO 6.

Para la realización de la capacitación y adiestramiento en todos los aspectos y niveles, se aplicarán los conocimientos y técnicas más modernas y en su aplicación se considerarán las acciones inter y multidisciplinarias que permitan lograr los objetivos que el presente reglamento establece.

CAPÍTULO II DEFINICIONES

ARTÍCULO 7.

Para la aplicación del presente reglamento, las partes entienden por:

A.- **CAPACITACIÓN:** El proceso de formación integral de los trabajadores mediante un conjunto de acciones, planes y programas pendientes a lograr el desarrollo de los propios trabajadores.

B).- **ADIESTRAMIENTO:** El proceso mediante el cual se actualiza y prepara al trabajador para el mejor desempeño de las funciones propias de su especialidad.

C).- **CURSO:** Es el conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya función conforma un programa de capacitación y adiestramiento.

D).- **CONSTANCIA:** Es el documento expedido por la Universidad Autónoma de Sinaloa, autenticado por los miembros de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento con el cual el trabajador comprobará haber llevado y aprobado un curso de capacitación y/o adiestramiento.

CAPÍTULO III FUNDAMENTO LEGAL

ARTÍCULO 8.

En cumplimiento a la fracción XV artículo 132 y capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, así como el título IV capítulo VI cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente suscrito por la UAS y el SUTUAS, la Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga a organizar permanentemente cursos de capacitación y adiestramiento para sus trabajadores conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo con el Sindicato Unico de Trabajadores de la propia Universidad Autónoma de Sinaloa, para lo cual se crea la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO bajo los conceptos indicados en el presente reglamento.

Consecuentemente, todas las dependencias de la universidad Autónoma de Sinaloa, en lo que se refiere a capacitación y adiestramiento, se sujetarán invariablemente a lo dispuesto en el presente reglamento.

CAPÍTULO IV
DE LOS OBJETIVOS

ARTÍCULO 9.

Los objetivos de la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO son los siguientes:

A).- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarles información sobre la aplicación de nuevas técnicas en ello.

B).- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación que signifique promoción o ascensos a las distintas ramas o áreas de trabajo que existen o que en el futuro se creen en la Universidad Autónoma de Sinaloa.

C).- Prevenir riesgos y accidentes de trabajo.

D).- Incrementar la eficiencia en las labores.

E).- Lograr las mejores condiciones que permitan a los trabajadores ascender a puestos de mayor responsabilidad y salarios conforme a la disposición de plazas vacantes, a las necesidades de la Institución y de los trabajadores y a los acuerdos que se tengan en la actualidad o se lleguen a convenir por la Universidad Autónoma de Sinaloa.

F).- Detectar y corregir las deficiencias del trabajador en el desempeño de su puesto mediante su participación en los cursos y actividades que se programen al respecto.

G).- Mantener en constante actualización las políticas de capacitación y adiestramiento y las disposiciones aplicables a la materia.

H).- Crear las condiciones necesarias para el desarrollo integral del trabajador.

se aplican
acciones
establecidas



CAPÍTULO V
DE LA INFRAESTRUCTURA

ARTÍCULO 10.

La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga a proporcionar todo el personal y mobiliario de oficina necesario; un local que será su sede oficial; además, las aulas necesarias debidamente acondicionadas para que la propia comisión las administre en el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO VI
DE LOS PLANES Y PROGRAMAS

ARTÍCULO 11.

Los programas de capacitación y adiestramiento deberán establecerse con base en los siguientes elementos:

A).- Delimitación de las necesidades de capacitación y adiestramiento, para todas las categorías y plazas de base.

B).- Determinación de la materia de los cursos de instrucción que se consideren necesarios para cubrir las necesidades a que se hace referencia en la fracción anterior.

C).- Estructuración del contenido de los cursos de acuerdo a los objetivos previamente fijados.



ARTÍCULO 12.

LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO deberá determinar los objetivos y resultados que se pretendan alcanzar en cada programa, considerando mínimamente lo siguiente:

A).- Evaluación de instrucción.

B).- Organización de experiencias de aprendizaje

C).- Selección de los materiales de apoyo.

ARTÍCULO 13.

En la formulación de programas de capacitación y adiestramiento, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento determinará cuáles programas serán por etapas; cuáles serán por áreas de trabajo y aquellos programas que, independientemente de su periodicidad y nivel laboral, se refieran a un mismo tema o aspecto.

ARTÍCULO 14.

Para la programación de los cursos de capacitación y adiestramiento, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, debe previamente determinar los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para implementarlos, así como el presupuesto que se requiere para cada una de las actividades.

ARTÍCULO 15.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento comprenderán mínimamente los aspectos siguientes:

- A) Materias técnicas y/o profesionales que conlleven a mejorar la eficiencia en el desempeño de las actividades propias de la rama de trabajo de que se trate.
- B) Materias que conlleven a mejorar los sistemas y métodos de trabajo, además para prevenir riesgos en el desempeño de sus labores.

relaciones humanas, que comprenderán conocimientos básicos sobre ética, públicas y comunicación que ayuden a mejorar la comprensión en el entre sí o con los estudiantes y público en general, la Institución.

En las fracciones anteriores, deberán ser bajo correspondiente.

se aplican
acciones
establece

CAPÍTULO VII

DE LOS CURSOS

ARTÍCULO 16.

Para la programación de cursos de capacitación y adiestramiento, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, deberá tener un reglamento en que se asiente lo siguiente:

- A) Número del curso
- B) Nombre del curso
- C) Objetivos del curso
- D) Contenido de los cursos
- E) Lugar, fecha y horarios de impartición del curso
- F) Nombre de los instructores y/o capacitadores
- G) Técnicas de instrucción
- H) Material de apoyo
- I) Duración del curso
- J) Los demás que la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento considere necesarios.

ARTÍCULO 17

La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento deberá seleccionar al personal para que reciban los cursos de capacitación y adiestramiento conforme a la materia de trabajo a que se refiere el curso, dando preferencia a los trabajadores que desempeñen labores de la misma área de trabajo, procurando contar con el conocimiento expreso del trabajador.

En caso de que existan en el mismo centro de trabajo varios trabajadores de la misma categoría y no sea posible capacitarlos por las razones señaladas en el artículo anterior, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, determinará cuáles trabajadores se capacitarán primero y cuáles después, buscando en todo momento que exista consentimiento de los trabajadores y de no obtenerse éste, la propia Comisión resolverá lo conducente.

ARTÍCULO 18.

La capacitación y Adiestramiento deberá impartirse durante las horas de la jornada de trabajo cuando se refiera a la misma materia en que laboran los participantes. En caso de que algún trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de su ocupación, esta instrucción deberá ser fuera de las horas de trabajo considerando en todo caso lo establecido en la fracción 29 de la cláusula 67 del Contrato Colectivo de trabajo vigente en el caso de los trabajadores administrativos.

ARTÍCULO 19.

La duración de los cursos o eventos de capacitación y adiestramiento deberán programarse de conformidad con la extensión del contenido de la materia en que se pretenda capacitar.

La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento procurará que en las sesiones que se prolonguen por más de dos horas, se incluyan actividades prácticas y deberá proporcionar a los participantes en la instrucción los resultados que se esperan al término de dicha capacitación y la forma como serán evaluadas sus actividades para verificar el cumplimiento de objetivos.



ARTÍCULO 20.

La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, determinará las técnicas de instrucción de los cursos de capacitación y adiestramiento con base en lo siguiente:

- Que los objetivos del aprendizaje sean claros, precisos y que sean de acuerdo con la materia y contenido del curso que se pretende impartir.
- Que las condiciones medio ambientales sean apropiadas para un mejor aprovechamiento del curso.
- Que los materiales, equipo y accesorios de apoyo para la teoría y práctica durante el curso sean entregados a los participantes en forma oportuna.

CAPITULO VIII DE LOS INSTRUCTORES

ARTÍCULO 21.

La capacitación y adiestramiento se podrá impartir por personal de la Universidad Autónoma de Sinaloa, (Instructores internos habilitados y especializados), o con personal externo, (Instructores independientes o de Instituciones capacitadoras).

ARTÍCULO 22.

La comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento deberá tener un registro de instructores internos y externos para cubrir los cursos de capacitación y adiestramiento procurando registrarlos por especialidad de trabajo, sin que en ningún caso se consideren distinciones por razones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

ARTÍCULO 23.

Para la designación de instructores de los cursos de capacitación y adiestramiento, la Comisión resolverá sobre el personal registrado ante la misma, procurando otorgar un plazo mínimo de un mes de anticipación a la iniciación del curso para hacerlo saber al posible instructor y garantizará las mismas oportunidades al resto de los instructores, conforme al rol que se realice en base al registro y materia de trabajo.

En caso de que el instructor designado no aceptara su nombramiento, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento deberá determinar quien lo suplirá en base a las condiciones del párrafo primero de este artículo.

ARTÍCULO 24.

Cuando no existan instructores registrados en la materia de trabajo de cuya capacitación se desee impartir, la Comisión tendrá facultad de designar a la persona especialista en dicha área de trabajo, procurando escogerla de las Instituciones educativas del lugar en que se pretenda realizar la capacitación.



ARTÍCULO 25.

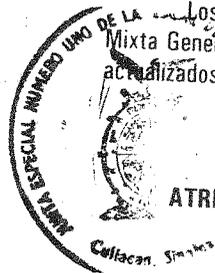
Los instructores de los cursos de capacitación y adiestramiento deberán entregar a los participantes que aprueben dichos cursos, una constancia de habilidad laboral en la materia de trabajo que se impartió. La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, deberá llevar un registro de trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación y adiestramiento respectivos conforme a las actas que entreguen los instructores.

ARTÍCULO 26.

Los instructores candidatos a impartir cursos de capacitación, deberán presentar proyectos de programas de acuerdo al curso de que se trate, señalando qué tipos de técnicas utilizarán, y qué objetivos, tanto generales como particulares y específicos que persiguen según su programa.

ARTÍCULO 27.

Los instructores seleccionados que integren los catálogos o plantillas, si la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, lo considera conveniente, serán capacitados y actualizados sobre metodologías del proceso enseñanza-aprendizaje.



CAPÍTULO IX

ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS EFECTOS DE LA CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO

ARTÍCULO 28.

Son atribuciones de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento:

- A).- Vigilar y supervisar la instrumentación y operación, así como los procedimientos que se implementen para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores e indicar las medidas pendientes y perfeccionarlos.
- B).- Programar y calificar conjuntamente con él o los instructores los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud al finalizar cada uno de los cursos.

C).- Autenticar las constancias que acrediten la capacitación y adiestramiento utilizando las formas que para el efecto se elaboren

D).- Difundir los programas de capacitación y adiestramiento a través de los medios que considere convenientes.

CAPÍTULO X

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ARTÍCULO 29.

Son obligaciones de los miembros de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento:

A).- Asistir al desempeño de sus funciones dentro de las horas regulares de trabajo de la Institución, así como a las actividades extraordinarias que la comisión considere necesarias.

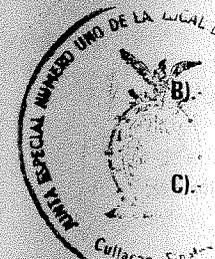
B).- Vigilar que los cursos de capacitación y adiestramiento y demás actividades de la Comisión se desarrollen normalmente, sin atrasos ni demoras injustificadas.

C).- Atender con cortesía a los interesados y público en general que ocurren a exponer sus asuntos.

D).- Firmar conjuntamente la correspondencia oficial de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

E).- Acordar en forma conjunta las medidas necesarias para mantener el orden en las diligencias que se realicen.

F).- Vigilar el estricto cumplimiento de este reglamento.



CAPÍTULO XI

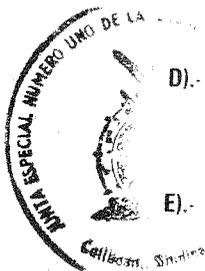
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ARTÍCULO 30. DE LOS DERECHOS:

- A).- Recibir la notificación de que será sujeto de curso cuando menos con cinco días de anticipación, señalándole el lugar, la fecha y hora exacta del curso.
- B).- A recibir de parte de la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO todos los materiales de apoyo e instructivos necesarios para aprovechar de la mejor manera el curso de que se trate.
- C).- A separarse de sus funciones durante el horario que deba recibir el curso, además de contar con facilidades, en cuanto a tiempo de traslado cuando el curso se realice fuera de su centro de trabajo.
- D).- A recibir constancia de los cursos aprobados autenticada con la firma de los miembros de la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO y por el instructor del curso.
- E).- A recibir, en tiempo y forma, su salario durante el tiempo que el trabajador sea sujeto de curso.
- F).- Presentar y aprobar los exámenes correspondientes con una calificación mínima de 8 (ocho) en la escala del 1 al 10.

ARTÍCULO 31.

Cuando un trabajador no desea recibir capacitación y adiestramiento por considerarse apto para el desempeño del puesto, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad ante la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, debiendo además, presentar y aprobar un examen ante el sinodal que la misma Comisión determine.



CAPÍTULO XII

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.

El presente reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente en que sea aprobado por la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ARTÍCULO SEGUNDO.

El presente reglamento deberá ser registrado ante la JUNTA ESPECIAL No. 1 DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE y ante la SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO TERCERO.

El presente reglamento podrá ser revisado y de ser necesario modificado en ocasión de la revisión anual del CONSTATO COLECTIVO DE TRABAJO.

ARTÍCULO CUARTO.

El presente reglamento sólo podrá ser modificado o reformado mediante el consenso de los integrantes de la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, de no haberse las modificaciones propuestas serán turnadas a los COMITÉS EJECUTIVOS DEL SINTUAS y a la ADMINISTRACIÓN CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, quienes resolverán en definitiva.

Este reglamento es dado en la ciudad de Culiacán de Rosales, Sinaloa; a los siete días del mes de marzo de mil novecientos noventa y uno.

--- Convenio para el pago de Primas Vacacionales a trabajadores jubilados y pensionados que celebran por una parte la Universidad Autónoma de Sinaloa que en lo sucesivo se le denominará la "Universidad" representada por el C. Director de Asuntos Jurídicos LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PENUÉLAS, y por la otra parte el SINTUAS-Sección Administrativos; que en lo sucesivo se le denominará el "Sindicato" representado por su Secretario General LIC. EDUARDO GUADALUPE LAFARGA LÓPEZ y la C. MA. CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ Secretaria de Conflictos; de acuerdo a las siguientes declaraciones y cláusulas:-----



DECLARACIONES

- I). Declara el C. LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, ser Director de Asuntos Jurídicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con domicilio legal en la planta alta del Edificio Centra de la Universidad Autónoma de Sinaloa.
- II). Declaran los CC LIC. EDUARDO GUADALUPE LAFARGA LÓPEZ Y MA. CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ, ser el Secretario General del SUTUAS Administrativos Secretaria de Conflictos respectivamente.
- III). Ambas partes se reconocen aptitud legal y capacidad para contratar y obligarse.

Hechas las declaraciones que anteceden; las partes convienen sujetarse a las siguientes:

CLÁUSULAS



El "Sindicato" se compromete con la "Universidad" a DESISTIRSE de la solicitud de Amparo y Protección de la Justicia Federal, interpuesto contra el laudo de fecha 29 de junio del año en curso pronunciado por la Junta Especial número Uno de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa, en el Expediente No. 3-14/93.

La "Universidad" se compromete con el "Sindicato" a pagar el 50% de la Prima vacacional que corresponda a cada trabajador jubilado y pensionado, a partir del día 16 de julio de 1994 en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.

---TERCERA. La "Universidad" se compromete con el "Sindicato" a pagar el otro 50% del total de pago de prima vacacional el día 16 de julio de 1995, en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, a efecto de que a partir de este año se cubra en un 100% la prestación aludida.

--- CUARTA. La "Universidad" y el "Sindicato" se comprometen a insertar en la Cláusula 70 del Contrato Colectivo de Trabajo, un segundo párrafo que norme el pago de la prima vacacional a los trabajadores jubilados y pensionados; en la próxima revisión contractual en el mes de diciembre del presente año, en los términos aquí pactados.

QUINTA.

Las partes convienen en ratificar el presente convenio ante la H. Junta Especial Número Uno de la Local de conciliación y Arbitraje del Estado, para que surta los efectos legales que correspondan, de conformidad con el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo; quedando autorizado para la ratificación por parte de la Institución indistintamente los C.C. LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS Y JAVIER AHUMADA QUINTERO y por parte del Sindicato cualquiera de los comparecientes.

Leído el presente convenio, enteradas las partes del contenido de sus cláusulas, lo firman de conformidad, en la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, a los ocho días del mes de septiembre del año de mil novecientos noventa y tres.

REGLAMENTO GENERAL DE GUARDIAS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES



ARTÍCULO 1. La Universidad Autónoma de Sinaloa, es una Institución Pública descentralizada del Estado, con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir y administrar bienes que tienen por objeto impartir educación para formar profesionales, profesores universitarios, investigadores y técnicos; fomentar y realizar investigaciones y difundir al pueblo los beneficios de la cultura con elevado propósito de servicio social.

ARTÍCULO 2. El Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Sección Administrativos, es la organización social que agrupa a todos los trabajadores administrativos y de intendencia que prestan sus servicios a la Universidad Autónoma de Sinaloa, de conformidad a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos legales.

ARTÍCULO 3. Las disposiciones de este reglamento son obligatorias tanto para la Universidad Autónoma de Sinaloa, como para los trabajadores de intendencia (veladores y conserjes) a su servicio en el desarrollo de sus labores llamadas GUARDIAS.

CAPITULO II

PROPÓSITOS DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 4. El propósito de este reglamento, es el de ordenar jurídicamente el trabajo de vigilancia, protección y limpieza de los distintos centros de trabajo y espacios físicos con que cuenta la Universidad Autónoma de Sinaloa, en los periodos de descanso obligatorio, días festivos y vacaciones a que tienen derecho los trabajadores al servicio de la Universidad, como lo establecen las Cláusulas 45, 46 y 47 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, denominándose a este tipo de labores con el nombre de GUARDIAS.



CAPITULO III

DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 5. En base al Artículo 4 de este reglamento, a más tardar el 15 de febrero de cada año, la Dirección General de Recursos Humanos comunicará formalmente al Comité Ejecutivo del Suntuas-Administrativos los centros de trabajo que quedarán sujetos a guardias durante el año en curso. Las fechas podrán ser modificadas por acuerdo del H. Consejo Universitario Paritario, en relación al periodo general de vacaciones.

ARTÍCULO 6. El rol de guardias será elaborado por el Suntuas-Administrativos en base a los centros de trabajo que le comunique la Dirección General de Recursos Humanos a más tardar el 20 de febrero de cada año.

ARTÍCULO 7. El personal que realice guardias, será el que esté integrado en los roles que se formulen para tal efecto y que incluye personal de intendencia (veladores y conserjes) de cada centro de trabajo, preferentemente.

ARTÍCULO 8. Si el trabajador no puede asistir a laborar tal y como fue contemplado en el rol, lo comunicará al delegado sindical del centro de trabajo con 72 horas de anticipación para que no sea suplido por el trabajador que sigue en el rol. Para casos no previstos de fuerza mayor, donde el trabajador no pueda cumplir con su guardia y que posteriormente comprobará, la Institución lo suplirá con otro trabajador para garantizar la conservación del patrimonio universitario.

ARTÍCULO 9. Para efectos del artículo anterior, serán causas de fuerza mayor las contempladas en la Cláusula 51 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente. Mismos que deberá demostrar documentalmente ante la instancia de control de la administración central.

CAPÍTULO IV

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y PAGO DE SALARIO

ARTÍCULO 10. La jornada del trabajo de guardias será de 6 (seis) horas y éstas podrán ser en turnos diurnos y nocturnos.

ARTÍCULO 11. El rol de guardias definirá con claridad la hora de principio y fin de la guardia de cada trabajador, así como la forma de supervisión y control de cada una de las jornadas, lo que estará a cargo de la parte institucional.

ARTÍCULO 12. La acreditación del trabajo de guardias para su pago correspondiente, será producto del reporte del jefe inmediato o bien, del supervisor de guardias de la administración central con copia para el trabajador y para el Suntuas-Administrativos.

ARTÍCULO 13. La Universidad efectuará el pago de salario por concepto de guardias el día último de cada mes en cheque, a través de nómina especial.

ARTÍCULO 14. Por cada jornada de 6(seis) horas de labores de guardias, el trabajador que las realice recibirá un pago de 200% más, conforme a su categoría y plaza, con excepción de los días del periodo vacacional que acuerde el H. Consejo Universitario Paritario que se cubrirán al 100% de lunes a viernes.

CAPITULO V

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 15. Los trabajadores que realicen guardias, deberán resguardar y custodiar los bienes muebles e inmuebles de la Universidad Autónoma de Sinaloa durante su jornada de trabajo, además, mantendrá en condiciones de limpieza el centro de trabajo asignado, siendo responsable de los daños y perjuicios que se ocasionen durante su jornada de trabajo, si actúa con descuido o negligencia.

ARTÍCULO 16. Los trabajadores que realicen guardias se sujetarán al registro de asistencia en su hora de entrada y salida, así como a la supervisión, permanencia y cumplimiento del trabajo durante su jornada.

ARTÍCULO 17. Es obligación del trabajador que durante su jornada de trabajo permanezca estrictamente en su área asignada y realizar continuamente el rondín.



ARTÍCULO 18. Al inicio de cada jornada de guardia, el trabajador deberá realizar un recorrido por las instalaciones bajo su custodia para constatar el estado en que se encuentran. Cualquier irregularidad deberá ser reportada en el momento, de no ser así se considerará como responsabilidad del trabajador.

ARTÍCULO 19. Es obligación del trabajador entregar un reporte por cada jornada de labores que realice, donde contemple todos los incidentes ocurridos durante su turno y las irregularidades que observe en las instalaciones de su área, al jefe inmediato o al supervisor de guardias firmándole de recibido al trabajador dicho reporte.

CAPÍTULO VI

DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 20. En caso de que el trabajador que realice guardias incumple con sus obligaciones pactadas en el presente reglamento, será dado de BAJA del rol.

ARTÍCULO 21. Las guardias no podrán ser cubiertas por personal que haya inasistido en el transcurso de la semana a sus labores normales en la Institución por permisos o incapacidades.

ARTÍCULO 22. Todo trabajador estará sujeto a sanciones durante su jornada de guardia, por faltas cometidas, establecidas en la Cláusula 25 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, así como otras que contemplen los reglamentos internos de trabajo de cada dependencia.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO 1. El presente reglamento entrará en vigencia cuando la Institución y el SUNTUAS-Administrativos así lo acuerden, y sea depositado y ratificado en la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

ARTÍCULO 2. En base al Artículo 4 de este reglamento, a más tardar el 20 de octubre de 1993, la Dirección General de Recursos Humanos comunicará formalmente al Comité Ejecutivo del SUNTUAS-Administrativos los centros de trabajo que quedarán sujetos a guardias a partir del 1º de octubre al 31 de diciembre de 1993 y del 1º de enero al 15 de febrero de 1994.

ARTÍCULO 3. El presente reglamento sólo podrá ser modificado en alguna o todas sus partes si existe acuerdo entre la Institución y el SUNTUAS-Administrativos.

ARTÍCULO 4. Los aspectos no contemplados en el presente reglamento deberán ser tratados y resueltos entre la Institución y SUNTUAS-Administrativos.

EN LA CIUDAD DE CULIACÁN ROSALES SINALOA SIENDO LOS VEINTIDÓS DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 1991, EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA REPRESENTADO LEGALMENTE POR: MARÍA DEL ROSARIO QUIÑONEZ PAYAN, PROFR. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, LIC. MARTÍN JUÁREZ IBARRA, LIC. RICARDO ZAZUETA FÉLIX Y LIC. RUBÉN MARISCAL GUERRERO, QUIENES COMPARECEN COMO: SECRETARIO GENERAL Y DE ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO UNICO, Y LOS TRES RESTANTES COMO APODERADOS JURÍDICOS DE DICHA ORGANIZACIÓN SINDICAL RESPECTIVAMENTE. POR LA OTRA PARTE COMPARECE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA REPRESENTADA POR: I.B.Q. DAVID MORENO LIZÁRRAGA, PROFR. RUBÉN ROCHA MOYA, I.B.Q. JORGE BALCAZAR RODRÍGUEZ Y EL LIC. JESÚS MIGUEL SÁNCHEZ GASTÉLUM,

QUIENES SE OSTENTAN EN EL CARÁCTER DE: RECTOR TITULAR, SECRETARIO GENERAL, DIRECTOR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS RESPECTIVAMENTE DE DICHA INSTITUCIÓN EDUCATIVA A LAS PARTES QUE SUSCRIBEN EL PRESENTE CONVENIO EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARA EL SINDICATO Y LA INSTITUCIÓN O UNIVERSIDAD, DICHO CONVENIO SE SUJETA AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y ACUERDOS:

- 1.- La Institución y el Sindicato en forma conjunta y recíproca se reconocen plenamente la personalidad jurídica con que se ostentan como representantes legales tanto de la Universidad como del Sindicato.
- 2.- Declaramos ambas partes que en relación a las negociaciones bilaterales sostenidas durante el período de huelga arrojó resultados que permiten la posibilidad legal del levantamiento de la misma.



El Sindicato declara expresamente su compromiso con la comunidad universitaria, y con los estudiantes principalmente a recuperar en lo inmediato el avance y desarrollo de los programas académicos en donde así sea necesario.
La Universidad, declara que acepta el compromiso manifestado por el Sindicato y se somete al contenido de los siguientes:

ACUERDOS

- 1.- ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
 - a).- Administración y Sindicato están de acuerdo en actualizar los salarios ante el IMSS, en los siguientes casos:
 - 1.- A los trabajadores cuya antigüedad en la Institución sea de 20 años o adelante o cumpla 55 años de edad biológica, a efecto de que reciban los beneficios de pensión por cesantía.
Lo anterior surtirá efecto a más tardar el 15 de Diciembre del presente año.

- II.- Cuando un trabajador quede pensionado en base al dictamen de invalidez expedido por el IMSS, por causa de un riesgo de trabajo, la Institución actualizará el salario en los términos correspondientes de la Ley del

Seguro Social, en un plazo no mayor de 15 días, se acuerda también que si el trabajador fallece por la causa ya señalada se procederá en los mismos términos de este inciso a fin de que tales beneficiarios reciban pensión por orfandad y/o viudez.

- III.- La administración se compromete:

A elaborar las modificaciones de salario a todos los trabajadores que se pensionen en la rama de invalidez, viudez, cesantía y muerte, con retroactividad de 5 años a partir de la fecha en que sea autorizada la pensión. Al personal que tenga menor antigüedad a los 5 años de servicio se computará su antigüedad real para el pago retroactivo.

En ambos casos tales modificaciones se harán a partir de la fecha en que de parte del trabajador se haga entrega del dictamen de invalidez al departamento de Prestaciones Sociales de la Universidad.



- b).- Con respecto a la situación del personal de asignatura con carga inferior a las 18 horas, ambas partes convienen en analizar conjuntamente el acuerdo del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, que se refiere a dicho personal. De hacer cobertura para la petición del Sindicato, contenido en este emplazamiento, sobre el particular, se procederá por la Universidad a concretar; en caso de no haber cobertura de la petición sindical se realizarán gestiones conjuntas ante el IMSS para la implementación de medidas que protejan a los maestros que laboran para la Universidad.

- c).- Con respecto a la actualización de los salarios en los niveles de (10) diez a (20) veinte años y de (0) cero a (10) diez años de antigüedad en la Institución la programación deberá hacerse a más tardar el 15 de febrero de 1992.

Con la finalidad de que el presente Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos los efectos que jurídica y legalmente procedan, lo firman para dejar plena constancia.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA AFILIADO AL SUNTUAS SECCIÓN ADMINISTRATIVOS

SISTEMA ESCALAFONARIO

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO II. ESCALAFÓN Y SUS PROCEDIMIENTOS

CAPITULO III. DE LA PERMUTA

CAPITULO IV. DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

CAPITULO V. DE LA PROMOCIÓN

CAPITULO VI. DEL ASCENSO

TRANSITORIOS

CULIACÁN DE ROSALES, SINALOA., A 1 DE JUNIO DE 1994.

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. El presente reglamento, determina los procedimientos que deben satisfacerse para todo movimiento escalafonario del personal de base afiliado al SUNTUAS (Sección Administrativos y de Intendencia) al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

ARTICULO 2. Las disposiciones de este reglamento son de observancia obligatoria para la Institución y para los Trabajadores de base, afiliados al SUNTUAS (Sección Administrativos y de Intendencia) tal como lo determina el Contrato Colectivo de Trabajo en la propia Ley Federal, en sus Capítulos y Cláusulas correspondientes.

ARTICULO 3. La aplicación de este Reglamento compete a la Comisión Mixta de Escalafón del Personal Administrativo y de Intendencia, misma que determinará la política normativa y operativa relacionada con los procedimientos escalafonarios y de selección de candidatos entre los trabajadores de base que por derecho corresponda de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo, los procedimientos acordados por la Comisión Mixta de Escalafón y la Ley Federal del Trabajo.



ARTICULO 4. Con su observancia obligatoria en el presente Reglamento, las definiciones y disposiciones contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente y las que en el futuro determinen las partes.

ARTICULO 5. La Comisión Mixta de Escalafón operará fundamentalmente, en la determinación de los lineamientos, procedimientos, trámites y requisitos para la PERMUTA, CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PROMOCIÓN, ASCENSO y todo movimiento escalafonario de los trabajadores Administrativos y de Intendencia.

CAPITULO II
DEL ESCALAFÓN Y SUS PROCEDIMIENTOS

ARTICULO 6. ESCALAFÓN: Es el cuadro general estadístico que comprende relación de trabajo, perfil y antigüedad de los trabajadores, tanto en la categoría inmediata inferior como en la Institución, así como los procedimientos para ascender y los que en el futuro determinen por las partes.

ARTICULO 7. MOVIMIENTO ESCALAFONARIO: Es la secuencia determinada por esta Comisión, tendiente a cubrir conforme al derecho las situaciones determinadas por los asuntos laborales, comprendidos en el Artículo 5 del presente y apegados al Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.

ARTICULO 8. El escalafón constará de los aspectos siguientes: El conjunto de ramas y puestos y su interrelación ascendente relacionando trabajadores agrupados por puestos, ramas y antigüedad en la categoría de la Institución, así como su antigüedad general al servicio.

ARTICULO 9. La permuta, cambio de adscripción, el ascenso, la promoción y todo tipo de movimiento escalafonario no son particulares a la zona o departamento, sino en lo general donde funcione la Institución o el Sindicato.

ARTICULO 10. Todo trabajador de base tiene derecho a participar en cualquier movimiento escalafonario para lo cual deberá hacer llegar a la Comisión Mixta de Escalafón la solicitud correspondiente donde especifique; asunto de su interés, antigüedad en la categoría como en la Institución, situación laboral actual y sus estudios y destreza comprobables con documento, todo lo anterior en lo que así correspondiera.

ARTICULO 11. Todos los documentos y solicitudes de los trabajadores dirigidos a la Comisión Mixta de Escalafón, deberán pasar por Archivo General debidamente firmado, sellado y fechado, de no ser así no tendrán validez.

ARTICULO 12. La Comisión Mixta de Escalafón deberá hacer público por los medios adecuados, todo lo relacionado con los Reglamentos de Funcionamiento y Escalafón, las resoluciones que dicte la misma, así como el escalafón mismo, y sus variaciones. Deberá igualmente publicar con una periodicidad mínima de cada seis meses los movimientos escalafonarios que realice.

CAPITULO III DE LA PERMUTA

ARTICULO 13. PERMUTA: Es el convenio por escrito a que lleguen dos trabajadores de una misma especialidad, rama y área de trabajo, en la búsqueda de una adecuada adscripción y puede ser temporal o definitiva. Para el caso de la primera deberá ser por un mínimo de tiempo de seis meses.

ARTICULO 14. La permuta puede hacerse de un turno a otro y/o de una dependencia a otra, dentro y fuera del Estado, siempre entre el personal de base activo en el lugar de su adscripción definitiva.

ARTICULO 15. Los permutantes deberán notificar por escrito su decisión a la Comisión Mixta de Escalafón con una anticipación de 3 (tres) días hábiles a la fecha a realizarse la permuta a fin de que la Comisión ejecute los movimientos correspondientes.

ARTICULO 16. Todo trabajador de base en la búsqueda de su mejor adscripción tendrá derecho a permutar cuantas veces así lo requiere cumpliendo con lo siguiente:

- Immediately reintegrado a su adscripción después de una permuta temporal.
- Después de laborar 6 (seis) meses en la adscripción lograda en una permuta definitiva.

ARTICULO 17. Mientras un trabajador permanezca en permuta temporal no tendrá derecho a cambio de adscripción hasta que se reintegre a su adscripción original.

ARTICULO 18. Es aplicable a las permutas, todo lo contemplado en el Reglamento Interior de Trabajo para Personal Administrativo y de Intendencia, respecto de las condiciones de trabajo que existen en el lugar permutado.

CAPITULO IV DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

ARTICULO 19. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN: Es la búsqueda del trabajador de una dependencia de la Universidad Autónoma de Sinaloa, que por su ubicación y/o naturaleza de sus funciones, su especialidad, rama y área de trabajo, le permitan desempeñarlas con mayor grado de eficiencia posible, en otra.

ARTICULO 20. Cualquier trabajador de base podrá solicitar por escrito su cambio de adscripción a la Comisión Mixta de Escalafón, la que resolverá al respecto apegándose a los criterios contemplados en la Cláusula 106 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente y al presente Reglamento.

ARTICULO 21. La Comisión Mixta de Escalafón manejará un registro integrado con las solicitudes presentadas por los trabajadores solicitantes, ordenadas en base a fecha de recibido en Archivo y que se refieran a los cambios de adscripción.

ARTICULO 22. El cambio de adscripción podrá ser temporal o definitivo y la solicitud que el trabajador remita a la Comisión Mixta de Escalafón deberá contener:

Nombre, Categoría, Adscripción actual del solicitante y Adscripción solicitada. Deberá venir firmada por el solicitante y en el folio y fecha del Archivo General de la Institución.

ARTICULO 23. En todo cambio de adscripción, sea temporal o definitivo, el trabajador sólo podrá revocar en el lapso que va de la notificación y aceptación hasta antes de que los documentos lleguen a las instancias oficiales de la Institución, una vez ejecutado el procedimiento, el trabajador deberá cumplir con el cambio, cualquiera que sea su carácter.



ARTICULO 24. El trabajador beneficiado con cambio de adscripción sólo podrá solicitar nuevamente en los siguientes casos:

- En cambio de adscripción temporal, una vez concluido éste y reintegrado a la adscripción original.
- En cambio de adscripción definitivo, después de laborar 6 (seis) meses.

ARTICULO 25. Todo trabajador en ascenso temporal sólo podrá beneficiarse con un cambio de adscripción temporal o definitivo hasta que regrese a su plaza.

ARTICULO 26. Todo trabajador en permuta temporal sólo podrá beneficiarse con un cambio de adscripción al concluir éste. En caso de ser definitiva la permuta el beneficio del cambio de adscripción se sujetará al período que marca el Artículo 24 Inciso b).

ARTICULO 27. Los cambios de adscripción serán del siguiente tipo:

- A una dependencia específica.
- A una área determinada en cualquier parte de la misma.
- De zona a zona en cualquier parte de la misma.
- Donde existan o se creen dependencias de la Institución.

ARTICULO 28. Originada la posibilidad de un cambio de adscripción por plaza vacante, sea esta temporal o definitiva, independientemente del motivo que dio origen, se procederá de la siguiente manera:

- Tomada la solicitud que encabeza, se verá si corresponde al cambio de adscripción solicitado a la plaza vacante, de ser así se procederá su tramitación.
- De no corresponder, se recorrerá el escalafón hasta que el cambio de adscripción solicitado corresponda a las características de la plaza vacante.
- Las solicitudes descartadas en el procedimiento anterior conservan su lugar en el escalafón de cambios de adscripción. En los casos en que correspondiendo la solicitud a la plaza vacante, el trabajador solicitante desista de su cambio ésta se dejará sin efecto, quedando a discreción del trabajador presentar una nueva solicitud en cuyo caso deberá reunir los requisitos del Art. 22 de este reglamento.



ARTICULO 29. El cambio de turno se sujetará a lo articulado en el cambio de adscripción.

CAPITULO V DE LA PROMOCIÓN

ARTICULO 30. SE ENTIENDE POR PROMOCIÓN. El movimiento realizado cuando se suscite una vacante temporal o definitiva o plaza de nueva creación que requiera de conocimientos específicos o aptitudes laborales determinados que no sean de conocimiento de los escalafonarios deben ocuparla y los que tengan uno de menor derecho de preferencia y que no sea el puesto inmediato superior.

ARTICULO 31. Todo movimiento escalafonario que implique promoción será resuelto, existiendo plaza vacante sea temporal o definitiva, de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en su Cláusula 99, en su inciso F), si no existen solicitudes de parte de los trabajadores de base.

ARTICULO 32. PUESTO DE PROMOCIÓN: Es tal como se refiere al Artículo 30 del presente Reglamento, aquel que como parte del escalafón tiene características especiales que lo separan de la relación general de los puestos en cuanto a conocimientos aptitudes y funciones diferentes.

ARTICULO 33. La promoción a puestos definidos anteriormente, estarán sujetos en caso a comprobar documentalmente la capacidad para desempeñarlos, con las particularidades que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo, Art. 49 en su inciso a).

ARTICULO 34. Las solicitantes de promoción deberán contener los siguientes datos:

a) Nombre, antigüedad en su última categoría, en la Institución y el puesto que desempeña.

b) Lugar de adscripción.

Puesto al que desea promocionarse.

d) Especificar y acompañar documentos que hagan constar su preparación o nivel de sus conocimientos para desempeñar el puesto. En ausencia de este dato se invalidará toda solicitud.

e) Será original para la Comisión Mixta de Escalafón y copias para el Interesado y el Archivo General.



ARTICULO 35. Toda solicitud al respecto deberá entrar por Archivo General pasado el documento a formar parte inmediata del registro de solicitudes de promoción de la Comisión.

ARTICULO 36. Las solicitudes de los aspirantes que reúnan los documentos probatorios a plaza de promoción serán evaluados por la propia Comisión Mixta de Escalafón auxiliado por la Comisión Mixta de Capacitación.

ARTICULO 37. Con los resultados de la evaluación la Comisión Mixta de Escalafón hará la selección del candidato basado en el siguiente criterio:

- a) Aptitud y destreza : 45 puntos
- b) Estudios cursados : 15 puntos
- c) Antigüedad general : 40 puntos

Respecto a los estudios cursados se partirá que con el sólo hecho de cubrir los requisitos para participar en la evaluación, se obtendrá 7 puntos y los otros ocho (8) serán subdivididos partiendo del requisito mínimo hasta el mismo nivel de estudio que ostenten los participantes.

ARTICULO 38. Existiendo una promoción en cualquiera de los puestos catalogados de este tipo y no existiendo solicitudes para el mismo, la Comisión Mixta de Escalafón notificará la plaza al Sindicato.

ARTICULO 39. Teniendo la Comisión Mixta de Escalafón ya definidos los puestos sujetos a promoción y de no existir interesados con aptitudes a desempeñarlas lo hará del conocimiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para que ésta en los términos de sus facultades promueva entre el personal de base existente los cursos necesarios para adquirir los conocimientos que implique la plaza.

ARTICULO 40. El trabajador que ocupe plaza de confianza, que cuenta con base previa sindicalizada no será sujeto de ningún movimiento escalafonario hasta que se reincorpore a una plaza de base.

ARTICULO 41. Todos los trabajadores que de acuerdo a la convocatoria, presenten su solicitud, serán escalafonados en el padrón de acuerdo con los criterios del Artículo 37 del presente Reglamento.

CAPITULO VI DE LOS ASCENSOS

ARTICULO 42. ASCENSO: Se refiere al movimiento para alcanzar un nivel o puesto superior, relacionado en el Escalafón que implica que las aptitudes, conocimientos y tareas del puesto que desempeña se relacionan con el puesto inmediato superior.

ARTICULO 43. La Comisión Mixta de Escalafón deberá tener definida la relación general de los puestos de la Sección Administrativa y de Intendencia que contendrá lo siguiente:

- a) El primer término por las ramas o áreas de trabajo que determine el Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) En su caso las ramas o áreas de trabajo que determine la Comisión Mixta de Escalafón.
- c) Las funciones de cada uno y sus requisitos, contemplados en el tabulador de puestos y su relación directa e indirecta.

ARTICULO 44. Todo movimiento escalafonario que implique ascenso será resuelto por lo que determina la Cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.

ARTICULO 45. La Comisión Mixta de Escalafón para cualquier movimiento escalafonario, relacionado con el ascenso, deberá tener el escalafón del trabajador que contendrá lo siguiente:



- a) Antigüedad en la categoría inmediata inferior.
- b) Antigüedad en la Institución.
- c) Relación de trabajos con los demás puestos.
- d) Requisito de Escolaridad al Catálogo.

ARTICULO 46. Dado por determinados la relación sistematizada de todos los puestos y el escalafón de todos los trabajadores de base, todo ascenso procederá de manera automática mediante el procedimiento de notificarlo a quien corresponda de acuerdo a la Cláusula 90 Inciso C) del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, que lo otorgue al trabajador de la categoría inmediata con mayor antigüedad.

ARTICULO 47. Existiendo un ascenso, la Comisión Mixta de Escalafón notificará al trabajador que le corresponda por derecho. De no aceptar, éste firmará un documento en ese sentido y se procederá de manera descendente hasta notificar a los trabajadores de la categoría inmediata inferior hasta cubrir la vacante.

ARTICULO 48. De no existir trabajador de la Categoría inmediata inferior que acepte el ascenso por las causas que sean, la plaza en cuestión será cubierta recorriendo la rama escalafonaria descendentemente y notificándole al trabajador de mayor antigüedad.

ARTICULO 49. Agotado el procedimiento escalafonario para un ascenso, el trabajador conserva su lugar y derecho en el escalafón.

ARTICULO 50. Toda plaza vacante, sea esta temporal o definitiva, que origina un ascenso, será cubierta por el Sindicato, a propuesta de la Comisión Mixta de Escalafón, tal como lo establece la Cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo realizado. El movimiento de ascenso la Comisión Mixta de Escalafón notificará al Sindicato la plaza de última categoría que quedó vacante a efecto de que realice la función que le corresponda.

ARTICULO 51. Todo trabajador que se considere afectado en sus intereses por una resolución de ascenso de la Comisión Mixta de Escalafón, así como de cualquier otro movimiento escalafonario tiene su derecho a salvo para proceder conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo en sus partes correspondientes.

TRANSITORIOS



De presentarse alguna irregularidad y/o situaciones complejas, que no se pudiera poner de acuerdo la Comisión en pleno, la Dirección General de Recursos Humanos y el área Laboral del Comité Ejecutivo del SUTUAS Administrativos, intervendrán para aclarar y resolver conforme a derecho el y/o los caso(s) en cuestión.

ATENTAMENTE
CULIACÁN, SINALOA, A 1 DE JUNIO DE 1994.
COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN

POR EL SINDICATO

LIC. CLEOFAS ZAMORA BAÑUELOS

C. DOLORES LÓPEZ RODELO

C. LOZA VERA OLIVIA

C. MIGUEL A. GARCÍA ZAZUETA

POR LA INSTITUCIÓN

ING. MARCO A. MEDRANO P.

C. R. BULMARO LÓPEZ S.

C. CARMEN LUNA IBARRA

LOS SIGUIENTES (3) TRES CONVENIOS FIRMADOS ENTRE EL SINTUAS Y LA U.A.S. SIRVIERON DE SUSTENTO PARA LEVANTAR EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA DE 1994 PARA QUE SURTAN TODOS LOS EFECTOS LEGALES Y/O CONTRACTUALES A PARTIR DE 1996.

EN LA CIUDAD DE CULIACÁN ROSALES, SINALOA, SIENDO LOS (15) QUINCE DÍAS DEL MES DE FEBRERO DE (1996) MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS, NOS CONSTITUIMOS EN LAS OFICINAS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, LOS MIEMBROS INTEGRANTES DE LA SUBCOMISIÓN BILATERAL QUE ATIENDE AL DENOMINADO PAQUETE DE PROPUESTA DE ADICIONES O MODIFICACIONES AL CLAUSULADO NORMATIVO DEL CCT. ESTANDO PRESENTES A NOMBRE Y EN REPRESENTACIÓN DE DICHA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS CC. LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, LIC. JAVIER AHUMADA QUINTERO Y LIC. RUBÉN MARISCAL GUERRERO; POR PARTE DEL SINTUAS COMPARECEN EN SU REPRESENTACIÓN LOS CC. ING. ANDRÉS ESCALANTE BOJARRIL, ING. JORGE DANIEL PAGOLA RÍOS, ING. MARIO RUBÉN FÉLIX TAMAYO, LIC. OSCAR ARIET MONDACA ALCANTAR, ROGELIO ALCARAZ VILLA Y SAUL ADELMO CHAVIRA MEDINA.



--- LAS PARTES, DE MANERA CONJUNTA, ACORDAMOS SUSCRIBIR PARA ESTE CONVENIO, LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- La Universidad y el Sindicato acuerdan modificar las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, en los términos siguientes:

CLÁUSULA 7.- Definiciones de los términos consignados en este Contrato, para quedar de la siguiente manera:

PUNTO 33.- **NÓMINA:** Es el documento que obligatoriamente la Universidad debe 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.

PUNTO 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.

REINCORPORACIÓN INMEDIATA: Es el acto obligatorio del trabajador a regresar a sus actividades laborales una vez que vence, termine o concluya 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.

CLÁUSULA 9.- Se adiciona al final de esta cláusula el párrafo en los términos que a continuación se expresa:



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 (6ª) sexta de este CCT.

CLÁUSULA 29.- "En el penúltimo párrafo del punto 3 inciso c) de esta cláusula, se suprime la frase se entiende por reincorporación inmediata para continuar el texto de la siguiente manera debiendo regresar al trabajo en la misma fecha de su liberación, a más tardar al día siguiente, de lo contrario se le tendrá por tipificado el abandono de labores sin la obligación de la UAS, de llevar a cabo el procedimiento establecido en la Cláusula 26 punto 6, y en las Cláusulas 88,90, 92 y 93".

CLÁUSULA 34.- Se adiciona un párrafo intermedio, para quedar de la siguiente manera:

Para aquel trabajador que tenga materia de trabajo en los términos de su contratación, sólo podrá ser cambiado de adscripción con su consentimiento, o a solicitud de este.

CLÁUSULA 35.- En el texto original del segundo párrafo se anexa después de... al personal

administrativo. El o los trabajadores conocerán el acuerdo suscrito entre la Institución y el SUTUAS, de la sección respectiva. Estos cambios se llevarán a cabo en la misma zona geográfica y/o localidad.

CLÁUSULA 71.- En lo referente a esta cláusula, se le adiciona a partir del final, lo siguiente:

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

SEGUNDA.- De manera conjunta las partes Sindicato e Institución Educativa, acordamos que en lo referente a la propuesta de modificación al Capítulo IV contractual, denominado Comisión Mixta de Escalafón del Personal Administrativo, se precisa para este fin los siguientes acuerdos:

I.- Se integrará una comisión bilateral, la cual tendrá las siguientes facultades y atribuciones:



Elaborar, actualizar y adecuar según proceda, el Reglamento de funcionamiento para la Comisión Mixta General de 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.

Elaborar el Escalafón del Personal Administrativo de base el cual se configura y conforma: categoría que da lugar a la contratación y relación individual de trabajo; el perfil profesiográfico y la antigüedad del trabajador de base.

II.- La Comisión tendrá un plazo no mayor de 60 (sesenta) días contados a partir de la fecha del presente convenio, para concluir lo señalado en el punto 1 de estos acuerdos.

III.- En tanto no se apruebe lo señalado en el punto primero de estos acuerdos, se mantiene vigente lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1995 referente a la Comisión Mixta de Escalafón del Personal Administrativo.

REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ

LIC. JESÚS M. MARTÍNEZ PEÑUELAS

LIC. RUBÉN MARISCAL GUERRERO

LIC. JAVIER AHUMADA QUINTERO



REPRESENTACIÓN SINDICAL

ING. ANDRÉS ESCALANTE BOJORQUEZ

ING. MARIO FÉLIX TAMAYO

ING. JORGE D. PAGOLA RÍOS

LIC. OSCAR ARIEL MONDACA

C. ROGELIO ALCARAZ VILLA

C. SAUL ADELMO CHAVIRA MEDINA

LOS SIGUIENTES (3) TRES CONVENIOS FIRMADOS ENTRE EL SUNTUAS Y LA U.A.S. SIRVIERON DE SUSTENTO PARA LEVANTAR EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA DE 1994 PARA QUE SURTAN TODOS LOS EFECTOS LEGALES Y/O CONTRACTUALES A PARTIR DE 1995.

---En la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, siendo los (14) catorce días del mes de febrero mil novecientos noventa y cinco, nos reunimos en la oficina que ocupa la Dirección de Recursos Humanos, ubicada en la margen izquierda, de la planta alta del edificio central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en representación legal de esta Institución Educativa, estuvimos presentes: MC. RUBEN ROCHA MOYA, con el carácter de Rector Titular; MC. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA, ostentándose como Secretario General; LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, como Director General de Recursos Humanos, y el LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, Director de Asuntos Jurídicos. En representación legal por parte del S.U.N.T.U.A.S., Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se contó con la presencia de: PROF. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ, con el carácter de Secretario General; LIC. EDUARDO GUADALUPE LAFARGA LÓPEZ, como Secretario de Organización, y a la vez Secretario General del SUNTUAS Sección Administrativos; MARÍA CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ, Secretario de Conflictos; ING. JUAN GARCÍA OLIVAS, Sub-Secretario de Conflictos e INC. JUAN RAMÓN LÓPEZ FABELA, como Sub-Secretario de Actas y Acuerdos; LIC. APOLONIO HERNÁNDEZ MEJÍA Subsecretario de Finanzas; ING. RAMÓN ESPINOZA VILLALBOS, Secretario de Prensa y Propaganda; PROF. ISAAC DELTRÁN LEÓN, Subsecretario de Educación Sindical y Cultura; y el LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ AMGULO, Secretario de Asuntos Académicos. Ambas personas morales con posterioridad podrán nombrarse indistintamente, para la primera de ellas la Universidad, la Institución Educativa o la U.A.S.; para la segunda el S.U.N.T.U.A.S., Sección Académicos, el Sindicato o la Organización Sindical. Señalamos que la comparecencia en este acto obedece fundamentalmente para llevar a cabo la firma del presente convenio, para el cual, a continuación se le anexan las siguientes:

DECLARACIONES.

---I.- En esta declaración, ambas partes manifiestan reconocerse tanto la personalidad jurídica como la representación legal que en el proemio de este documento quedó asentada; por lo que no existe impedimento legal ni de otra naturaleza que llegue a servir como sustento para declarar la inexistencia o invalidez con repercusiones de nulidad absoluta o relativa, que imposibilite la signación del presente y los efectos jurídicos que el mismo produzca.

---II.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, declara, que de acuerdo al artículo 1 de su Ley Orgánica Vigente decretada el día 23 de diciembre de 1993, es una Institución de Educación Pública, descentralizada del Estado, que con fundamento en el artículo 3 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuenta con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir y administrar bienes integrantes de su patrimonio, tiene por objeto impartir educación en los niveles medio superior, subprofesional, superior y posgrado; realizar investigación científica, tecnológica y humanista y contribuir al estudio, preservación y fomento a la cultura, difundiendo al pueblo sus beneficios con elevado propósito de servicio social.

---III.- El S.U.N.T.U.A.S., declara de conformidad con lo estipulado en la cláusula 5º del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, correlativamente con los artículos 368, 376 y 692 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, tiene capacidad legal y facultades plenas para suscribir el presente convenio.

---IV.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, continua declarando, que de conformidad a la ya mencionada Ley Orgánica, en su artículo 34, el Rector es la máxima autoridad ejecutiva, representante legal de la misma y presidente del H. Consejo Universitario Paritario; y de conformidad con el artículo 40 fracción IV, de las facultades y obligaciones del Rector, puede delegar la representación legal de la Institución, otorgando los poderes generales y especiales que se requieran.

---V.- Conjuntamente el S.U.N.T.U.A.S., y la Institución Educativa, declaramos: que en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente existen algunas cláusulas que por su contenido y la forma en que están integradas, deben de dárseles un tratamiento que implique modificar el sentido de lo que norman, regulan o disponen.

---VI.- Los comparecientes, U.A.S. y S.U.N.T.U.A.S., acordamos que uno de los mecanismos para implementar el trabajo que nos permita concretar lo expresado en el punto precedente, manifestamos que la vía adecuada fue la presente revisión contractual por conducto del emplazamiento a huelga interpuesto por el Sindicato ante la H. Junta Especial N°. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, lo que consta en el expediente O/21-I-III-IV/94, en donde quedó integrado el denominado paquete de modificaciones al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo de 1994, marcado con el anexo N° 1.

---VII.- De igual manera procedemos a integrar en el presente documento las Cláusulas que del Contrato Colectivo de Trabajo sufren modificaciones debido a las propuestas de carácter económico que impactan en su contenido.

---VIII.- Las partes acordamos, en estrecha relación con el punto que antecede, agregar como clausulado general, lo que tiene que ver con un conjunto de propuestas de carácter económico que fueron aceptadas por la organización sindical pero que no impactan directamente al clausulado normativo del Contrato Colectivo de Trabajo para 1995.

---Sirviéndonos de sustento las declaraciones anteriores, tanto la Universidad como el Sindicato, decidimos consensualmente suscribir el presente convenio, el cual queda sujeto a las siguientes:

CLÁUSULAS.

---PRIMERA.- Hechas las manifestaciones correspondientes en el primer apartado del presente, concretamente las partes responsablemente retomamos lo expresado principalmente en las cláusulas III, V y VI, precisando de parte de la Institución en que estamos de acuerdo y aceptamos la propuesta del Sindicato en modificar las cláusulas de la manera en que nos hicieron llegar la propuesta cuyos números a continuación quedarán señalados: 8, 11, 15, 17, 19, 51, 52.

---SEGUNDA.- De igual manera, ambas partes estamos de acuerdo en que para mejor proveer y tener un control ordenado en el despacho de las gestiones y funciones en la esfera administrativa universitaria para con sus trabajadores, acordamos adicionar el texto de la cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente de 1995, para quedar como sigue:

EL CONTENIDO DE ESTA CLÁUSULA, ES UNA ADICIÓN A LA QUE LE CORRESPONDERÁ EL NÚMERO 12, POR LO QUE TENDRÁ QUE RECORRERSE EL NUMERAL, O SEA LA NÚMERO 12 PASARÁ A SER 13 Y ASÍ SUCESIVAMENTE.

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 únicamente por su titular, 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 otra naturaleza que para el caso citado corresponde, exclusivamente a la Dirección de Personal.

---TERCERA.- De igual manera, ambas partes estamos de acuerdo en que el texto de la cláusula 12 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo de 1994, se modifique, e inicie su vigencia en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1995, bajo la siguiente redacción:

GRUPOS EN QUE SE DIVIDE EL PERSONAL ACADÉMICO.

CLÁUSULA No. 12 - VII

PROFESOR O INVESTIGADOR POR OBRA DETERMINADA.

Para su definición, se entiende por contratación de un profesor o investigador para una obra determinada, cuando la Universidad contrate y expida el nombramiento correspondiente al requerir personal académico sindicalizado que desarrolle actividades o labores en la impartición de materias extracurriculares y curriculares, siendo estas de manera enunciativa, no limitativa, en (Escuelas y/o carreras de nueva creación, Computación, Orientación Educativa, o de las fases especializadas del bachillerato, Preparatoria Semiescolarizada y Programas Académicos Especiales, actividades de apoyo y culturales).

En relación a las titularidades que puedan presentarse para la impartición de este tipo de materias, se reconocen por la Universidad los derechos y obligaciones que se originen solamente por el periodo temporal contractual en que para laborar se presente el flujo de alumnos y/o existencia de grupos.

De igual manera se entenderá como contratación para una obra determinada la impartición de cursos y/o la realización de alguna investigación específica cuyas particularidades son de carácter temporal desempeñadas por personal académico invitado de otras universidades o instituciones de educación superior.

El nombramiento que se expida para este tipo de contrataciones por obra determinada, y por su esencia misma, tendrá que señalarse con toda precisión el inicio y el término de labores.

Cuando concluya la causa motivadora que dá origen a éstos contratos temporales por obra determinada, los trabajadores conservarán su titularidad en función de las cláusulas 33 y 34 contractuales. En caso de la desaparición de la materia de trabajo, automáticamente se extingue la relación individual de trabajo, por lo que la Universidad se exime de obligación alguna, sea esta legal y/o contractual, previniendo que sus alcances contractuales dentro del término de su contratación sean debidamente cubiertos en la proporcionalidad que corresponda, no adquieren ninguna obligación legal ni contractual, en base a esto, los trabajadores.

....**CUARTA.**- Atendiendo a la estructura de integración de las cláusulas 33 y 34, da origen a pactar bilateralmente la adición del punto 11 y 12 en la cláusula 25 del Contrato Colectivo de Trabajo para 1995.

CAPITULO III RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

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 las 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 en contra, de persona alguna, del personal docente 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:

- 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.
- Que solicite o acepte del público gratificaciones y obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.
- Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la UAS, sin autorización por escrito de la autoridad del titular correspondiente del centro de trabajo.

CLÁUSULA 25

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, por negligencia e intransigencia perjuicios graves y daños materiales durante el desempeño de sus labores que impidan u obstaculicen las labores universitarias, lo anterior, previa comprobación de hechos y otorgando garantía de audiencia al implicado.

5.- Por comprometer al 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 (1) un mes.

7.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad por dos o más ocasiones 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 (3) tres días después de haberse expedido el 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, ésto con fundamento en las cláusulas 33 y 34 de este Contrato.

Previa valoración del Sindicato de la propuesta Institucional, de conformidad con lo que establecen las cláusulas en este punto citadas.

---QUINTA.- El Sindicato y la Universidad acordamos modificar el texto vigente de la cláusula 28 contractual, para quedar redactada en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1995, de la manera siguiente.

CLÁUSULA 28

CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO CON OBLIGACIÓN DE LA INSTITUCIÓN A 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 Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- 2.- Por accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo o enfermedad profesional, acreditándose con la incapacidad temporal expedida por el I.M.S.S., o por la Coordinación Universitaria del Hospital Civil; en caso de duda prevalecerá el dictamen que para tal caso, emita la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.
- 3.- Por prisión preventiva del trabajador.
- 4.- Arresto del trabajador.

En el uso del derecho que los trabajadores sindicalizados soliciten de conformidad con los puntos 3 y 4 (tres y cuatro), quedan sujetos a lo que a continuación se expresa:-----

PUNTO 3. Respecto a la 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 sean éstos de carácter penal o de cualquier otro tipo, y se acredite fehacientemente que fue en defensa de la autonomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa, de su patrimonio y 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, incluida la averiguación previa con la Correspondiente consignación del Ministerio Público a la Autoridad Judicial competente, y si esta última dicta el Auto de Formal Prisión con beneficio al derecho de libertad bajo fianza, 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 algún 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 26, 88, 90, 92 y 93 de este contrato, quedando abierta la posibilidad de su recontratación, de resultar inocente en materia de amparo de la Justicia Federal.

Siempre que el trabajador sea considerado por reincorporación inmediata, el regreso al trabajo en la misma fecha de su liberación, a 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 25 punto 6, 86, 88, 90 Y 91.

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 25, 86 y 88 de este contrato, por lo que se libera y exonera a la Institución de la carga contemplada en las cláusulas citadas.

- d) En este apartado, también es aplicable el inciso b) de esta Cláusula 28. 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 recontractación comenzará su derecho a las percepciones salariales y demás prestaciones económicas principales y/o accesorias.

PUNTO 4. El arresto del trabajador.

a) 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 ella ocasione 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 horas cuando se trate de faltas a la moral o al bando de policía y buen gobierno y/o 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 25, 86 y 88 de este contrato.

---SEXTA.- Las partes comparecientes, manifestamos nuestro consentimiento en que la Cláusula 33 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, se modifique para que inicie su vigencia en 1995, de la siguiente manera:

**TÍTULO TERCERO
CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I
ADSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES ACADÉMICOS
Y ADMINISTRATIVOS**

CLÁUSULA 33

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

Todo miembro del personal académico y administrativo tiene derecho a conservar su adscripción y a no ser descendido de su plaza, pudiéndose cambiar mediante la conformidad expresa del Sindicato de la Universidad, 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 por lo que el trabajador a más tardar (3) tres días después de su expedición se debe presentar a realizar sus labores correspondientes.

La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos 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 100 inciso c), punto 3 de este contrato

---SÉPTIMA.- Las partes manifestamos nuestro consentimiento en que la Cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, se modifique para que inicie su vigencia en 1995, de la siguiente manera:

CLÁUSULA 34

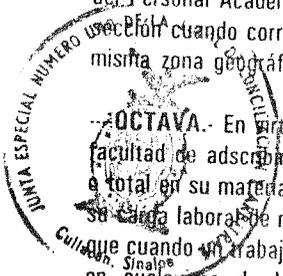
DERECHO DE LA ADSCRIPCIÓN AL HABER EXCESO DE PERSONAL O CUANDO SE SUPRIMAN O MODIFIQUEN ÁREAS DE TRABAJO O DEPENDENCIAS.

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 misma cuando corresponda al personal administrativo, estos cambios se llevarán a cabo en la misma zona geográfica.

OCTAVA. En virtud de que en las dos cláusulas precedentes, se refieren medularmente a la facultad de adscribir y/o reubicar al personal sindicalizado, cuando éste sufra descarga parcial o total en su materia de trabajo, por lo que una vez hecho por la Universidad el ofrecimiento de su carga laboral de manera completa o suficiente, las partes 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 de referencia, y una vez que se acuerde por los comparecientes de manera consensual su reubicación bajo procedimiento 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 (3) tres días después de su expedición se debe presentar a realizar sus labores respectivas, en su caso la Universidad procederá a tomar las medidas administrativas correspondientes.

NOVENA. Con la finalidad de regular las licencias con goce de sueldo por motivos personales, las partes acordamos el reordenamiento de esta prestación, para quedar de la manera siguiente:



Handwritten signature and scribbles on the left page.

CLÁUSULA No. 49

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

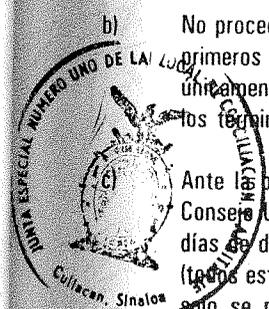
a) Los trabajadores sindicalizados académicos, administrativos, manuales o de intendencia, podrán disfrutar de dicha prestación, solicitando como máximo hasta cinco días por cada semestre de manera continua, o un máximo de (5) cinco días discontinuos, teniendo que mediar mínimamente el plazo de 30 días naturales para tener derecho a disfrutar de otra Licencia con Goce de Sueldo, por cada ocasión hasta completar los (5) 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 (3) tres días hábiles de anticipación.

b) No procede la acumulación de los diez días hábiles con Goce de Sueldo aún 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.

Ante la presencia próxima a iniciarse el período vacacional anual decretado por el H. Consejo Universitario Paritario, 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 (estos comprendidos en lo estipulado en las Cláusulas 47 y 48 del C.C.T. Vigente); solo se podrán autorizar el disfrute de los días económicos siempre y cuando se soliciten con una anticipación de 15 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), siempre y cuando se soliciten después de 15 días hábiles posteriores a la fecha en que concluyan cualquiera de los períodos de vacaciones o de descanso que ya quedaron anotados previamente.

DÉCIMA. La adición que se presenta para esta cláusula, realmente se constriñe al agregado de que debe aparecer en la solicitud original, la firma autógrafa del trabajador solicitante, de esa manera quedó pactado entre las partes.



Handwritten signature and scribbles on the right page.

CLÁUSULA 50

LICENCIAS HASTA POR (1) UN AÑO SIN GOCE DE SALARIO, DERECHO DE PREFERENCIA A REINCORPORARSE AL TRABAJO, CUANDO LA LICENCIA NO EXCEDA DE (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 laborales 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.

Los permisos manifestados en esta cláusula solo serán otorgados por la Dirección 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 cual no podrá oponerse si no existe causa justificada. La solicitud original debe de contener la firma auténtica del trabajador solicitante.

Para tener derecho para 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, solo queda suspendida, reiniciándose su cómputo al momento de su reincorporación.

En cualquiera de los casos aquí previstos, el trabajador que solicite permiso, no tendrá derecho a ascensos escalafonarios, si no 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 esté con permiso. En el entendido de que el beneficio lo tendrá el titular hasta que se reincorpore a su plaza.

---DÉCIMA PRIMERA. En razón de que actualmente esta cláusula no esta del todo regulada, debido a ello las partes acordamos las modificaciones que parcialmente se presentan.

CLÁUSULA 52

LICENCIAS POR MOTIVOS PERSONALES CON GOCE DE SALARIO

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 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 I.M.S.S., o del Hospital Civil, o en última instancia la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en caso de duda debe de 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; solo 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 Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, 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.

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 (5) cinco días se aplicará la sanción económica respectiva.

...**DÉCIMA SEGUNDA.** Bilateralmente la Universidad y el Sindicato acordamos adicionar al texto vigente de 1994 en la Cláusula 57, para aplicarse en el Contrato Colectivo de 1995, de la manera siguiente:

CLÁUSULA 57

LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR DERECHO AL PERÍODO SABÁTICO

Todo el personal académico de carrera de tiempo completo, tendrán derecho al período sabático de (1) un año con goce de sueldo por cada (6) seis años de servicios prestados como trabajador de tiempo completo, o en su caso el personal académico de carrera de medio tiempo, tendrán derecho al disfrute de (6) seis meses sabáticos con goce de sueldo por cada (6) seis años de servicios como trabajador de medio tiempo.

En los casos de que un trabajador de medio tiempo haya sido promovido a tiempo completo en esos (6) seis años de servicio, se resolverá entre la UAS, y el Sindicato la forma de computarse el tiempo. Para el caso del personal académico de medio tiempo, esta prestación empieza a computarse a partir del día 1o. de Enero de 1983.

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 del año o de los (6) seis meses sabáticos indistintamente solo serán autorizados por la Dirección General de Recursos Humanos, cuando las solicitudes para este fin, 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 cogobierno 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 sabático o de los (6) seis meses sabáticos.
3. Establecer el compromiso de demostrar que el año sabático, o los (6) seis meses sabáticos, serán dedicados a actividades académicas, para este efecto el trabajador presentará informes periódicos de sus actividades desarrolladas en el período sabático.

El año sabático podrá disfrutarse en un solo período de un año, también podrá disfrutarse en 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 de acuerdo con el órgano de cogobierno del centro de trabajo al que está adscrito, sujetándose a lo especificado en los puntos 1 y 2.

En tiempo autorizado por la U.A.S, a los trabajadores académicos para dedicarlos al estudio de posgrado (beca), incapacidades médicas, permisos con goce de salario, permisos sin goce de salario, inasistencias al trabajo así como el tiempo de haber disfrutado de un año o de seis meses sabáticos, no contarán para el período (de seis años de servicios) que da derecho al año o a los seis meses sabáticos.

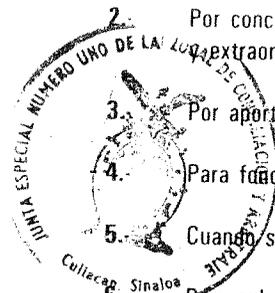
...**DÉCIMA TERCERA.** El Sindicato y la Institución Educativa expresamos nuestra conformidad en que a la Cláusula 65 del C.C.T. Vigente de 1994, adicionemos un punto 8, mismo que a continuación se anexa con letra negrita a efecto de su identificación, el cual se aplicará a partir del C.C.T. de 1995.

CLÁUSULA 65

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 58.
- 2.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato 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 59 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 (10) diez días naturales, de: exámenes, calificaciones, actas de exámenes o de cualquier otro documento que corresponda a los alumnos, o al propio plantel educativo, 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 una multa.



Handwritten signature and notes in the right margin of page 214.

- 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 naturales 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.

Con excepción de lo señalado en los puntos 1, 5, 7, 8 y 9, los descuentos no podrán ser mayores del (10%) diez por ciento mensual; está prohibida la imposición de multa a trabajadores, cualesquiera 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 medie orden de la autoridad judicial.

La Universidad asentará en el talón del cheque, sin excepción del o los conceptos del descuento.

---DÉCIMA CUARTA.- Las partes, Universidad y Sindicato, acordamos adionar a la cláusula 85 contractual que la Comisión Mixta General de Conciliación tiene además competencia de resolver los conflictos que se le presenten, quedando de la siguiente manera:

CAPITULO II

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN

CLÁUSULA 85

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.

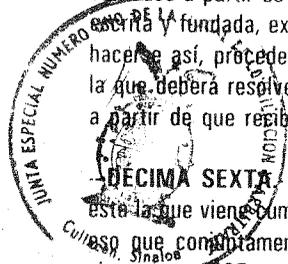
---DÉCIMA QUINTA.- Dado que la institución está representada en un primer nivel por la Administración Central, y corresponde a esta operativizar toda la diversidad de gestiones, por esa razón acuerda con el sindicato modificar el contenido de la cláusula 87, para quedar de la siguiente manera:

Handwritten signature and notes in the right margin of page 215.

CLÁUSULA 87

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 fundada y fundada, expresándose con claridad las argumentaciones en que se haya basado; de no hacer 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.



DÉCIMA SEXTA. La Administración Central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, por ser este la que viene cumplimentando los diferentes acuerdos así como diversas resoluciones, es por lo que conjuntamente con el sindicato pacta la modificación a la cláusula 88, para quedar vigente en 1995, como a continuación se expresa:

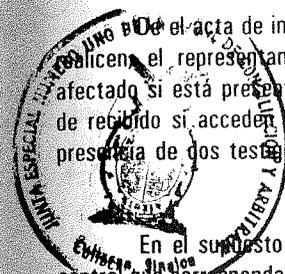
CLÁUSULA 88

PROCEDIMIENTOS 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 (5) cinco 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 fué 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, de manera pública en el centro de trabajo, donde tiene su última adscripción.



De el 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, queda sin efecto 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.

DÉCIMA SÉPTIMA. Con la finalidad de que exista interrelación armónica entre la presente cláusula y las dos anteriores, las partes bilateralmente acordamos modificar la cláusula 90 para quedar expresada en los términos siguientes:

CLÁUSULA 90
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 88, 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 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 por simple mayoría o con el voto razonado de las mismas y en caso de empate, se recurrirá al perito de derecho que por orden 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 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 H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta General de Conciliación, éste deberá 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 H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

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 notifique en forma personal y escrita 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 haya agotado la definitividad de las instancias señaladas en este Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley, salvo las excepciones expresadas en el presente C.C.T.

---DÉCIMA OCTAVA.--- Las partes signantes, de manera consensual, manifestamos nuestra conformidad en modificar el texto de la Cláusula 92 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, la cual entrará en vigor en el Contrato Colectivo de 1995, con el contenido que a continuación se transcribe:

CLÁUSULA 92

FACULTAD DEL SINDICATO Y DE LOS ÓRGANOS DE COGOBIERNO PARA LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN O ASCENSO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

La contratación y los ascensos o promociones del personal académico, son función exclusiva de los órganos de cogobierno que existen en cada una de las dependencias de la U.A.S.; para ello, éstos órganos deben previamente obtener de la Dirección General de Recursos Humanos la autorización de la plaza 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 102 de este Contrato Colectivo.

Corresponde al H. Consejo Universitario Paritario y a los órganos colegiados de cogobierno o a los representantes de la Institución Educativa, en caso de no existir órgano de cogobierno, el formular y autorizar los planes y programas académicos y determinar las necesidades del personal académico como sus características propias.

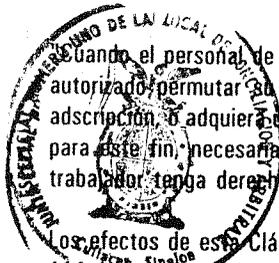
El Sindicato como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo, tiene el derecho de proponer a los órganos de cogobierno las personas que aspiren a ocupar plazas vacantes temporales o definitivas de trabajo, tanto aquellas de nueva creación como las de vía ascenso o promoción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

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

--DÉCIMA NOVENA.- Ambas partes, Universidad y Sindicato manifestamos nuestro consentimiento en que al contexto general del Contrato Colectivo de Trabajo vigente 1994, establezcamos adicionalmente lo que será la Cláusula 113 del Contrato Colectivo para 1995, provocando con dicha agregación, recorrer el numeral ordinariamente del resto del clausulado normativo.

CLÁUSULA No. 113

EL CONTENIDO DE ESTA, ES UNA ADICIÓN, POR LO QUE TENDRÁ QUE RECORRERSE EL NUMERAL, O SEA LA No. 113 ACTUAL O VIGENTE, DEBERÁ SER 114 Y ASÍ SUCESIVAMENTE.



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, o adquirir un ascenso 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 de esta naturaleza.

Los efectos de esta Cláusula, por extensión, serán aplicables a las Cláusulas 108, 112, 113 y 114; lo anterior tiene su fundamento en los artículos 16 y 24 del reglamento de escalafón que inició su vigencia a partir del día 17 de Noviembre de 1994", el cual íntegramente se anexa al presente Contrato Colectivo de Trabajo.-

---VIGÉSIMA.- Debido a la estructura con la que se conformó bilateralmente el presente reglamento, acordamos como adición al artículo 1, lo expresado a continuación:

REGLAMENTO PARA LOS CHOFERES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

CAPITULO I

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS CHOFERES

ARTICULO 1o.- Dada la naturaleza de su trabajo, los choferes funcionarán sin horario fijo y quedan exentos de checar, por lo que, debido a la irregularidad del desempeño de sus actividades, el desarrollo del trabajo realizado no se considerará como tiempo extraordinario.

ARTICULO 2o.- Antes de salir a un viaje de trabajo, independientemente a su distancia, lo tendrán que hacer con la autorización del jefe inmediato, o en su caso con el de la autoridad superior.

ARTICULO 3o.- Comunicar de inmediato de cualquier irregularidad que padezca la unidad, antes de ponerla en movimiento con personal a bordo, y dejar bajo su responsabilidad si se viaja o no.

ARTICULO 4o.- En los días laborales en que no se tengan viajes por cualquier motivo (descompostura de la unidad, no haber salida programada, etc.) deberán presentarse en el departamento cuando menos 6 (seis) horas diarias.

ARTICULO 5o.- Cuando se les obligue sin autorización de los funcionarios correspondientes a poner en movimiento la unidad, o se les impida salir a algún viaje que ya esté autorizado por métodos coercitivos, lo comunicarán inmediatamente al jefe correspondiente con notificación al Comité Ejecutivo del Suntuas; si no se hace esto, el chofer el mismo día del incidente, no se le eximirá de responsabilidad siempre que sea día hábil.

MANIFESTAMOS LAS PARTES NUESTRO ACUERDO EN QUE LAS EXPRESIONES RECOGIDAS EN EL CAPITULO DE DECLARACIONES, ANOTADAS CON LOS PUNTOS VII Y VIII, REFERENTE A LAS PROPUESTAS DE CARÁCTER ECONÓMICO, QUE LA INSTITUCIÓN HIZO, SE PRECISA QUE ALGUNAS IMPACTAN DIRECTAMENTE AL CLAUSULADO NORMATIVO CONTRACTUAL PARA 1995. ACLARAMOS QUE ALGUNAS PROPUESTAS EN ESTE ORDEN ECONÓMICO, NO IMPACTAN AL CLAUSULADO DEL CONTRATO COLECTIVO, DEBIDO A ELLO, ÚNICAMENTE SE CONTEMPLARÁN COMO PARTE GENERAL DE ESTE CONVENIO.

---VIGÉSIMA PRIMERA .- La Cláusula 68, del Contrato Colectivo de 1994, es modificada sustancialmente, por lo que para el Contrato Colectivo de 1995, quedará como a continuación se expresa:

CLÁUSULA 68

INCREMENTO SALARIAL POR REVISIÓN ANUAL

Al personal académico, la Universidad Autónoma de Sinaloa, otorga un incremento salarial del (7%) siete por ciento aplicable directamente sobre los salarios tabulados vigentes de 1994, y con retroactividad al (1º) primero de enero de 1995.

Así mismo, la Universidad, otorga al personal administrativo y de intendencia un incremento del (4%) cuatro por ciento, aplicable directamente sobre el salario, más un (3%) en retabulación salarial, en ambos casos sobre la base de los salarios del tabulador vigente en 1994, retroactivo al (1º) primero de enero de 1995. Un (3%) tres por ciento adicional en retabulación referente y relacionada como parte del convenio de Julio de 1994, retroactivo al (1º) primero de febrero de 1995, y de igual manera adicionalmente un (1%) uno por ciento en ajuste y equilibrio del tabulador, sobre la base del salario tabulado de 1994. Y un (2%) dos por ciento en retabulación sobre la base de la reducción del (50%) cincuenta por ciento del monto económico ejercido en 1994 por el concepto de guardias, este porcentaje será aplicado a partir del día (1º) primero de febrero de 1995, sobre la base de hacer efectiva la reducción del número de turnos de guardias a más tardar el (28) veintiocho de Febrero de 1995. Más el (1.9%) uno punto nueve por ciento de prestaciones no ligadas al salario para el Personal Académico y Administrativo.

---VIGÉSIMA SEGUNDA.- Respecto al pago de las diferencias salariales, que se produzcan por efectos del incremento salarial, la Universidad, manifiesta cubrir las en la primera quincena del mes de marzo del año en curso.

La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga con el personal administrativo y de intendencia a absorber los impuestos así como asentar el importe de los mismos en los casilleros de sus cheques, como caso especial se concede un estímulo del (6.9%) seis punto nueve por ciento sobre el salario tabulado a los trabajadores que tengan menos de (3) tres años trabajando en esta Institución. Al cumplir los (3) tres años, el trabajador se ajustará a la tabla de antigüedad prevista en la Cláusula 73 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

---VIGÉSIMA TERCERA.- En cuanto a la regularización de las aportaciones por parte de la Universidad, en relación al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), del personal Académico, Administrativo y de Intendencia, la Institución destinará \$ 500,000.00 para este fin. De tal forma que en un plazo no mayor de (2) dos meses posteriores a la firma y depósito del presente, se saldarán los adeudos que por este concepto se tenga con los trabajadores.

La Universidad, está de acuerdo en establecer un mecanismo que nos garantice la información correspondiente a los estados de cuenta individuales de los trabajadores sindicalizados a las cotizaciones del (S.A.R.), además de que los depósitos se efectúen oportuna y puntualmente. Lo anterior también tiene como referencia la Cláusula 60 Punto 9.

---VIGÉSIMA CUARTA.- La Universidad y el Sindicato acuerdan, que en relación a la Cláusula

76. del "aguinaldo para el personal académico", para en 1995 regirá de la manera siguiente:

La Universidad se obliga para con el personal académico a su servicio, pagarle por concepto de aguinaldo el equivalente a (45) cuarenta y cinco días de salarios homologados libres de impuestos, efectuándose éste en una sola emisión a más tardar el día (20) veinte de diciembre de cada año.

De éstos (45) cuarenta y cinco días la Universidad cubrirá el monto económico que significan (5) cinco días con cargo a lo acumulado de las prestaciones no ligadas al salario para los trabajadores académicos, correspondientes al (1.5%) uno punto cinco por ciento, y al (1.45%) uno punto cuarenta y cinco por ciento, en el entendido que de haber excedente será el propio sindicato quien decidirá en qué rubro o renglón se aplicará, y de haber faltante, este será cubierto por la Institución.

---VIGÉSIMA QUINTA.- Con relación a la Cláusula 60 punto 39, se contempla lo siguiente:

Con el fin de reforzar la cobertura de beneficios para el personal Administrativo y de Intendencia, la Universidad otorgará a la Secretaría de Previsión Social la cantidad de: \$ 50,000.80 en única entrega para ampliar los recursos económicos de la caja de ahorro y préstamo para cubrirlos en un plazo de (15) quince días a partir del depósito formal de este convenio sin que implique obligación del Suntuas- Sección Administrativos restituirla o devolverla, aclarando que es una aportación de la Institución considerada como parte integrante del patrimonio consolidado sindical.

Para el personal académico, por única vez la Universidad, le otorga al Suntuas- Sección Académicos la cantidad de \$ 150,000.00 que le entrega por única vez, para cubrirse en un plazo no mayor de treinta días naturales posteriores al depósito del presente de la H. Junta Especial N° 1.

---VIGÉSIMA SEXTA.- En lo que se refiere a la Cláusula 123 en el punto 4 incisos c), d) y e), inician su vigencia de la manera que a continuación se expresa:

- 4.- Proporcionar ayudas económicas al Sindicato, por:
 - c).- \$ 80,00.00 (OCHENTA MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento del deporte.
Se incrementa en \$ 15,000.00 para quedar en \$ 95,000.00

d).- \$ 90,000.00 (NOVENTA MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento de actividades culturales y académicas.

Se incrementa en \$ 20,000.00 para quedar en \$ 110,000.00

e).- \$ 80,000.00 (OCHENTA MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento de actividades sociales y de educación sindical.

Se incrementa en \$ 15,000.00 para quedar en \$ 95,000.00

---VIGÉSIMA SÉPTIMA.- La Universidad, mantiene su coincidencia con el S.U.N.T.U.A.S.-Sección Administrativos, en torno a la retabulación salarial estipulada en el convenio respectivo del 13 de julio 1994, por lo que continuará dedicando sus esfuerzos para tratar de conseguir un porcentaje de mayor significado. Hay que reconocer de la Institución las múltiples gestiones en diversas dependencias e instancias relacionadas con el financiamiento externo, en donde cuyos avances logrados, se desvanecieron a raíz de las medidas dictadas sobre política económica del nuevo Gobierno Federales, hay que agregar le devaluación y sus efectos negativos. Pactamos las partes continuar en la búsqueda de alternativas para lograr este objetivo, e integrar entre la dirección sindical y la administración universitaria, una comisión especial encargada de orientar y de llevar a cabo las gestiones que correspondan a esta tan sentida demanda iniciándose en la segunda quincena del mes de Febrero de 1995.

---VIGÉSIMA OCTAVA.- La Institución, a través de la Dirección General de Recursos Humanos y la Secretaría General del SUNTUAS ADMINISTRATIVOS firmará un reglamento con la finalidad de iniciar y de hacer operativo un programa de estímulos económicos, Para cumplir este objetivo aportará la cantidad de \$ 200,000.00, y con ello mejorará el bienestar del personal Administrativo y de intendencia, y que conlleva al mismo tiempo, a una mayor responsabilidad laboral, empezando su aplicación el (1º) primero de Marzo de 1995.

---VIGÉSIMA NOVENA.- Ante la justeza de la petición referente a la rezonificación salarial, la Institución manifiesta a la organización sindical su disposición para llevar a cabo todo trámite y gestión necesarios ante las autoridades de las dependencias federales correspondientes iniciándose en la segunda quincena del mes de Febrero de 1995. La Universidad no ha dejado de promover lo necesario en este aspecto, por lo que de igual manera continua con su disposición a unir sus esfuerzos con otras instituciones de educación superior con la finalidad de concretar este objetivo, el cual sin duda alguna mejorará los niveles de ingresos así como del poder adquisitivo del salario de los trabajadores universitarios.

---TRIGÉSIMA.- Respecto al (2.5%) dos punto cinco por ciento correspondiente a las prestaciones no ligadas al salario de 1991, para el SUNTUAS-Sección Académicos, la expresión bilateral sobre este acuerdo, es en el sentido de que dicha sección destina el monto cuantitativo respectivo, para que sea aplicado al seguro de vida colectivo, precisando la Universidad que se han regularizado las aportaciones hasta fines de 1994.

---TRIGÉSIMA PRIMERA.- La Institución Educativa, se manifiesta en torno al laudo emitido por la Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, según consta en el Expediente 7-55/92, que debido a los descuentos por concepto de impuestos deducidos a los pagos de las primas vacacionales de los trabajadores académicos en los años 1991, 1992 y 1993, la Universidad cubrirá el 100% del importe que representen dichos descuentos, de tal manera que el 50% será a cargo de una partida especial del gasto Institucional y el otro 50% se cubrirá sobre la base de destinar a este renglón el monto del rezago acumulado del (1.5% y 1.45%) de las prestaciones no ligadas al salario. Se pacta el acuerdo entre las partes en que la Universidad pague los montos acumulados por descuentos de impuestos a las primas vacacionales citadas, en cuatro mensualidades, siendo la primera a partir de la segunda quincena del mes de febrero de 1995. Es pertinente y oportuno expresar que dicho rezago en el cumplimiento de estas prestaciones se debe a que la administración universitaria anterior no actuó de manera responsable, por lo que dichos efectos económicos de carácter acumulativo nos siguen impactando.

---TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, propone al SUNTUAS-Sección Académicos, cubrir el monto del 100% correspondiente al pago de arrendamiento del local de la Zona Sur, equivalente a \$ 20,735.00. De igual manera la Institución actuará en el concepto de mantenimiento y conservación de locales sindicales, sección académicos en el monto equivalente de \$ 20,000.00.

---TRIGÉSIMA TERCERA.- En relación a la petición de vehículos que se hace a la Institución por parte del Sindicato, esta ofrece la propuesta de entregar uno para cada sección del SUNTUAS, en un plazo no mayor de 30 días hábiles posteriores a la fecha del levantamiento del emplazamiento a huelga. es oportuno señalar que en el tiempo de gestión de la actual administración universitaria, ésta ha entregado algunos vehículos para la atención de las actividades sindicales. Para el desempeño de las funciones particulares de las comisiones mixtas contractuales por esta única ocasión, se les asignará un vehículo con la finalidad de que desahoguen sus responsabilidades de la manera más adecuada, viable y diligentemente.

---TRIGÉSIMA CUARTA.- Respecto a la petición del seguro de vida colectivo para el personal

administrativo y de intendencia, la Universidad propone al Sindicato que de manera conjunta definan la contratación con una compañía aseguradora que ofrezca la mayor cobertura de beneficios a los trabajadores, y para hacer operativo este acuerdo, la Institución está dispuesta a su ejecución en un plazo de (30) treinta días hábiles, posteriores a la fecha en que sea depositado el presente convenio ante la H. Junta Especial N° 1 de la local de Conciliación y Arbitraje del Estado. de Sinaloa, expediente O/21-I-III-IV/94

---TRIGÉSIMA QUINTA.- Como una atención especial de parte de la Universidad representada por la actual administración, es significativa la participación en el problema de la vivienda digna para el bienestar de los trabajadores universitarios, en lo que se ha logrado subastar 863 viviendas con un importe financiero superior a los \$ 65,000,000.00, de las cuales se han construido 251, y en proceso de construcción se encuentran 140 más en esta ciudad de Culiacán. Señalando además que de 238 expedientes de solicitantes presentados a BANORO e INTERBANCO, se han autorizado 200. Cabe mencionar que hay grandes posibilidades de iniciar un programa análogo para el personal administrativo, pero con una línea de crédito más accesible que la actual, y sus alcances salariales. En la ciudad de Mazatlán se inició la construcción de 299 viviendas, y hay condiciones como para empezar a construir 206 en los Mochis Sinaloa, como de igual manera en las ciudades de Navolato, Guamúchil, Guasave y demás lugares geográficos en que la Institución cuenta con planteles educativos.

Hay decisión de la actual administración Institucional, en convenir con el Suntuas un proyecto adicional para la construcción de viviendas y con ello atender más ampliamente la demanda que existe como una necesidad social del personal universitario, aunado a esto se ha logrado establecer una línea de crédito hipotecario individual, la que ya ha funcionado en beneficio de algunos trabajadores.

---TRIGÉSIMA SEXTA.- Respecto al pago del fondo alternativo, cuyos montos alcanzan la cantidad de \$ 220,000.00 y \$ 242,500.00 para el personal administrativo y académicos respectivamente, los cuales la Universidad propone cubrirlos en un plazo de hasta (15) quince días con posterioridad a la fecha en que sea depositado este convenio ante la Junta Especial N° 1, de la local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa. Precisa la Universidad que el fondo revolvente está cubierto todo en lo correspondiente al año de 1994.

---TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- La Universidad en la búsqueda por concluir el pago de prestaciones derivadas de la Cláusula 60 contractual, como son: Lentes, ayudas dentales y aparatos ortopédicos, alcanzan la cantidad de \$ 26,276.34, la propuesta de la Institución, es cubrirlos en (5) cinco días hábiles posteriores a la fecha del depósito de este convenio de la H. Junta Especial N° 1. Aclaremos de parte de la U.A.S., que la cantidad descrita no ampara casos que sean

materia del emplazamiento, sin embargo, la intención propositiva es estar actualizado en el tratamiento y resolución de estos compromisos contractuales.

---TRIGÉSIMA OCTAVA.- La Institución manifiesta su incapacidad financiera para atender satisfactoriamente y de conformidad como lo demanda el Sindicato, pero refrenda el compromiso de seguir gestionando ante las instancias federales los recursos necesarios para ello. Se acuerda además que sea la Comisión Mixta General de Tabuladores la que se encargue de realizar el estudio o diagnóstico correspondiente, al paquete demandado en la presente revisión contractual estableciendo previamente los criterios, parámetros y procedimientos necesarios, atendiendo derechos funciones, productividad, carga de trabajo y responsabilidad laboral. Estudio que deberá quedar concluido en un plazo no mayor de (60) sesenta días posteriores al depósito de los convenios, del presente emplazamiento.

---TRIGÉSIMA NOVENA.- Respecto a la petición de pago por concepto de la edición del órgano informativo oficial del Sindicato Sección Académicos, la Institución propone entregar a dicha organización, la cantidad de \$ 50,000.00 en el mes de Febrero del año en curso.

---CUADRAGÉSIMA.- Aunque no constituye una obligación institucional, lo planteado como violación en el punto 48 Y 74 en relación al personal administrativo, la Universidad propone a esta sección por única vez otorgarle la cantidad de \$ 20,000.00, (15) quince días después del depósito de los convenios de la presente revisión contractual con la finalidad de coadyuvar en una mejor atención sobre el servicio que presta el Sindicato a los trabajadores, la propuesta en la cantidad citada se mantiene aún cuando no hay un respaldo financiero que la sustente.

Leído que fue el presente CONVENIO por las personas que intervienen en representación legal tanto de la Universidad Autónoma de Sinaloa, así como por quienes representan al Suntuas en ambas secciones, de trabajadores administrativos y de personal académico, lo rubrican para dejar fehaciente constancia de su admisión y consentimiento y con ello produzca todos los efectos que legalmente procedan, de esa manera se haga el depósito y registro de Ley correspondiente en la H. Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa.

POR LA INSTITUCIÓN

POR EL Suntuas

M.C. RUBÉN ROCHA MOYA

PROFR. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ

M.C. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA

LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ

LIC. JESÚS M. MARTÍNEZ PEÑUELAS

LIC. EDUARDO GPE. LAFARGA LÓPEZ

MA. CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ

ING. JUAN GARCÍA OLIVAS

ING. JUAN RAMÓN LÓPEZ FABELA

LIC. APOLONIO HERNÁNDEZ MEJÍA

ING. RAMÓN ESPINOZA VILLALOBOS

PROFR. ISAAC BELTRÁN LEÓN

LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ ANGULO



---En la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, siendo los catorce días del mes de Febrero de mil novecientos noventa y cinco, nos reunimos en la oficina que ocupa la Dirección de Recursos Humanos, ubicada en la margen izquierda, de la planta alta del edificio central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en representación legal de esta Institución Educativa, estuvimos presentes: MC. RUBEN ROCHA MOYA, con el carácter de Rector Titular; MC. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA, ostentándose como Secretario General; LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, como Director General de Recursos Humanos, y el LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, Director de Asuntos Jurídicos. En representación legal por parte del S.U.N.T.U.A.S., Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se contó con la presencia de: PROF. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ, con el carácter de Secretario General; LIC. EDUARDO GUADALUPE LAFARGA LÓPEZ; como Secretario de Organización, y Secretario General del SUNTUAS Sección Administrativos; C. MARIA CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ, Secretario de Conflictos; ING. JUAN GARCÍA OLIVAS, Subsecretario

de Conflictos; ING. RAMÓN ESPINOZA VILLALOBOS, Secretario de Prensa y Propaganda; LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ ANGULO, Secretario de Asuntos Académicos; ING. JUAN RAMON LÓPEZ FABELA, Subsecretario de Actas y Acuerdos; e ISAAC BELTRÁN LEÓN, Subsecretario de Educación Sindical y Cultura. Ambas personas morales con posterioridad podrán nombrarse indistintamente, para la primera de ellas la Universidad, la Institución Educativa o la U.A.S.; para la segunda el S.U.N.T.U.A.S., Sección Académicos, el Sindicato o la Organización Sindical. Señalamos que la comparecencia en este acto obedece fundamentalmente para llevar a cabo la firma del presente convenio, para el cual, a continuación se le anexan las siguientes:

DECLARACIONES.

---I.- En esta declaración, ambas partes manifestamos recíprocamente reconocernos tanto la personalidad como la representación jurídica que en el proemio de este documento quedó asentada, reiteramos que no existe impedimento legal ni de otra naturaleza que llegue a servir como sustento para declarar la inexistencia o invalidez con repercusiones de nulidad absoluta o relativa de los actos jurídicos que el presente produzca.

---II.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, declara, que de acuerdo al artículo 1 de su Ley Orgánica Vigente decretada el día 23 de diciembre de 1993, es una Institución de Educación Pública descentralizada del Estado, que con fundamento en el artículo 3 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuenta con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir y administrar bienes integrantes de su patrimonio, tiene por objeto impartir educación en los niveles medio superior, subprofesional, superior y posgrado; realizar investigación científica, tecnológica y humanista y contribuir al estudio, preservación y fomento a la cultura, difundiendo al pueblo sus beneficios con elevado propósito de servicio social.

---III.- El S.U.N.T.U.A.S., declara de conformidad con lo estipulado en la cláusula 5º del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, correlativamente con los artículos 368, 376 y 692 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, tiene capacidad legal y facultades plenas para suscribir el presente convenio.

---IV.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, continua declarando, que de conformidad a la ya citada Ley Orgánica, en su artículo 34, el Rector es la máxima autoridad ejecutiva, representante legal de la misma y presidente del H. Consejo Universitario Paritario; y de conformidad con el artículo 40 fracción IV, de las facultades y obligaciones del Rector, puede delegar la representación legal de la Institución, otorgando los poderes generales y especiales que se requieran.

....V.- La Institución Educativa, declara: que el día 17 de Noviembre de 1994, se suscribieron junto con el Suntuas un convenio correspondiente para cada una de las secciones, los cuales fueron depositados de manera formal para el registro respectivo de Ley en la H. Junta Especial N°1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, los cuales se agregaron al expediente N° 0/24-1/94 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los convenios citados esencialmente versan sobre la necesidad de realizar un diagnóstico, escuela por escuela, dependencia por dependencia, cuyos resultados nos brinden la oportunidad y a la vez nos permitan llevar a cabo la optimización y racionalización de los recursos humanos con que actualmente cuenta la Universidad Autónoma de Sinaloa.

....VI.- Que dado los resultados del diagnóstico de referencia, se presenta una situación ineludible en torno al personal que labora al servicio de la Institución, consistente en que debe de ser cargado en los términos de su nombramiento y de conformidad para lo que fue contratado, esto es que desarrolle de manera completa su jornada de trabajo, en los casos en que haya trabajadores que contemplen descargas parciales o totales, la Universidad propone al Suntuas arbitrariamente la reubicación, lo que significa adscribirlos a escuelas o dependencias académicas en donde haya la necesidad de que desarrollen sus actividades. De igual manera se propone al Sindicato que en las plazas donde pueda darse la reubicación, o en su defecto por la situación que prevalezca en determinado centro de trabajo, se de la conversión (transformación), o la transferencia de plazas para el personal administrativo; así mismo para el personal académico la reubicación y/o transferencia de plazas.

....VII.- Es conveniente subrayar que estas medidas y aquellas que resulten de la implementación del proceso de optimización de la plantilla, no pondrán en riesgo los derechos contractuales de los trabajadores universitarios, particularmente la estabilidad en el empleo. Por el contrario, la optimización en este campo tiene el propósito de liberar recursos para mejorar las percepciones y las condiciones de trabajo del personal académico y administrativo al servicio de la Institución.

....VIII.- De manera especial, convenimos enfatizar el hecho de que estas medidas no suponen, bajo ninguna circunstancia, la suspensión de las promociones a que legítimamente tienen derecho los trabajadores universitarios.

....IX.- La Universidad, manifiesta que a lo expresado en los puntos V y VIII, le agregamos la exigua capacidad financiera con que actualmente cuenta, aún cuando se realizaron múltiples gestiones en diversas dependencias e instancias de financiamiento externo, pero los avances que se habían logrado, se vieron desvanecidos con las medidas de política económica aplicadas por

la nueva administración federal gubernamental, aunado a esto, está presente el fenómeno de la devaluación económica y sus efectos negativos en donde la Institución no se ve ajena por lo que esto a impactado y las secuelas que se originan.

....X.- El Sindicato Único de Trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, ante las declaraciones V y VIII vertidas por la Institución, manifiesta su conformidad al respecto, adiciona que el contenido de los puntos precedentes sirvan de fundamento para elaborar el clausulado general del presente documento.

....XI.- Todas las medidas, criterios y procedimientos que regulan lo especificado en este convenio se harán de manera bilateral y conjunta, preservando la estabilidad laboral y la bilateralidad del contrato.

....Sirviéndonos de sustento las declaraciones anteriores y tomando como base los resultados del diagnóstico bilateral, tanto la Universidad como el Sindicato, acordamos establecer un conjunto de medidas de optimización de los recursos humanos, a partir de las siguientes:

CLÁUSULAS

....PRIMERA.- Hechas las manifestaciones correspondientes en el primer apartado del presente, concretamente las partes responsablemente retomamos lo expresado principalmente en las declaraciones V, VII y VIII, por lo que de manera conjunta, las partes acordamos precisar en esta misma orientación, las cláusulas que a continuación se describen.

....SEGUNDA.- Las partes comparecientes, manifestamos nuestro consentimiento en que la Cláusula 33 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, se modifique para que inicie su vigencia en 1995, de la siguiente manera:

Todo miembro del personal académico y administrativo tiene derecho a conservar su adscripción y a no ser descendido de su plaza, pudiéndose cambiar mediante la conformidad expresa del Sindicato y de la Universidad, a través del procedimiento y dictamen de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, por lo que el trabajador a más tardar (3) tres días después de su expedición se debe presentar a realizar sus labores correspondientes.

La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos 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 100 inciso c), punto 3 de este contrato.

---**TERCERA.** Las partes comparecientes, manifestamos nuestro consentimiento en que la Cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, se modifique para que inicie su vigencia en 1995, de la forma siguiente:

En caso de que la U.A.S., 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 a 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, en la zona geográfica de su adscripción.

---**CUARTA.** Las partes comparecientes acordamos, que cuando un trabajador sindicalizado al servicio de la Institución Educativa que se vea inmerso en una situación análoga a las expresadas en cualquiera de las dos cláusulas anteriores, y una vez que se acuerde entre la Universidad y el Sindicato su reubicación bajo procedimiento y dictamen de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, la Universidad procederá a tomar las medidas administrativas correspondientes.

---**QUINTA.** Que en tanto se efectuó y concluyó el trabajo de diagnóstico, la Universidad y Sindicato acordamos de manera conjunta implementar como medidas urgentes e inmediatas, las que con posterioridad quedarán descritas:

- 1.- modificar la estructura administrativa de las escuelas y dependencias universitarias, para revisar y resolver lo concerniente al personal de confianza, en un plazo de (45) cuarenta y cinco días.
- 2.- De manera bilateral, Institución y Sindicato acordamos revisar el reglamento correspondiente al programa de estímulos para el personal académico y del personal administrativo, para darle atención a este justo reclamo, en un plazo de (45) cuarenta y cinco días.

3.- De igual manera las partes, acordamos establecer solamente dos periodos regulares para la contratación del personal universitario: El primero en el mes de agosto y el segundo en el mes de enero. Esto, con la finalidad de regular de mejor manera los movimientos de la plantilla. Todo ello deberá hacerse respetando lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

4.- Los comparecientes, acordamos en el mismo sentido de la cláusula precedente, que respecto a los años sabáticos, becas para estudio de posgrado y otorgamiento de permiso sin goce de salario por más de seis meses, deberán regularse en interrelación con los tiempos anteriormente señalados, tomando en cuenta las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamentos respectivo.

5.- Acordamos bilateralmente Universidad y Sindicato, que no se autorice ninguna plaza de nueva creación de personal académico, administrativo y de confianza. De igual manera suspender las convocatorias de plazas vacantes de tiempo completo y medio tiempo, de base e interina, procediendo solo aquellas que tengan una real justificación, atendiendo al dictamen del diagnóstico. La suspensión de esta medida preventiva depende del acuerdo expreso entre Sindicato y Administración.

6.- En relación a los interinatos de continuidad o prórrogas en las contrataciones, el Sindicato y la Universidad pactamos en que se autoricen solo aquellos que tengan una verdadera justificación académica, según lo señalado en la cláusula 92.

7.- Universidad y Sindicato estamos de acuerdo en que las comisiones autorizadas por escuelas y en las de dependencias universitarias, sean suspendidas y revisar las actualmente existentes, con la finalidad de resolver lo conducente.

8.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, y el Sindicato, acordamos suspender temporalmente las atribuciones de las comisiones mixtas locales de admisión, adscripción y promoción del personal académico, en todas las escuelas y dependencias de la Universidad, para que estas se asuman únicamente por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico.

Que la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, deberá considerar la participación en las deliberaciones acerca de la programación escolar al (os) representante (s) sindicales y directores de cada centro de trabajo.

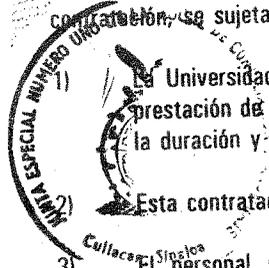
9.- En relación directa y como consecuencia de los antecedentes expresados, de manera consensual la Institución Educativa y la organización sindical compareciente, acuerdan que toda convocatoria para cubrir plazas vacantes, deberá ser autorizada por la Dirección General de Recursos Humanos, para que estas sean cubiertas de conformidad con las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

10.- Expresamos bilateralmente los signantes, que para el caso del personal que labora en el programa piloto del nuevo plan de estudios de bachillerato, se firmará un convenio especial, en un plazo de (30) treinta días.

---SEXTA.- La Universidad establece su acuerdo en mandar a los directores de las escuelas y dependencias universitarias para que se sujeten y otorguen el debido cumplimiento a estos lineamientos.

---SÉPTIMA.- Las partes estamos de acuerdo en que una vez cubierta la carga académica laboral de cada centro de trabajo, si se presenta en alguno de éstos un excedente, el cual será debidamente acreditada de forma bilateral, en caso de existir la necesidad de un nuevo tipo de contratación, se sujetará a los siguientes criterios:

- 1) La Universidad comunicará por escrito al Sindicato cuando haya la necesidad de la prestación de trabajo por contratación transitoria, especificando el objeto del Contrato, la duración y carácter del trabajo.
- 2) Esta contratación será cubierta de manera conjunta entre Sindicato y Administración.
- 3) El personal sindicalizado tiene derecho de preferencia para cubrir este tipo de contratación, que será eventual y ocasional, por las circunstancias, sin que esto signifique basificación de la carga académica o tiempo extraordinario.
- 4) La definición de esta carga se determinará bilateralmente según el Contrato, previa la determinación de la necesidad académica,
- 5) El personal que reúna éstos criterios se denominará personal por contratación transitoria.
- 6) La aplicación de este acuerdo será a partir de la firma de este Convenio y se revisará en un plazo no mayor de (6) seis meses.



---OCTAVA.- La Institución Educativa, establece su compromiso con el Sindicato de que solicitará al H. Consejo Universitario Paritario, que defina las sanciones a que estarán sujetas las autoridades universitarias que infrinjan o dejen de cumplir las presentes disposiciones.

---Leído que fue el presente CONVENIO por las personas que intervienen en representación legal tanto de la Universidad Autónoma de Sinaloa, así como por quienes representan al Suntuas en ambas secciones, de trabajadores administrativos y de personal académico, los rubrican para dejar fehaciente constancia de su admisión y consentimiento y con ello produzca todos los efectos que legalmente procedan, de igual manera se haga el depósito y registro de Ley correspondiente en la H. Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL Suntuas

M.C. RUBÉN ROCHA MOYA

PROFR. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ

M.C. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA

LIC. EDUARDO GPE. LAFARGA LÓPEZ

LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ

ING. JUAN GARCIA OLIVAS

LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS

ING. RAMÓN ESPINOZA VILLALOBOS

LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ ANGULO

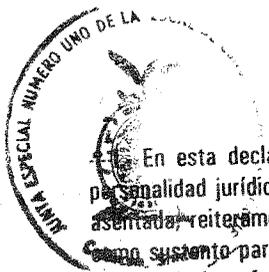
PROFR. ISAAC BELTRÁN LEÓN

ING. JUAN R. LÓPEZ FABELA



---En la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, siendo el primer día del mes de Febrero de mil novecientos noventa y cinco, nos reunimos en la oficina que ocupa la Dirección de Recursos Humanos, ubicada en la margen izquierda, de la planta alta del edificio central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en representación legal de esta Institución Educativa, estuvimos presentes: MC. RUBEN ROCHA MOYA, con el carácter de Rector Titular; MC. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA, ostentándose como Secretario General; LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, como Director General de Recursos Humanos, y el LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, Director de Asuntos Jurídicos.

En representación legal por parte del S.U.N.T.U.A.S., Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se contó con la presencia de: PROF. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ, ostentando el carácter de Secretario General y representante legal; LIC. EDUARDO GUADALUPE LAFARGA LÓPEZ; como Secretario de Organización, y Secretario General del SUTUAS Sección Administrativos; MARÍA CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ, Secretario de Conflictos; ING. JUAN GARCÍA OLIVAS, Sub-Secretario de Conflictos e ING. JUAN RAMÓN LÓPEZ FABELA, como Sub-Secretario de Actas y Acuerdos. Ambas personas morales con posterioridad podrán nombrarse indistintamente, para la primera de ellas la Universidad, la Institución Educativa o la U.A.S.; para la segunda el S.U.N.T.U.A.S., el Sindicato o la Organización Sindical. Señalamos que la comparecencia en este acto obedece fundamentalmente para llevar a cabo la firma del presente convenio, para el cual, a continuación se le anexan las siguientes:



DECLARACIONES.

I.- En esta declaración, ambas partes manifestamos recíprocamente reconocernos tanto la personalidad jurídica como la representación legal que en el proemio de este documento quedó asentada; reiteramos que no existe impedimento legal ni de otra naturaleza que llegue a servir como sustento para declarar la inexistencia o invalidez con repercusiones de nulidad absoluta o relativa de los efectos jurídicos que el presente produzca.

II.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, declara, que de acuerdo al artículo 1 de su Ley Orgánica Vigente decretada el día 23 de diciembre de 1993, es una Institución de Educación Pública, descentralizada del Estado, que con fundamento en el artículo 3 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuenta con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir y administrar bienes integrantes de su patrimonio, tiene por objeto impartir educación en los niveles medio superior, subprofesional, superior y posgrado; realizar investigación científica, tecnológica y humanista y contribuir al estudio, preservación y fomento a la cultura, difundiendo al pueblo sus beneficios con elevado propósito de servicio social.

III.- El S.U.N.T.U.A.S., declara de conformidad con lo estipulado en la cláusula 5º del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, correlativamente con los artículos 368, 376 y 692 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, tiene capacidad legal y facultades plenas para suscribir el presente convenio.

IV.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, continua declarando, que de conformidad a la ya citada Ley Orgánica, en su artículo 34, el Rector es la máxima autoridad ejecutiva, representante legal de la misma y presidente del H. Consejo Universitario Paritario; y de conformidad con el artículo 40 fracción IV, de las facultades y obligaciones del Rector, puede delegar la representación legal de la Institución, otorgando los poderes generales y especiales que se requieran.

V.- Conjuntamente el S.U.N.T.U.A.S., y la Institución Educativa, declaramos: que en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente existen algunas cláusulas que por su contenido y la forma en que están integradas, deben de dárseles un tratamiento que implique modificar el sentido de lo que norman, regulan o disponen.

VI.- Los comparecientes, U.A.S. y S.U.N.T.U.A.S., acordamos que uno de los mecanismos para implementar el trabajo que nos permita concretar lo expresado en el punto precedente, manifestamos que la vía adecuada fue la presente revisión contractual por conducto del emplazamiento a huelga interpuesto por el Sindicato ante la H. Junta Especial N.º 1 de la Local De Conciliación y Arbitraje del Estado, lo que consta en el expediente 0/21-I-III-IV/94, en donde quedó integrado el denominado paquete de modificaciones al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo de 1994, marcado con el anexo N.º 1.

VII.- La UAS declara, que ha sido norma prioritaria de la administración central, buscar acuerdos, sustentados principalmente sobre las bases de las normas establecidas, además de que en algunas ocasiones nos hemos apoyado en puntos de concertación que nos han permitido aplicar soluciones en beneficio de los trabajadores, con lo que se ha procurado no lesionar las condiciones de desarrollo y estabilidad de la Institución, de igual manera lograr el avance y desarrollo de sus proyectos y programas académicos.

VIII.- La Institución también se ha manifestado en la procuración de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores sindicalizados de acuerdo a su capacidad económica y financiera, aunque en algunos casos no ha sido suficiente, pero en su conjunto significa y representa un esfuerzo considerable de lo que se ha logrado resolver.

IX.- La Universidad reconoce de antemano la capacidad, madurez y responsabilidad tanto de los trabajadores como de los dirigentes sindicales, manifestación hecha al votar por levantar el emplazamiento a huelga.

---X-. La Universidad manifiesta en esta declaración que el 94% del subsidio se destina al pago de los salarios por los servicios personales que se prestan a la Institución, lo cual ante lo severo de la crisis que ha impactado negativamente y además con las nuevas medidas de carácter económico implementadas por el nuevo gobierno federal, nos obliga a hacer más óptimos éstos recursos, y que a la vez nos sirvan para proyectar su actualización y especialización tanto en lo científico como en lo tecnológico que la sociedad nos impone y nos demanda.

---XI-. Continúan declarando la Universidad y el Sindicato en lo conveniente del convenio suscrito respecto a la implementación de un diagnóstico integral por una comisión técnica especializada cuyo resultados van a ser informados a la mayor brevedad, los que nos van a permitir el que hacer para la optimización de los recursos humanos en la Institución.

---XII-. Reconocemos la presentación que se nos hizo de un conjunto de demandas que se ligan con los antecedentes planteados, refiriéndose a los casos siguientes del pliego de violaciones: Sobre el personal de confianza, señalado con el número 4 (cuatro); 51, 54, 58, 63 y 79 sobre las plazas vacantes y asignación de estas; los casos 29 y 52, sobre los contratos por obra determinada. Debido a esto y en torno a las necesidades de la Institución, así como para preservar también la estabilidad laboral de los trabajadores permanentes administrativos, da lugar a que se integre con todos estos elementos el programa de optimización de recursos humanos, tomando como base lo estipulado en las Cláusulas 33, 34 y 106 inciso e), acordadas en la presente revisión contractual de 1995.

---XIII-. De igual manera oportunamente procederemos las partes a integrar en el presente documento las Cláusulas que del Contrato Colectivo de Trabajo sufren modificaciones debido a las propuestas de aquí se contempla, para que sean recogidas en lo que será el contrato de 1995.

---Sirviéndonos de sustento las declaraciones anteriores, tanto la Universidad como el Sindicato, decidimos consensualmente suscribir el presente convenio, el cual queda sujeto a las siguientes:

CLÁUSULAS

---PRIMERA-. Bilateralmente las partes, acordamos que con referencia a las plazas consideradas como vacantes temporales que se expresan en las Cláusulas 14 y 19 del Contrato Colectivo de Trabajo, sean cubiertas las que se justifiquen como necesidad real para el centro de trabajo donde surjan. De igual manera pactamos que cuando un titular se retire de su plaza de conformidad con las disposiciones establecidas, se le garantiza y preserva sus derechos de nombramiento y contrato a dicho trabajador, aún cuando la plaza que el deja vacante no se cubra.

---SEGUNDA-. Que cuando se trate de plazas vacantes definitivas, cuya falta de justificación es objetiva, ésto es, que no existe la necesidad de que se requiere para ser ocupada en el desarrollo de esas actividades, en virtud de tales antecedentes, la Universidad y el Sindicato acordamos:

- 1.- Hacer la conversión de la o las plazas para transformarlas en su esencia, siendo procedente en aquellos centros de trabajo donde la existencia de personal que ahí labora, realmente no desempeña sus actividades de conformidad tanto al nombramiento como para lo que fue contratado, o sea que no se ocupa, lo cual puede permitir que si existe la necesidad de otro tipo de labores, se contraten estas por conversión o transformación de la plaza que no hace falta, además la plantilla vigente a la fecha.
- 2.- Transferir la o las plazas del original centro de trabajo por ser no ocupables, a otra dependencia universitaria que si tenga plenamente acreditada y justificada su necesidad, sin desestimar las mismas características de nombramiento y contratación, dejamos precisado que el número de plazas transferidas no son restituidas por otro tanto igual.

---TERCERA-. Por lo que respecta, a los Contratos por Obra Determinada, acordamos en este convenio Institución y Sindicato que donde exista viabilidad inmediata para basificarse, se aplique en que son procedentes primeramente las reubicaciones, ésto es, que cuando un trabajador contenga en su situación laboral una descarga parcial o total de su materia de trabajo, o sea que no desarrolla actividades de acuerdo a su contratación, y tendrá que ser adscrito por reubicación a otro centro de trabajo, significando que puede cambiarse con estas características, pasando la conformidad expresa entre Sindicato y Universidad.

---CUARTA-. Sobre la particular referencia con la Cláusula precedente respecto a los contratos determinada, acordamos Universidad y Sindicato, proceder de manera conjunta a revisar los casos para su posible basificación correspondiente, sin perder de vista lo que ya quedó establecido en los puntos anteriores con relación a las prioridades de: reubicaciones, conversiones o transformaciones, y la transferencia de plazas.

---QUINTA-. Establecemos de manera conjunta las partes, que con relación a la estructura administrativa de las escuelas, y demás dependencias de la Institución, revisemos conjuntamente lo que tiene que ver con el personal de confianza, y de esa manera la Universidad procederá a la reestructuración que de manera real y objetiva tenga que aplicarse en correspondencia con las necesidades del caso de que se trate.

...SEXTA.- La Universidad manifiesta que en torno a la estabilidad y definitividad en el empleo para los trabajadores sindicalizados administrativos, se deja plena constancia de que no se verán afectados, quedan preservados los derechos, con excepción de aquellos trabajadores que no acaten las disposiciones normativas contractuales y/o legales establecidas, y con lo cual lleguen a dar lugar a que en su contra se tipifique la rescisión de la relación individual de trabajo sin que sea responsabilidad de la Institución.

...SÉPTIMA.- Que de existir la necesidad de una contratación del personal en aquellos centros en donde se realicen reubicaciones, conversiones o transformaciones, y transferencias de plazas, éstas se cubrirán a través de los mecanismos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, garantizando con ello la exclusividad de contratación del SUNTUAS Administrativos.

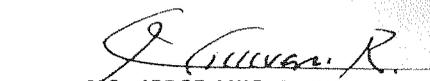
...OCTAVA.- La Universidad Autónoma de Sinaloa y el Suntuas Sección Administrativos, manifestamos nuestro consentimiento por la misma aceptación del contenido contemplado en este documento, en que lo que tenga de impacto para modificarse, o adicionarse al Contrato Colectivo de Trabajo para 1999, se proceda de la forma correspondiente.

En un plazo de (60) sesenta días, a partir de la fecha del depósito formal de este convenio, de manera conjunta sindicato y administración de la U.A.S, revisarán y valorarán, para de común acuerdo tomar las medidas pertinentes.

Leído que fue el presente CONVENIO por las personas que intervienen en representación legal tanto de la Universidad Autónoma de Sinaloa, así como por quienes representan al SUNTUAS en ambas secciones, de trabajadores administrativos y de personal académico, lo rubrican para dejar fehaciente constancia de su admisión y consentimiento y con ello produzca todos los efectos que legalmente procedan, de esa manera se lleve a cabo su ratificación, y se haga el depósito y registro de Ley correspondiente en la H. Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa.

...Con la finalidad de que el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO produzca todos los efectos que jurídicamente y de conformidad con la ley procedan, tanto la representación legal de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como la representación legal del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio 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.....

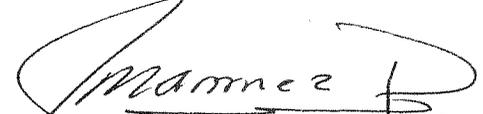
POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

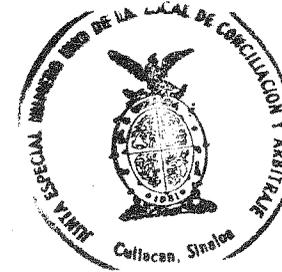

MC. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA
Rector Titular


IBQ. GÓMER MONARREZ GONZÁLEZ
Secretario General


LIC. FRANCISCO ÁLVAREZ CORDERO
Tesorero General


LIC. J. ISABEL IBARRA VALDIVIA
Director General de Recursos Humanos


LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS
Director de Asuntos Jurídicos
(Abogado General)



POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL SÍNTUAS


PROFR. MELITÓN JACOBO GUTIERREZ
Secretario General


ING. ANDRÉS ESCALANTE BOJORQUEZ
Secretario de Organización


C. OSCAR ARIEL MONDACA ALCANTAR
Subsecretario de Organización

DRA. MARÍA ARMANDINA LOMA MEZA
Secretario de Conflictos

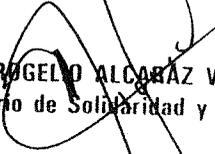

ING. JUAN MANUEL GARCÍA OLIVAS
Subsecretario de Conflictos

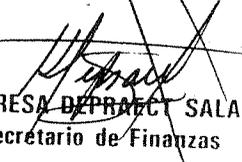
IQ. MARIO RUBÉN FÉLIX TAMAYO
Secretario de Trabajo




MA. LUZ BERTINA JUARBE LÓPEZ
Subsecretario de Trabajo

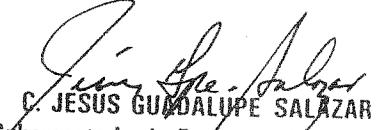
PROFR. JULIÁN MARIN VEGA
Secretario de Solidaridad y Relaciones


LIC. ROGELIO ALCARÁZ VILLA
Subsecretario de Solidaridad y Relaciones


MA. TERESA DE PRISCO SALAZAR
Secretario de Finanzas

LIC. APOLONIO HERNÁNDEZ MEJÍA
Subsecretario de Finanzas

ING. JESÚS RAMÓN ESPINOZA VILLALOBOS
Secretario de Prensa y Propaganda


C. JESÚS GUADALUPE SALAZAR
Subsecretario de Prensa y Propaganda



[Signature]
ING. JESUS ESTRADA MADUÑO
Secretario de Educación Sindical

[Signature]
ING. JUAN RAMÓN LÓPEZ FABELA
Subsecretario de Educación Sindical

[Signature]
LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ ÁNGULO
Secretario de Asuntos Académicos

[Signature]
IQ. RAMÓN ISIDRO ROIZ RUIZ
Secretario de Previsión Social

[Signature]
C. SILVIA GEORGINA SOTO TORRES
Subsecretario de Previsión Social

C. JUAN MANUEL CASTILLO CAZAREZ
Secretario de Vivienda



[Signature]
ING. ABRAHAM RAMOS ROCHA
Subsecretario de Vivienda

MC. ORLANDO MENDOZA HERNÁNDEZ
Secretario de Deportes

[Signature]
C. JOSÉ BENJAMÍN NIEBLAS ESPINOZA
Subsecretario de Deportes

[Signature]
C. SAÚL ADELMO CHAVIRA MEDINA
Secretario de Actas y Acuerdos

LIC. ANTONIO SÁNCHEZ SILVA
Subsecretario de Actas y Acuerdos

