

**Contrato Colectivo
de Trabajo
2002**



SUNTUAS

Sindicato Único de Trabajadores de
la Universidad Autónoma de Sinaloa

0/24-01/03

H. JUNTA ESPECIAL NÚMERO UNO DE LA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO
P R E S E N T E.-

El suscrito MC JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, de la manera más atenta, me dirijo a ustedes en mis caracteres de Secretario de General del Comité Ejecutivo Único del SUNTUAS (Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa), y a la vez como Secretario General del SUNTUAS-Sección Académicos, la personalidad jurídica y representación legal que tengo, la acredito plenamente con la copia certificada debidamente firmada y expedida por el C. Secretario de Acuerdos de ese tribunal laboral, la cual exhibo y anexo a la presente para que surta todos los efectos legales correspondientes y de igual manera comparece el C. LIC. ROGELIO MACEDO PEÑA, como titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos (Abogado General) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, representación legal y personalidad jurídica que acredita plena y satisfactoriamente con el original del poder notarial escritura pública #33366 volumen 111 (centésimo onceavo) ante el C. LIC. ANDRÉS CAÑA MARTÍNEZ, notario público #92 de esta municipalidad, de igual manera se adjunta una copia del citado poder notarial para que previo cotejo con su original sea agregada al expediente en que se actúa y el original del mismo le sea devuelto a su titular para los fines legales que a él convengan.

A continuación, ambas partes con el debido respeto y de la manera más atenta nos dirigimos a este Tribunal Laboral con la finalidad de darles a conocer lo siguiente:

Bilateralmente, tanto a nombre y con la representación legal del SUNTUAS y de la Universidad Autónoma de Sinaloa, comparecemos ante ustedes para hacerles entrega del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo vigente que registrará en el año 2003 en atención a las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo que la Universidad y el Sindicato tienen establecidas legal y contractualmente.

Solicitamos a esta H. Junta Especial tenga a bien hacer el registro formal de ley y que en derecho corresponda para que surta todos los efectos legales el Contrato Colectivo de referencia y tenga su aplicación en los términos que se contiene por las disposiciones en él establecidas que registran para el año 2003.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

ATENTAMENTE

Culiacán Rosales, Sinaloa, 01 de abril del año 2003.

Por la representación legal del SUNTUAS

MC JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ
Secretario General del SUNTUAS

Por la representación legal de la UAS

LIC. ROGELIO MACEDO PEÑA
Titular de la Dirección de
Asuntos Jurídicos

Handwritten signature or initials in a box.



**CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO 2002**

ÍNDICE

PÁGINA

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

CLÁUSULA 1	14
Partes contratantes	
CLÁUSULA 2	14
Materia que regula este Contrato	
CLÁUSULA 3	15
Disposiciones que norman las relaciones de trabajo	
CLÁUSULA 4	15
Definición de los términos consignados en este Contrato	

**CAPÍTULO II
TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO**

CLÁUSULA 5	20
Sindicato titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo	
CLÁUSULA 6	20
Obligatoriedad de lo pactado	
CLÁUSULA 7	21
Nulidad de pactos individuales	
CLÁUSULA 8	21
Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores	



TITULO SEGUNDO
RELACION DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACION

CAPITULO I
DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 9..... 21
Grupos en que se divide el personal académico con base a la actividad

CLÁUSULA 10..... 27
Personal de confianza

CLÁUSULA 11..... 28
Constancias documentales que sean expedidas únicamente por los titulares de la Institución, tendrán validez legal

CLÁUSULA 12..... 28
División de los trabajadores administrativos por el carácter de su contratación

CLÁUSULA 13..... 29
Personal prestador de servicios profesionales

CLÁUSULA 14..... 29
Trámites de internación al país de extranjeros que vayan a laborar en la Institución y el porcentaje de éstos

CLÁUSULA 15..... 30
Derecho de los trabajadores extranjeros

CLÁUSULA 16..... 30
Impugnación al personal de confianza por designación

CLÁUSULA 17..... 30
Personal de confianza por designación no sindicalizado al término de sus funciones no adquiere base

CLÁUSULA 18..... 31
Prohibición y excepción a los trabajadores de confianza para laborar en áreas sindicalizadas

CLÁUSULA 19..... 31
Naturaleza de la relación de trabajo



CAPITULO II
DE LA ADMISION, ADSCRIPCION, PROMOCION Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL

CLÁUSULA 20..... 31
El personal académico y administrativo ingresará a laborar exclusivamente por los procedimientos contractuales

CLÁUSULA 21..... 32
Datos que debe contener el nombramiento del personal

CLÁUSULA 22..... 32
Término para objetar el nombramiento si no corresponde a lo contratado

CLÁUSULA 23..... 32
Prórroga del nombramiento del personal de asignatura

CLÁUSULA 24..... 33
El aspirante a personal académico solo ingresará a laborar mediante concurso de oposición

CLÁUSULA 25..... 33
Características de las convocatorias a concurso de oposición

CLÁUSULA 26..... 34
Procedimiento interno para la asignación de plazas vacantes

CLÁUSULA 27..... 36
Procedimiento externo para la asignación de plazas vacantes

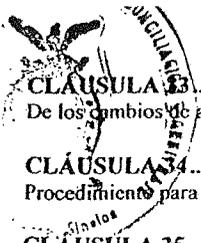
CLÁUSULA 28..... 36
Obligatoriedad para que las contrataciones en dependencias de nueva creación se realicen a través de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico

CLÁUSULA 29..... 36
Conservación de la adscripción y de la plaza para todos los trabajadores

CLÁUSULA 30..... 37
Derecho de la adscripción al haber exceso de personal o cuando se supriman o modifiquen áreas de trabajo o dependencias

CLÁUSULA 31..... 37
Adecuada adscripción para el trabajador por razones de superación profesional o motivos particulares

CLÁUSULA 32..... 37
Cuando se determinen la reubicación de trabajadores académicos o administrativos deben presentarse a laborar en un plazo máximo de diez días hábiles



CLÁUSULA 33.....38
De los cambios de adscripción o permuta del personal académico

CLÁUSULA 34.....38
Procedimiento para la permuta del personal académico

CLÁUSULA 35.....38
De las impugnaciones en caso de negativa a cambio de adscripción o permuta

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

CLÁUSULA 36.....39
Casos en que subsiste la obligación de seguir pagando el salario

CLÁUSULA 37.....39
El trabajador que esté sujeto a proceso penal por razones políticas, no se suspende la relación de trabajo, ni salarios

CLÁUSULA 38.....40
El trabajador que abandone el país por motivos políticos, la Universidad hará el trámite de reingreso y pagará los salarios

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

CLÁUSULA 39.....40
Causas de separación y rescisión de los trabajadores sin responsabilidad para la Institución

CLÁUSULA 40.....41
Causas de rescisión de la relación individual de trabajo imputables a la Institución

CLÁUSULA 41.....43
Pago de indemnización en caso de rescisión injustificada por la Institución o rescisión por causas imputables a la misma

CLÁUSULA 42.....43
Causas de suspensión temporal de trabajo con obligación de la Institución de pagar el salario

CLÁUSULA 43.....45
Causas de terminación de la relación individual de trabajo



TÍTULO TERCERO
CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 44.....46
Jornada de trabajo para el personal académico de carrera de tiempo completo

CLÁUSULA 45.....47
Jornada de trabajo para el personal académico de carrera de medio tiempo

CLÁUSULA 46.....47
Jornada de trabajo máxima para instructoras clínicas

CLÁUSULA 47.....47
Jornada de trabajo máxima para los profesores de asignatura

CLÁUSULA 48.....48
Jornada de trabajo máxima para el personal administrativo

CLÁUSULA 49.....48
Jornada y pago por tiempo extraordinario

CAPÍTULO II
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

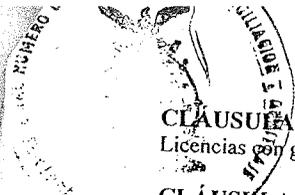
CLÁUSULA 50.....48
Bases para la elaboración y aprobación del reglamento interior de trabajo

CAPÍTULO III
LICENCIAS Y PERMISOS

CLÁUSULA 51.....49
Licencias con goce de sueldo por motivos personales hasta por diez días económicos

CLÁUSULA 52.....50
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

CLÁUSULA 53.....51
Licencia sin goce de salario hasta por (5) cinco años por motivos de separación de la relación individual de trabajo



CLÁUSULA 54.....51
Licencias con goce de salario por motivos personales

CLÁUSULA 55.....52
Licencias y permisos por gravidez

CLÁUSULA 56.....53
Licencias con goce de salario para la elaboración de tesis de maestría o doctorado

CLÁUSULA 57.....53
Licencia con goce de salario para realizar estudios de postgrado

CLÁUSULA 58.....53
Licencia con goce de salario total o parcial para los trabajadores administrativos

CLÁUSULA 59.....53
Licencia con goce de salario por derecho al período sabático

**CAPÍTULO IV
DESCANSO Y VACACIONES**

CLÁUSULA 60.....55
Días de descanso semanal, prima sabática y dominical

CLÁUSULA 61.....55
Días festivos y de descanso obligatorio con goce de sueldo

CLÁUSULA 62.....56
Vacaciones

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

CLÁUSULA 63.....57
Obligaciones de los trabajadores

CLÁUSULA 64.....58
Prohibiciones a los trabajadores

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**TÍTULO CUARTO
SALARIOS Y PRESTACIONES**

**CAPÍTULO I
SALARIO**

CLÁUSULA 65.....59
Integración del salario

CLÁUSULA 66.....59
Pago de salario

CLÁUSULA 67.....60
Irreductibilidad del salario

CLÁUSULA 68.....60
Causas por las que se aplicarán descuentos a los salarios y porcentajes de éstos

CLÁUSULA 69.....61
Respeto al pago de salario en caso de conflicto

CLÁUSULA 70.....61
Incremento salarial

CLÁUSULA 71.....62
Incremento salarial por revisión anual

CLÁUSULA 72.....63
Pago anual de días excedentes

CLÁUSULA 73.....63
Aumento al salario por antigüedad en el trabajo del personal administrativo y de intendencia

CLÁUSULA 74.....63
Aumento al salario por antigüedad en el trabajo para el personal académico

CLÁUSULA 75.....64
Estímulo salarial al personal de asignatura

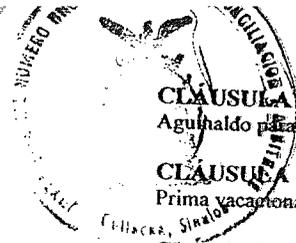
**CAPÍTULO II
PRESTACIONES SOCIALES**

CLÁUSULA 76.....65
Aguinaldo para el personal administrativo y de intendencia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CLÁUSULA 77.....65
 Aguinaldo para el personal académico

CLÁUSULA 78.....65
 Prima vacacional para el personal administrativo y de intendencia

CLÁUSULA 79.....66
 Prima vacacional para el personal académico

CLÁUSULA 80.....66
 Pago de canasta alimenticia

CLÁUSULA 81.....66
 Pago de ayuda para material didáctico del personal académico

CLÁUSULA 82.....67
 De los gastos de traslado y nivelación de salarios por vida cara fuera de Sinaloa

CLÁUSULA 83.....67
 Servicio de transporte sobresueldo para transportación

CLÁUSULA 84.....67
 Servicio de transporte sobresueldo para transportación de los trabajadores de servicio social

CLÁUSULA 85.....68
 Estímulos económicos por quinquenios

**CAPÍTULO III
 DEL BIENESTAR SOCIAL**

CLÁUSULA 86.....68
 Prestaciones para el bienestar social

**TÍTULO QUINTO
 DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCION CON EL SINDICATO**

**CAPÍTULO ÚNICO
 OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO**

CLÁUSULA 87.....77
 Obligaciones de la institución con el sindicato



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

**CAPÍTULO I
 COMISIONES MIXTAS GENERALES PERMANENTES**

CLÁUSULA 88.....79
 Comisiones mixtas generales permanentes

CLÁUSULA 89.....80
 Recursos materiales para el funcionamiento de las comisiones mixtas generales permanentes

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

CLÁUSULA 90.....80
 Facultades de la Comisión Mixta General de Conciliación

CLÁUSULA 91.....80
 Prohibición a las autoridades universitarias para aplicar sanciones sin sujetarse a los procedimientos contractuales

CLÁUSULA 92.....80
 Procedimiento de primera instancia cuando un trabajador o grupo de trabajadores, consideran afectados sus derechos contractuales o laborales

CLÁUSULA 93.....81
 Procedimiento de primera instancia cuando a un trabajador o grupo de trabajadores se les imputa la comisión de alguna supuesta falta

CLÁUSULA 94.....82
 Elección del trabajador entre la Comisión Mixta General de Conciliación o la Junta Especial Numero 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado para dirimir su conflicto laboral

CLÁUSULA 95.....82
 Procedimiento de segunda instancia

CLÁUSULA 96.....83
 Prohibición de despedir a los trabajadores por dejar de observar el procedimiento contractual



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

CLÁUSULA 97.....83
Facultad exclusiva de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal para la contratación del personal interino y promociones del personal académico.

CLÁUSULA 9884
Facultad exclusiva de la Comisión Mixta Local de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal para la contratación del personal interino y promociones del personal académico.

CLÁUSULA 99.....84
Facultades de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico.

CLÁUSULA 100.....85
Facultades de la Comisión Mixta Local de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico.

CLÁUSULA 101.....86
Obligatoriedad de la existencia de la Comisión Mixta General o de las Comisiones Mixtas Locales en su caso, para que tengan validez la admisión, adscripción y promoción de los trabajadores académicos

CLÁUSULA 102.....86
De las solicitudes y de la documentación requerida para participar en los concursos de oposición

CLÁUSULA 103.....86
De los jurados calificadores en los concursos de oposición

CLÁUSULA 104.....87
Situación en que procede lanzar nueva convocatoria

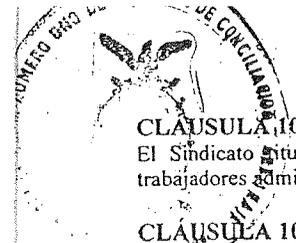
CLÁUSULA 105.....87
Derecho a inconformarse o impugnar el concurso de oposición o al jurado calificador

Handwritten signature

CAPÍTULO IV
DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE
INTENDENCIA

CLÁUSULA 106.....87
El escalafón del personal administrativo, integración y facultades del Sindicato y la Institución.

Handwritten signatures and marks



CLÁUSULA 107.....88
El Sindicato titular y administrador de este contrato. Exclusividad de contratación para los trabajadores administrativos.

CLÁUSULA 108.....88
De las vacantes o plazas de nueva creación definitivas o temporales.

CLÁUSULA 109.....89
Procedimiento para cubrir plazas vacantes o de nueva creación, temporales o definitivas.

CLÁUSULA 110.....90
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.

CLÁUSULA 111.....91
Derecho y plazo a favor del trabajador para inconformarse por resoluciones del Sindicato que le afecten.

CLÁUSULA 112.....91
Derecho del trabajador a percibir salarios desde la fecha en que deba tomar posesión de la plaza.

CLÁUSULA 113.....91
Obligación de publicar escalafones, reglamentos y resoluciones del movimiento escalafonario del SUNTUAS administrativos.

CLÁUSULA 114.....91
Procedimiento para la permuta

CLÁUSULA 115.....92
Procedimiento para el cambio de adscripción

CLÁUSULA 116.....92
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.

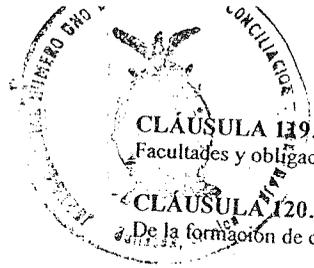
Handwritten signature

CAPÍTULO V
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CLÁUSULA 117.....93
Integración y carácter obligatorio de los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

CLÁUSULA 118.....93
Tipificaciones al trabajo por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

Handwritten signatures and marks



CLÁUSULA 119.....
Facultades y obligaciones de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad

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

CLÁUSULA 121.....
De los asesores técnicos de la Comisión, concurso de oposición o al jurado calificador.

CAPÍTULO VI
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES

CLÁUSULA 122.....95
Integración y obligatoriedad de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Mixta General de Tabuladores.

CAPÍTULO VII
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 123.....95
Integración y facultades de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

TITULO SEPTIMO
TRANSITORIOS

CAPITULO UNICO
CLAUSULAS TRANSITORIAS

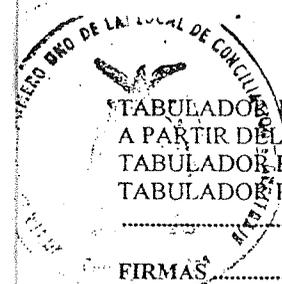
CLÁUSULAS TRANSITORIAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN RELACIÓN CON DIVERSAS CLÁUSULAS PERMANENTES.....97

TABLA DE PRODUCCIÓN Y MÉRITOS ACADÉMICOS.....104

TÍTULO OCTAVO
DE LOS TABULADORES SALARIALES

TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS, PARA EL PERSONAL ACADÉMICO VIGENTE A PARTIR DEL DÍA (1º) PRIMERO DE ENERO DE 2002.....113

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]



TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO A PARTIR DEL DÍA (1º) PRIMERO DE ENERO DE 2002.
TABULADOR PARA EL PAGO DE AGUA Y LUZ, CLÁUSULA 86 (punto) 43.
TABULADOR PARA EL PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA, CLÁUSULA 80.

116

FIRMAS.....

[Handwritten signatures and scribbles in the middle of the page]



CLAUSULADO

TÍTULO PRIMERO

GENERALIDADES

CAPÍTULO I

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1

PARTES CONTRATANTES

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

CLÁUSULA 2

MATERIA QUE REGULA ESTE CONTRATO

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

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



CLÁUSULA 3

DISPOSICIONES QUE NORMAN LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

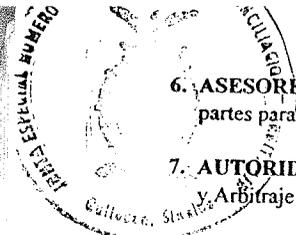
Quando exista más de una interpretación para aplicar alguna disposición del presente Contrato, en caso de duda o imprecisión prevalecerá la más favorable al trabajador de acuerdo a la ley, a los usos y costumbres.

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

CLÁUSULA 4

DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS CONSIGNADOS EN ESTE CONTRATO

1. **ACTOS DE VIOLENCIA:** Son los hechos físicos o de palabra que traten de impedir o que impidan el cumplimiento de las labores normales de la Institución, o bien que causen un daño o perjuicio a la misma, o a sus representantes; a los trabajadores o a sus representantes.
2. **ADJESTRAMIENTO:** Es el proceso mediante el cual se actualiza y prepara el trabajador para el mejor desempeño de las funciones propias de su especialidad.
3. **ADSCRIPCIÓN:** Dependencia, departamento o centro de trabajo donde el trabajador está asignado para el desempeño de sus labores.
4. **ANTIGÜEDAD:** Es el tiempo acumulado de labores en la U.A.S. desde que inicia su contratación percibiendo un salario en base a su nombramiento de acuerdo a su categoría y nivel.
5. **ÁREA ACADÉMICA:** Es el conjunto de disciplinas o de actividades afines a la docencia, la investigación o de la extensión universitaria, determinada por el lugar, tiempo y conocimiento, en la cual los trabajadores académicos realizan su labor.



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

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

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signature]

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

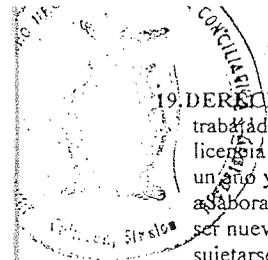
15. **COMITÉ EJECUTIVO:** Funcionarios que de conformidad con el Estatuto del Sindicato, tienen la representación legal del mismo.

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

[Handwritten signatures and a large scribble]



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

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

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

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

22. **ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD:** Es el estatuto aprobado por el H. Consejo Universitario con fecha 8 (ocho) y 16 (dieciséis) de diciembre de 1994, con las reformas, modificaciones o adiciones que en el futuro se le hagan.

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

[Handwritten signature]

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

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

26. **INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA:** Es el procedimiento de indagación y averiguación sobre las faltas que presuntamente se imputan a cualquier trabajador por parte de la Institución, la que debe de agotar integralmente este procedimiento y apegada a lo que en el 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.

[Handwritten signatures and a large scribble]

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

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

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

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

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

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

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

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

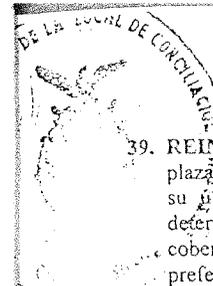
35. **PERMUTA:** En el personal académico, es el Cambio que se hace entre dos trabajadores en forma recíproca de su empleo, atendiendo a su mismo nivel, categoría y perfil académico. En el personal administrativo es el cambio recíproco celebrado por escrito entre dos trabajadores de una misma especialidad,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

PERMUTA: En el personal administrativo, es el cambio recíproco celebrado por escrito entre dos trabajadores de una misma especialidad, rama y área de trabajo, en la búsqueda de lograr su más adecuada adscripción, pudiendo ser temporal o definitiva.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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.

51. **TRABAJADOR ADMINISTRATIVO:** Es la persona física que presta sus servicios no académicos a la Universidad considerándose en forma enunciativa como tales: los administrativos, manuales y de intendencia, según lo prescrito por el Artículo 353 K de la Ley Federal del Trabajo.

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

53. **USOS Y COSTUMBRES:** Son la práctica reiterada de una conducta de los trabajadores y de la administración universitaria, en cada dependencia o centro de trabajo, que no sea contraria a la Ley, a los propios trabajadores y al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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

CAPÍTULO II

TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

CLÁUSULA 5

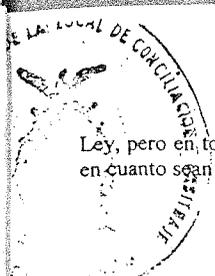
SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La Universidad Autónoma de Sinaloa, reconoce al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como 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.

CLÁUSULA 6

OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO

Sólo obligarán a las partes los convenios que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la



Ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos anteriores, los usos y costumbres en cuanto sean favorables a los trabajadores.

CLÁUSULA 7

NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES

Todos los acuerdos o convenios que modifiquen las condiciones de trabajo, derechos o prestaciones laborales establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo en perjuicio de los trabajadores académicos o administrativos sindicalizados, que celebre en forma directa la Institución con los trabajadores en forma individual sin intervención del Sindicato o sus secciones, serán nulas careciendo de validez legal alguna.

CLÁUSULA 8

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

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

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

TÍTULO SEGUNDO

RELACIÓN DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACIÓN

CAPÍTULO I DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 9

GRUPOS EN QUE SE DIVIDE EL PERSONAL ACADÉMICO CON BASE A LA ACTIVIDAD

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

- I. Profesor e investigador de 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).



Profesor o investigador de tiempo determinado.
Profesor o investigador de obra determinada.

PROFESOR O INVESTIGADOR DE CARRERA. Es el personal académico que dedica lo fundamental de su tiempo a la formación profesional y/o subprofesional de los estudiantes con o sin responsabilidad directa según el caso, ya sea en la docencia, investigación, servicio social y la 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, asociado y titular.** En el primer caso podrán tener los niveles A, B y C, en el segundo caso A, B, C y D y, en el tercer caso A, B y C.

1. **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 han obtenido título.

2. **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.

3. **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.

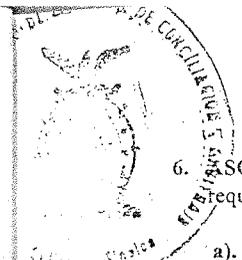
4. **ASOCIADO «A»** Para ser profesor o investigador de carrera Asociado Nivel «A», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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

5. **ASOCIADO «B»** Para ser profesor o investigador de carrera Asociado Nivel «B», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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

[Handwritten signatures and marks]



6. **ASOCIADO «C»** Para ser profesor o investigador de carrera Asociado Nivel «C» se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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

7. **ASOCIADO «D»** Para ser profesor o investigador de carrera Asociado Nivel «D», se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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

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

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

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

- a). Tener grado de Doctor o estudios similares.
- b). Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante seis años por lo menos.

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

- a). Cumplir con los requisitos señalados para el titular «B».
- b). Haber desarrollado labores docentes o de investigación en la materia o áreas de su especialidad como doctorado, por lo menos durante dos años.

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

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

1. **PROFESOR DE ASIGNATURA «A»** Para ser profesor de asignatura «A», se requiere:

- a). Tener título profesional a nivel licenciatura.
- b). Demostrar aptitud para la docencia.

[Handwritten signatures and marks]



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 presenten 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:

- a). Cumplir con los requisitos señalados para el nivel «A».
- b). Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes de investigación en el nivel «A» y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas.
- c). 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:

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

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

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

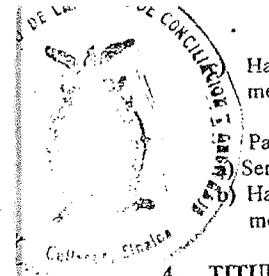
3. ASOCIADO. Para ser Técnico Académico Asociado, los requisitos mínimos son:

Para el Nivel «A»:

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

Para el Nivel «B»:

- a) Tener grado de licenciatura o estudios equivalentes.
- b) Tener estudios de especialidad con duración mínima de dos 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.
- Haber desarrollado labores docentes o de investigación durante tres años por lo menos.

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

Para el Nivel «A»:

- 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, 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.

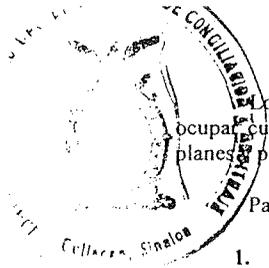
Los ayudantes de profesores, serán nombrados por horas, medio tiempo o tiempo completo. Los ayudantes de investigadores serán designados por medio tiempo o tiempo completo.

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 cualesquiera 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.
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.
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.

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

Tienen plaza de tiempo indefinido, pero prestan su servicio por temporadas, esto es, en tanto exista materia de trabajo, este personal conserva todos los derechos.

El profesor que considere tener derecho a cambiar de nivel académico de conformidad con lo estipulado en las fracciones anteriores de esta cláusula es necesario que la documentación requerida, 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, su autorización se hará efectiva en un plazo que no exceda de 15 (quince) días.

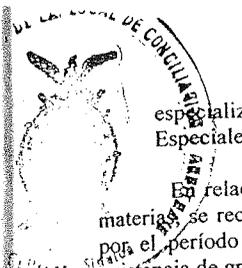
VI. PROFESOR O INVESTIGADOR DE TIEMPO DETERMINADO: Es el personal académico que suple las ausencias temporales de trabajadores académicos que se encuentran en las siguientes situaciones:

- a). Gozar de una licencia o permiso.
- b). Tener incapacidad física o mental.
- c). Gozar de periodo sabático.
- d). Gozar de una beca.
- e). Cuando desempeñe alguna comisión de la propia Universidad, fuera de su centro de trabajo o adscripción.

En todo caso, se deberán determinar con toda precisión en el nombramiento de este personal, el tiempo durante el cual deberá prestar sus servicios.

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

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of page 26]



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 período 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 da origen a estos contratos temporales por obra determinada, los trabajadores conservarán su titularidad en función de las cláusulas 29 y 30 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.

CLÁUSULA 10

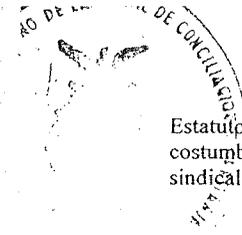
PERSONAL DE CONFIANZA

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

- I. 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.
- II. Los Directores o Coordinadores de las diversas Dependencias Administrativas y/o Académicas y/o de Extensión Universitaria, Jefes de Departamentos Administrativos, los Abogados de la U.A.S., el Contralor, los Auditores, los Contadores, los Consultores y Asesores Técnicos, así como todos aquellos que ocupen puestos de decisión que impliquen obligatoriedad para los trabajadores, o que realicen funciones de dirección, inspección, supervisión, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulado.
- III. Aquellos que ocupen puestos relacionados con trabajos especiales, propios de las funciones institucionales de las autoridades, según lo determine la Comisión Mixta General de Tabuladores.

Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos del Sindicato; pero están especialmente obligados a cumplir con las disposiciones de este contrato y de los reglamentos especiales que les sean aplicables en sus relaciones con los sindicalizados.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of page 27]



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

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

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

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

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

CLÁUSULA 11

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 salarios, constancias de inasistencia al trabajo, constancia de su expediente personal o de hoja de servicios, así como de documentos de otra naturaleza que para el caso citado corresponde, exclusivamente a la Dirección de Personal.

CLÁUSULA 12

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



- 1. **POR TIEMPO DETERMINADO.-** Son aquellos que laboran por tiempo determinado, ya sea porque la naturaleza del trabajo así lo exija o porque tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador de base, en cuyo caso, recibirá la denominación de interino.
- 2. **LOS TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA.-** Son aquellos que laboran en actividades adicionales, o bien que no sean regulares y/o propias de la Universidad y que expresamente se describan.

En caso de que la relación de trabajo se prolongue por más de (6) seis meses en forma ininterrumpida en una obra determinada, a petición del Sindicato, la Comisión Mixta General de Escalafón hará un estudio en base al cual dictamine si existe materia de trabajo suficiente, para darle el carácter de plaza definitiva, o bien fije el tiempo durante el cual deba prorrogarse la relación de trabajo, concluida su vigencia temporal, se extingue dicha relación individual de trabajo.

CLÁUSULA 13

PERSONAL PRESTADOR DE SERVICIOS PROFESIONALES

La U.A.S., dará aviso por escrito al Sindicato de los casos en que pretenda celebrar contrato de prestación de servicios por honorarios profesionales, especificando el objeto de contrato, duración y características del trabajo, dando preferencia al personal sindicalizado de la U.A.S., para este tipo de labores. El Sindicato intervendrá en este tipo de contratación a efecto de garantizar que el 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 U.A.S.

CLÁUSULA 14

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

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

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



CLÁUSULA 15

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

Los trabajadores extranjeros tendrán para los efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo los mismos derechos que los nacionales de acuerdo con su legal estancia en el país.

CLÁUSULA 16

IMPUGNACIÓN AL PERSONAL DE CONFIANZA POR DESIGNACIÓN

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

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

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

[Handwritten signature]

Establecida la Comisión, el SUNTUAS o sus secciones entregará a ésta, copia de la impugnación presentada, debiendo rendir los elementos probatorios en que se funde dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes al de la instalación de la Comisión. Dentro de este término se escuchará y se recibirán también las pruebas que en su descargo aporte el impugnado. La Comisión conocerá y analizará las pruebas aportadas por ambas partes debiendo rendir su dictamen al C. Rector dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes. A su vez, el Rector, en un plazo que no exceda de 8 (ocho) días hábiles determinará el retiro del trabajador.

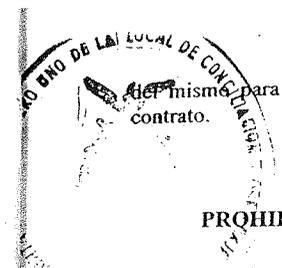
De igual manera, tendrá aplicación la presente, cuando quede demostrado que se ha actuado con dolo y/o mala fe para lograr obtener el consentimiento en torno a lo expresado en la cláusula (6) sexta de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 17

PERSONAL DE CONFIANZA POR DESIGNACIÓN NO SINDICALIZADO AL TÉRMINO DE SUS FUNCIONES NO ADQUIERE BASE

El personal de confianza por designación no sindicalizado, al concluir su trabajo de confianza no adquiere el derecho automático a ocupar plaza académica o administrativa; en caso de existir interés

[Handwritten signatures]



Para ello, deberá sujetarse a las normas de contratación estipuladas en el presente contrato.

CLÁUSULA 18

PROHIBICIÓN Y EXCEPCIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA LABORAR EN ÁREAS SINDICALIZADAS

Los empleados de confianza de la administración central no podrán desarrollar labores en las áreas de trabajo del personal sindicalizado, excepto Directores de Escuelas, de Institutos, Jefes de departamentos de las Escuelas, Jefes de carreras y Coordinadores de departamentos de las Escuelas, quienes podrán laborar 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 19

NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

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

CAPITULO II

DE LA ADMISIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL

CLÁUSULA 20

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

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

A dicho personal, se le extenderá obligatoriamente su nombramiento debiendo entregársele una copia al momento de su contratación. Asimismo, se entregará el original de dicho nombramiento en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles después de haber sido contratado y que el trabajador haya cubierto previamente los requisitos para tal efecto.

En los casos en que un trabajador sea contratado por segunda ocasión para trabajos temporales, ya no se le exigirá por parte de la Institución los requisitos documentales para ser contratado; siempre y cuando no se trate de documentos que por su naturaleza requieran ser

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

actualizados, extendiéndose obligatoriamente su nombramiento en concordancia a lo anteriormente pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 21

DATOS QUE DEBE CONTENER EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL

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

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

CLÁUSULA 22

TÉRMINO PARA OBJETAR EL NOMBRAMIENTO SI NO CORRESPONDE A LO CONTRATADO

El trabajador tendrá derecho a objetar el nombramiento si no corresponde a la categoría, nivel y especialidad del trabajo para el que fue contratado, en un plazo de 60 (sesenta) días naturales, posteriores a la fecha de la entrega de la copia o del original del nombramiento expedido por la Institución de acuerdo a la cláusula 21.

CLÁUSULA 23

PRÓRROGA DEL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE ASIGNATURA

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

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

CLÁUSULA 24

EL ASPIRANTE A PERSONAL ACADÉMICO SOLO INGRESARÁ A LABORAR MEDIANTE CONCURSO DE OPOSICIÓN

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

La duración del examen de oposición quedará a criterio del jurado calificador. Las orientaciones o criterios de evaluación a las que se someterán los aspirantes serán fijadas por la Comisión Mixta 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 concursa.
2. Examen escrito sobre los temas del programa y/o la presentación de un proyecto de investigación sobre la materia en que se concursa.
3. La realización de alguna actividad que demuestre las aptitudes académicas de acuerdo a los temas del programa.
4. Realización de una entrevista con duración no mayor de (45) cuarenta y cinco minutos para exponer ante un grupo, un tema del programa que le será entregado con tres días de anticipación a la entrevista.

CLÁUSULA 25

CARACTERÍSTICAS DE LAS CONVOCATORIAS A CONCURSO DE OPOSICIÓN

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

- a). La categoría y nivel de la plaza a la que se convoca.
- b). Los requisitos académicos (perfil que deberán reunir los aspirantes).
- c). El salario asignado a la plaza conforme al tabulador vigente.
- d). Fecha de inicio y término de labores para las plazas interinas. Y únicamente fecha de ingreso a laborar para las plazas de base.



- e). Funciones que realizará el trabajador.
- f). Las fases o evaluaciones a que se sujetará el concurso.
- g). Temas de los programas de las materias a las que se convoca.
- h). Fecha de realización de las evaluaciones.
- i). Fecha y lugar de recepción de solicitudes.

CLÁUSULA 26

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES

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

1. Al presentarse una plaza vacante, sea esta de nueva creación 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 25 la cual deberá ser boletinada en las dependencias de la U.A.S. 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:

[Handwritten signature]

- 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.
- b). 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:

- d). 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

[Handwritten signatures and marks]



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.

- d). 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.
- e). 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.
- f). Resolverá sobre aquellas solicitudes de promoción del personal interino académico o administrativo.
- g). Cuando haya dos o más solicitudes para una plaza, ésta se otorgará a quién resulte con la más alta calificación en la evaluación que se realice a los aspirantes bajo los criterios siguientes:

[Handwritten signature]

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

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

[Handwritten signatures and marks]



CLÁUSULA 27

PROCEDIMIENTO EXTERNO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES

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

- a). La Comisión Mixta 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 24 de este Contrato Colectivo de Trabajo, para poder participar en el concurso de oposición.
- c). El aspirante a personal académico entregará la documentación requerida que acredite el nivel académico que se exige en la convocatoria de conformidad con la cláusula 25 de este Contrato Colectivo de Trabajo.
- d). El aspirante a personal académico se sujetará a los procedimientos de ingreso para ocupar plaza vacante, de acuerdo a lo previsto en las cláusulas de la 96 a la 103 de este Contrato.

CLÁUSULA 28

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

Para que tengan validez todas las contrataciones que se hagan en las dependencias y centros de trabajo de nueva creación, deberán cumplir previamente con todos los requisitos y procedimientos señalados en las cláusulas de la 96 a la 103 de este Contrato Colectivo de Trabajo, todo caso de inconformidad o impugnaciones originadas por violaciones o irregularidades a los procedimientos de contratación o de promoción serán tratados y resueltos por la Comisión Mixta General de Admisión Adscripción y Promoción, en un plazo que no exceda de (10) diez días hábiles posteriores a la fecha en que se hayan interpuesto.

[Handwritten signature]

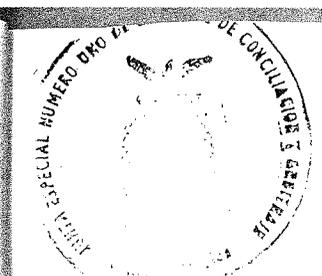
CLÁUSULA 29

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

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

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

[Handwritten signatures]



CLÁUSULA 30

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

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

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

CLÁUSULA 31

ADECUADA ADSCRIPCIÓN PARA EL TRABAJADOR POR RAZONES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL O MOTIVOS PARTICULARES

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

[Handwritten signature]

CLÁUSULA 32

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

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

[Handwritten signatures]

se debe presentar a realizar sus labores respectivas, en su caso la Universidad procederá a tomar las medidas administrativas correspondientes.



CLÁUSULA 33

DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN O PERMUTA DEL PERSONAL ACADÉMICO.

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

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

CLÁUSULA 34

PROCEDIMIENTO PARA LA PERMUTA DEL PERSONAL ACADÉMICO

Todo trabajador que se interese en permutar su plaza académica deberá sujetarse a lo dispuesto en la cláusula que antecede, una vez autorizada su permuta, la instancia sindical correspondiente tiene la obligación de gestionar y supervisar ante la Dirección General de Recursos Humanos la cumplimentación efectiva de esta autorización.

Las permutas, podrán ser temporales o definitivas, de un turno a otro y/o de una dependencia a otra pero únicamente entre el personal de base que se encuentre en servicio activo en su adscripción, y que además las plazas permutadas reúnan exactamente ambas el perfil académico, categoría y nivel.

CLÁUSULA 35

DE LAS IMPUGNACIONES EN CASO DE NEGATIVA A CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN O PERMUTA

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



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

CLÁUSULA 36

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 U.A.S., 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 37

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

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

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



CLÁUSULA 38

EL TRABAJADOR QUE ABANDONE EL PAIS 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 U.A.S., 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.

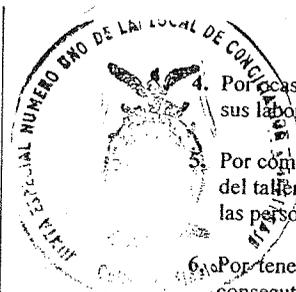
**CAPÍTULO IV
RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE
LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

CLÁUSULA 39

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

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

1. Por engañar al trabajador a la Universidad, presentándole certificados falsos o referencias en los que se le atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión, dejará de tener efectos después de (30) treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
2. Por incurrir, durante sus labores en actos de violencia 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 U.A.S., 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.



A. Por ocasionar intencionalmente perjuicios graves y daños materiales durante el desempeño de sus labores que impidan u obstaculicen las labores universitarias.

Por comprometer el trabajador, con sus imprudencias o descuidos inexcusables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde presta sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.

6. Por tener el trabajador sin causa justificada o sin permiso, más de (3) tres días de faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o (5) cinco no consecutivas en el período de (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 (10) diez días hábiles posteriores a la expedición del dictamen por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, para el Personal Académico; y por la Representación Legal del Sindicato, para el Personal Administrativo, esto con fundamento en las cláusulas 30 y 32 de este Contrato. Previa valoración del sindicato de la propuesta institucional de conformidad con lo establecido en las cláusulas citadas.

CLÁUSULA 40

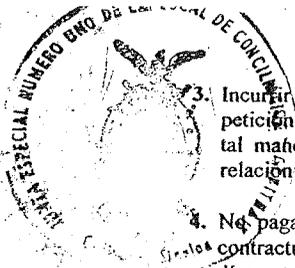
**CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE
TRABAJO IMPUTABLES A LA INSTITUCIÓN**

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

1. Por engañar 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:
 - a). Por incumplimiento del Gobierno Federal o Estatal, en cuanto a la entrega del subsidio a la Universidad.
 - b). Sabotaje o descompostura de alguna de las máquinas que integran la infraestructura para emitir los cheques.
 - c). Por negligencia del trabajador, al no entregar su documentación en tiempo y forma.
- 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 antihigiénicas en las instalaciones o porque no se cumple con las medidas adecuadas de Higiene y Seguridad que este Contrato y la Ley Federal del Trabajo establecen.
- 7. Reducir el salario. 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.

[Handwritten signature]

Quando ocurra cualquiera de las causas de rescisión mencionadas en esta cláusula, el trabajador tiene el derecho a separarse y rescindir su relación individual de trabajo, dentro de un término que no exceda de (30) treinta días naturales, contados a partir de la fecha de su separación; con la excepción prevista en el punto 1 de esta cláusula, de igual manera se inicia el término para presentar reclamación a fin de que se les paguen las indemnizaciones a que se refiere la cláusula siguiente.

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

- a). Que cese o se modifique el comportamiento incorrecto de la patronal mencionado en los puntos 2 y 3.
- b). El pago de los adeudos y porcentajes mencionados en los puntos 4 y 7.
- c). Exigir el cumplimiento de las condiciones pactadas en el punto 1.

[Handwritten signatures]



CLÁUSULA 41

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

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

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

- 1. Si opta por la reinstalación de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos y prestaciones, accesorios legales y contractuales, incrementando todo en un (40%) cuarenta por ciento y sin que cause impuesto 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 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.

[Handwritten signature]

CLÁUSULA 42

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

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

- 1. La enfermedad contagiosa del trabajador determinada por la incapacidad médica expedida por el IMSS.
- 2. Por accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo o enfermedad profesional, acreditándose con la incapacidad temporal expedida por el I.M.S.S., o por la Coordinación

[Handwritten signatures]

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.

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 o de lo expresado en el artículo No. 1 de la Ley Orgánica; el o los trabajadores inmersos en esta problemática recibirán el salario correspondiente y prestaciones accesorias contractuales hasta en tanto por sentencia firme ejecutoria no se resuelva 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 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) días, podrá reincorporarse inmediatamente en su relación individual de trabajo, que tenía antes de su privación, el trabajador a partir de la fecha de reingreso comenzará su derecho a las percepciones salariales y demás prestaciones económicas principales y/o accesorias.

Una vez que el trabajador quede sujeto a proceso y si en la sentencia que se dicte se le considera responsable de un delito, la Universidad dará por rescindida la relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Institución y sin tener que sujetarse a lo estipulado en las cláusulas 39, 91, 93, 95 y 96 de este contrato, debiendo regresar al trabajo en la misma fecha de su liberación, 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 39 punto 6, y en las cláusulas 91, 93, 95 y 96.

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

En este apartado, también es aplicable el inciso b) de esta cláusula 42. Para el caso de que la autoridad judicial competente, declare absuelto a un trabajador sindicalizado de esta Universidad, en un plazo no mayor de un año contándose a partir de la detención hasta la absolución, la única obligación para la Institución, es la de considerar preferentemente la recontractación del trabajador de que se trate, con las características de la plaza que detentaba, siendo su adscripción aquel centro de trabajo en donde exista una real necesidad.

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

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 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 39, 91, 93, 95 y 96 de este contrato.

CLÁUSULA 43

CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

1. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previo los requisitos que para el efecto se señala. En este caso el trabajador no tendrá la necesidad de exponer motivos.

La Universidad efectuará la liquidación de sus alcances (salario, prestaciones, y demás cantidades insolutas que le corresponda), además de (30) treinta días de salario ordinario por cada año de servicios prestados sin que cause impuesto alguno; esta liquidación deberá ser entregada en un plazo no mayor de (15) quince días hábiles posteriores a la fecha de la entrega de la renuncia.

Procedimiento para la renuncia:

- a). La renuncia deberá presentarse con anticipación mínima de (15) quince días hábiles en el caso del personal administrativo, y en el caso de personal académico con (30) treinta días hábiles a la fecha en que el trabajador pretenda separarse de su trabajo.



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.

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 no profesional, el trabajador, tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y su prima de antigüedad, consistente en (40) cuarenta días de salario íntegro por cada año de servicio prestados, además de las prestaciones que tenga derecho de acuerdo a la Ley Federal del trabajo o del I.M.S.S. y de este Contrato.

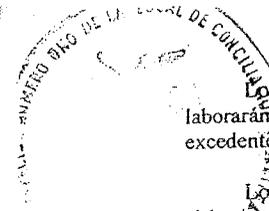
TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 44

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

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

CLÁUSULA 45

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 (15) horas más en el mismo o en otro centro de trabajo de la Universidad Autónoma de Sinaloa, siempre y cuando ambas jornadas no sumen más de (30) treinta horas a la semana, sin que descuide sus obligaciones como profesor de carrera.

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

CLÁUSULA 46

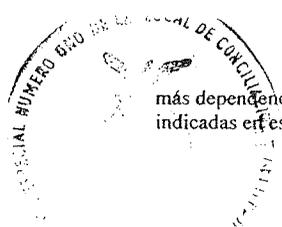
JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA INSTRUCTORAS CLÍNICAS

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 47

JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

Los profesores de asignatura tendrán una jornada de trabajo de (30) treinta horas como máximo a la semana. El personal académico de asignatura podrá impartir hasta dos materias diferentes en una o



más dependencias de la U.A.S., siempre y cuando su jornada laboral no exceda del número de horas indicadas en esta cláusula.

CLÁUSULA 48

JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

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

CLÁUSULA 49

JORNADA Y PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO

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

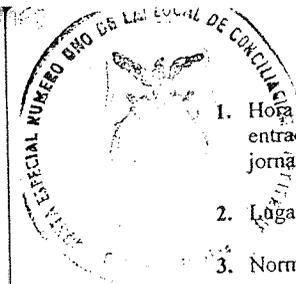
**CAPÍTULO II
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

CLÁUSULA 50

BASES PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

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

[Handwritten signatures]



1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo de tolerancia por llegar tarde a su entrada; señalar el tiempo destinado para tomar alimentos y/o período de reposo durante su jornada de trabajo.
2. Lugar en que deben comenzar y terminar sus labores.
3. Normas para el control de asistencia y puntualidad.
4. Días y horas preestablecidas para hacer la limpieza de maquinarias, aparatos y herramientas o utensilios de trabajo.
5. Días y lugares de pago.
6. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar mujeres en estado de -embarazo, y la protección que se les debe de proporcionar.
7. Normas para prevenir riesgos y accidentes de trabajo, e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
8. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos, previos y periódicos, así como medidas de profilaxis que dicte la Comisión de Higiene y Seguridad.
9. Normas para permisos y licencias.
10. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
11. Normas para el otorgamiento de recompensas, compensaciones, premios y otros estímulos económicos.
12. Las demás normas necesarias y convenientes para conseguir mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.
13. Fijará las bases de funcionamiento de las Comisiones Mixtas Generales de acuerdo con el reglamento de funcionamiento de cada una de éstas.
14. Procedimientos para los cambios de adscripción.

**CAPÍTULO III
LICENCIAS Y PERMISOS**

CLÁUSULA 51

LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO POR MOTIVOS PERSONALES HASTA POR DIEZ DÍAS ECONÓMICOS

- a) Los trabajadores sindicalizados académicos, administrativos, manuales o de intendencia, podrán disfrutar de dicha prestación, solicitando como máximo hasta cinco días por cada

[Handwritten signatures]



semestre de manera continua, o un máximo de cinco días discontinuos teniendo que mediar mínimamente el plazo de treinta días naturales para tener derecho a disfrutar de otra licencia con goce de sueldo, por cada ocasión hasta completar los cinco días correspondientes del semestre respectivo, debiendo contar cada petición con el visto bueno del titular del centro de trabajo, el cual no podrá oponerse si no existe causa justificada, y solicitarse con tres días hábiles de anticipación.

- b) No procede la acumulación de los diez días hábiles con goce de sueldo 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.
- c) Ante la presencia próxima a iniciarse el período vacacional anual decretado por el H. Consejo Universitario, o en los días festivos y de descanso obligatorio, en los días de descanso de Semana Santa, Semana de Pascua y los de descanso decembrino (todos éstos comprendidos en lo estipulado en las cláusulas 61 y 62 del C.C.T. vigente); sólo se podrán autorizar el disfrute de los días económicos siempre y cuando se soliciten con una anticipación de (15) quince días hábiles al inicio de estos períodos, pero siempre atendiendo lo estipulado en el inciso a).
- d) De igual manera, procederá la autorización de los días económicos señalados en el inciso c) de esta Cláusula, siempre y cuando se soliciten después de (15) quince días hábiles posteriores a la fecha en que concluyan cualquiera de los períodos de vacaciones o de descanso que ya quedaron anotados previamente.

CLÁUSULA 52

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

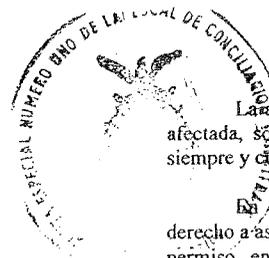
Es el derecho que se le concede indistintamente a miembros del sindicato que soliciten su separación temporal de labores con la Universidad, hasta por un año **sin goce** de salario, cuando éste sea a causa de interés personal. Teniendo derecho a reincorporarse automáticamente en su relación individual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

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

Los permisos manifestados en esta cláusula solo serán otorgados por la Dirección General de Recursos Humanos de la U.A.S., debiendo tramitarse con (10) diez días hábiles de anticipación, a través del Sindicato y con el visto bueno del Jefe inmediato, el 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 mínimamente un tiempo igual al que estuvo de licencia.

[Handwritten signatures and scribbles]



La antigüedad adquirida hasta antes de la separación de su relación de trabajo, no se verá afectada, sólo queda suspendida, reiniciándose su cómputo al momento de su reincorporación, siempre y cuando no haya recibido liquidación por concepto de indemnización.

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

CLÁUSULA 53

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

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

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

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

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

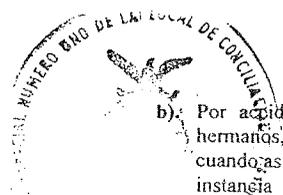
CLÁUSULA 54

LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO POR MOTIVOS PERSONALES

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

- a). Por el fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, tutores, abuelos o hermanos, (5) cinco días hábiles.

[Handwritten signatures and scribbles]



- 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 trabajadores 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 período de lactancia que comprende (7) siete meses, contándose a partir del día en que la trabajadora se presente a sus labores al finalizar la incapacidad, tendrá derecho a disfrutar de una hora de descanso durante su jornada de trabajo y si hubiera justificación médica, deberán programarse descansos mayores dentro de dicha jornada.

Ruby



CLÁUSULA 56

LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA O DOCTORADO

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

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

CLÁUSULA 57

LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO

A los trabajadores que reciban de la Institución una beca para realizar estudios de posgrado, (especialidad, maestría o doctorado), o bien cursos de capacitación o de perfeccionamiento para actualizar o incrementar su formación profesional, en el país o en el extranjero, la Institución les concederá licencia con goce de salario íntegro en las condiciones que se establezcan al respecto. Estos cursos podrán estar comprendidos en un plazo temporal de (3) tres a (6) seis meses. Los cursos de perfeccionamiento podrán ser de (3) tres a (6) seis meses.

CLÁUSULA 58

LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO TOTAL O PARCIAL PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

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

CLÁUSULA 59

LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR DERECHO AL PERÍODO SABÁTICO

Todo el personal académico de 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

Ruby



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 U.A.S., y el Sindicato la forma de computarse el tiempo.

Así también el personal académico de asignatura con (30) treinta horas base, tendrán derecho a un periodo sabático con goce de sueldo. Para efectos de disfrutar de esta licencia el cómputo de los seis años iniciará a partir del 2 de septiembre de 1996.

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 co-gobierno correspondiente y solicitar dentro del mes de Julio y/o del mes de Diciembre, según el semestre escolar de inicio para que a la vez, también, se comience de igual manera, el goce del año 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 co-gobierno del centro de trabajo al que está adscrito, sujetándose a lo especificado en los puntos 1 y 2 de esta cláusula.
5. El tiempo autorizado por la U.A.S., a los trabajadores académicos para dedicarlos 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of page 54.



CAPÍTULO IV DESCANSO Y VACACIONES

CLÁUSULA 60

DÍAS DE DESCANSO SEMANAL, PRIMA SABÁTICA Y DOMINICAL

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

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

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 él interviene voluntariamente en adecuarla de esa manera, compensando con ello las actividades que en el transcurso de la semana (lunes a viernes) no cumplen 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).

CLÁUSULA 61

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of page 55.



CLÁUSULA 62

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

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

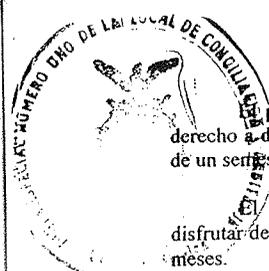
En ningún caso los períodos serán acumulados con los años siguientes. Cuando los días correspondientes a sus vacaciones rebasen el período establecido por el H. Consejo Universitario Paritario, el trabajador tendrá derecho a continuar disfrutando de los días de descanso restantes.

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

El personal académico de asignatura gozará de un periodo 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 U.A.S., se compromete a reponerlas con el pago íntegro de su salario y prima vacacional respectiva.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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 no sea menor de un semestre escolar.

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

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

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

CAPÍTULO V
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 63

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la U.A.S., estando 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.
5. Guardar reserva en los asuntos de que se tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.
6. Comunicar al representante de la U.A.S., dentro de su dependencia las deficiencias que se adviertan a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de la Institución.
7. Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.
8. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas que al respecto rijan en la Institución con el objeto de comprobar que no

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



padecen de alguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

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.

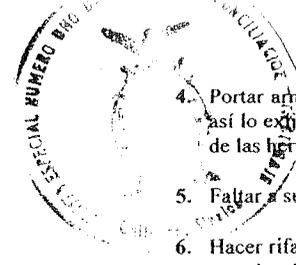
Este plazo sólo podrá ser ampliado cuando por circunstancias especiales así lo ameriten.

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 64

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

1. Usar útiles y herramientas proporcionados por la Universidad para un fin diferente de aquel a que están destinados o reservados, salvo que medie permiso por escrito del Jefe inmediato o titular de la dependencia o centro de trabajo.
2. Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la Universidad, útiles de trabajo, instrumentos o materiales, sin el permiso respectivo por escrito de su Jefe inmediato o titular de la dependencia o centro de trabajo.
3. Presentarse a laborar en estado de ebriedad, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción médica particular o de la Institución Pública de Salubridad, que se acredite con el documento respectivo.



4. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste así lo exija y se pacte con el Sindicato; se exceptúan de esta disposición las que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

5. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
6. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías durante la jornada en el centro de trabajo, sin la autorización por escrito de la Universidad y el Sindicato.
7. Introducir a la dependencia bebidas embriagantes, drogas o medicamentos, excepto cuando éstos últimos sean recetados o convalidados por algún médico.
8. Destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

TÍTULO CUARTO SALARIOS Y PRESTACIONES

CAPÍTULO I SALARIO

CLÁUSULA 65

INTEGRACIÓN DEL SALARIO

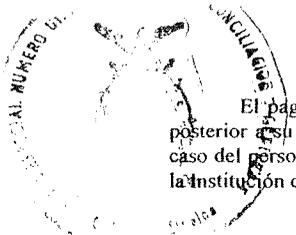
El salario se integra con los pagos hechos efectivos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

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 quincena.

CLÁUSULA 66

PAGO DE SALARIOS

El pago de los salarios se hará oportunamente, de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario efectivo el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo. Los salarios deberán cubrirse los días (15) quince y último de cada mes antes de las doce horas del día y mes respectivos, ó el último día hábil de cada quincena. En el caso de los trabajadores de intendencia que laboran en la ciudad de Culiacán, los pagos se harán los días 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 40.

CLÁUSULA 67

IRREDUCTIBILIDAD DEL SALARIO

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

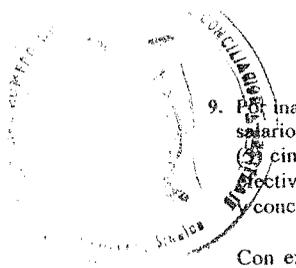
CLÁUSULA 68

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

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

1. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldos, el descuento se hará íntegro. En caso de préstamo, el descuento no podrá ser mayor de (30%) treinta por ciento del salario mensual del trabajador. Con excepción de los casos contemplados en el punto 41 de la cláusula 86.
2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato y extraordinaria cuando lo decreta el propio Sindicato.
3. Por aportaciones o cooperaciones, cuando así lo convenga el Sindicato.
4. Para fondos de ahorro y seguro del trabajador.
5. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente.
6. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.
7. Cuando se deban hacer cobros por daños ocasionados por el trabajador.
8. Por infringir la cláusula 63 en su punto 15, se precisa que, cuando un trabajador académico retenga en su poder y como consecuencia no haga entrega en un plazo máximo de (10) diez días naturales, de: exámenes, calificaciones, actas de exámenes, y con la práctica de esa conducta rebasa 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.

[Handwritten signatures and marks]



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 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 o 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 del descuento.

10. Por retención del impuesto sobre el producto del trabajo (I.S.P.T).

CLÁUSULA 69

RESPETO AL PAGO DEL SALARIO EN CASO DE CONFLICTO

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

CLÁUSULA 70

INCREMENTO SALARIAL

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

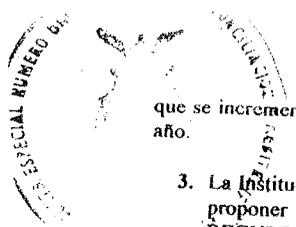
1. Que exista un decreto de aumento de salarios generales en el país.
2. Cuando el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios logre aumentos generales de salarios para los trabajadores universitarios.

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

[Handwritten signatures and marks]



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 1998.

Se acuerda actualizar el plazo para el (10) diez de febrero de 1998 para realizar el programa de recuperación salarial.

REZONIFICACION SALARIAL. Se acuerda con relación a la rezonificación salarial, dar seguimiento a la gestión ante la Federación y el Estado, para reiniciar el proceso que permita a la Institución lograr el dictamen favorable correspondiente. Asimismo la UAS se compromete a otorgar a partir de junio del actual, una bolsa de \$1'500,000.00 para el bono de vida cara, para los trabajadores de las zonas centro, centro norte y norte. De este monto corresponde a los académicos el 71% que representa la cantidad de \$1'065,000.00 y para los administrativos e intendencia la cantidad de \$435,000.00, todo ello considerando la proporción de las plantillas respectivas.

Se acuerda sobre la demanda de retabulación salarial, iniciar un estudio de manera bilateral de actualización del tabulador, dentro de 60 (sesenta) días posteriores a la firma del presente convenio y dentro del mismo plazo resolver fecha y hacer efectivo lo procedente, de acuerdo al resultado del mismo estudio, en un 50% (cincuenta por ciento) en el 2002 y en un 50% (cincuenta por ciento) en el 2003.

CLÁUSULA 71

INCREMENTO SALARIAL POR REVISIÓN ANUAL

La Universidad Autónoma de Sinaloa, otorga un incremento salarial al personal sindicalizado con efectos retroactivos a partir del primero de Enero del año 2002, del 6.75% directo al salario tabular. Además, el 1.5% para aplicarse en la prima de antigüedad. Asimismo, se establece el compromiso de otorgar el 0.5% para aplicarse un bono destinado a material didáctico para académicos a entregarse en el mes de mayo con motivo del día del maestro; en relación al personal administrativo se establece el compromiso de otorgar el 0.5% para aplicarse en la canasta alimenticia.

Respecto al personal administrativo, manual e 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 e intendencia a absorber los impuestos así como a asentar el importe de los mismos en los pasilleros 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of page 62.



CLÁUSULA 72

PAGO ANUAL DE DÍAS EXCEDENTES

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

CLÁUSULA 73

AUMENTO AL SALARIO POR ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA

Los trabajadores disfrutarán de una prima de antigüedad sobre su salario tabular en los 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 U.A.S., se obliga a mantener un registro actualizado de la antigüedad de todo el personal administrativo y de intendencia, a fin de otorgar oportunamente el citado beneficio.

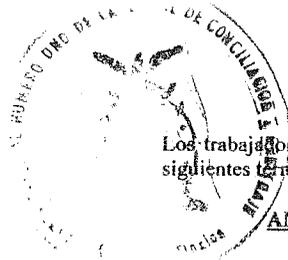
El pago de esta prestación se hará en función de los años laborados en la U.A.S., y de acuerdo al último salario devengado independientemente de la categoría contractual que el trabajador haya tenido. Esta tabla de antigüedad también se aplicará a todos los casos de contratación de personal debidamente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

Handwritten signatures and initials at the bottom of page 63.

CLÁUSULA 74

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of page 63.



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 U.A.S., se obliga a mantener un registro actualizado de la antigüedad de todo el personal académico, a fin de otorgar oportunamente el citado beneficio.

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

CLÁUSULA 75

ESTIMULO SALARIAL AL PERSONAL DE ASIGNATURA

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

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

[Handwritten signatures and scribbles]

**CAPÍTULO II
PRESTACIONES SOCIALES**

CLÁUSULA 76

AGUINALDO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

Se acuerda que se destinará una bolsa correspondiente a 3 (tres) días de salario, para ser entregados en el mes de diciembre actual, al momento de cubrir el aguinaldo, con la orientación de que dicha cantidad sea considerada para convertirse en aguinaldo en la próxima revisión contractual.

CLÁUSULA 77

AGUINALDO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO.

La Universidad Autónoma de Sinaloa 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.

Se acuerda para los académicos que la bolsa de prestaciones no ligadas al salario de 2.1% del 2000 y del 2.5% del 2001, se convierten en 7 días de aguinaldo, adicionales a los 45 días pactados en el presente contrato que suman un total de 52 días, mismos que serán establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo del año 2002.

Asimismo, se destinará una bolsa correspondiente a 3 días de salario para ser entregados en el mes de diciembre del actual, al momento de cubrir el aguinaldo, con la orientación que dicha cantidad sea considerada para convertirse en aguinaldo en la próxima revisión contractual.

CLÁUSULA 78

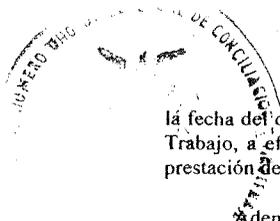
PRIMA VACACIONAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA

El personal administrativo y de intendencia, tendrá derecho a una prima vacacional del monto del (75%) setenta y cinco por ciento de su salario ordinario correspondiente a los días de vacaciones respectivas, de conformidad con la tabla anexa en la cláusula número 62 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

[Handwritten signatures and scribbles]



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 U.A.S. y el SUTUAS 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 79

PRIMA VACACIONAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO.

El personal académico al servicio de la Universidad, tiene derecho a que la Institución Educativa le pague por concepto de prima vacacional el monto equivalente al (45%) cuarenta y cinco por ciento sobre la base de (40) cuarenta días de salarios libres de impuestos, más la antigüedad, 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. 62.

CLÁUSULA 80

PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA

La U.A.S., se compromete a pagar la cantidad de: \$248.64 (SON: DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS 64/100 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 81

PAGO DE AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO DEL PERSONAL ACADÉMICO

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



CLÁUSULA 82

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 del lugar 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 83

SERVICIO DE TRANSPORTE SOBRESUELDO 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 de Mazatlán, Culiacán, Guamúchil, Guasave y Los Mochis, 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, en los casos en que la U.A.S., no dé el servicio de transporte, al trabajador se le entregará automáticamente un sobresueldo consistente a el monto de el costo del pasaje de su lugar de origen al centro de trabajo respectivo. 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 84

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

La U.A.S., 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 85

ESTÍMULOS ECONÓMICOS POR QUINQUENIOS

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

- a). Por 5 años de servicio \$ 84.00
- b). Por 10 años de servicio \$ 96.00
- c). Por 15 años de servicio \$ 108.00
- d). Por 20 años de servicio \$ 120.00
- e). Por 25 años de servicio \$ 132.00

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.

CAPÍTULO III
DEL BIENESTAR SOCIAL
DE LA PREVISION SOCIAL Y LA CULTURA

CLÁUSULA 86

PRESTACIONES PARA EL BIENESTAR SOCIAL

La Universidad con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1. Cubrir las cuotas, registrar y hacer las modificaciones al IMSS. Cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social las aportaciones que corresponda a la U.A.S., igualmente las que previamente se descuenten y correspondan a los trabajadores, para que éstos perciban los beneficios y prestaciones de dicha Institución, y registrar a los trabajadores que no lo estén, así como a los de nuevo ingreso, comunicando 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 U.A.S., 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.
6. Cubrir conjuntamente con el Sindicato a los deudos del personal sindicalizado que haya fallecido estando en servicio, jubilado o pensionado, la cantidad de \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), por concepto de gastos de defunción, del cual la Institución cubrirá el 50% y el Suntuas el 50%; el pago correspondiente, se hará de inmediato a 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 U.A.S., y el Sindicato se obligan a establecer un fondo especial para estos casos, el cual se manejará bilateralmente, debiendo depositarse, lo correspondiente a (4) cuatro casos.

7. La Universidad se obliga a cubrir conjuntamente con el Sindicato la cantidad de: \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) como ayuda de gastos de defunción a los trabajadores en los casos de fallecimiento de los padres, hijos y cónyuges, del cual la Institución cubrirá el 50% y el Suntuas el otro 50%.

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

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

8. Jubilación 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 U.A.S., 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:

- 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.
- 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.
- 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.

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

La licencia a que se refiere el párrafo anterior se tramitará por conducto de la sección sindical a la que pertenezca el trabajador, y el término señalado se computará a partir de que la institución reciba a través de archivo general la solicitud respectiva.

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 (S.A.R.).

Se acuerda respecto al pasivo del S.A.R. de los años 1992-1997 que se tiene con los académicos, cubrir en el presente año la cantidad de \$2'322,308.00, correspondiente a la programación del año 2001 y 2002, cubriendo lo del 2001 en el mes de Febrero y lo del 2002 el día 15 de diciembre del presente año. Ambos pagos de acuerdo a la cantidad establecida en el convenio del 2001.

Con respecto a administrativos, se acuerda en relación con el SAR, que lo correspondiente al 2002, se cubrirá de acuerdo a la cantidad establecida en el convenio del 2001 (\$212,681.91) a más tardar el día 30 de abril del 2002.

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.

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

- 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 — \$170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).
- Al trabajador que demuestre documentalmente tener hijos estudiando en un jardín de niños que no sea el de la U.A.S., la cantidad de \$ 170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).
- Al trabajador que demuestre documentalmente estar él mismo, sus hijos o cónyuges, estudiando la educación primaria, la cantidad de \$ 170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).
- Al trabajador que demuestre documentalmente estar él mismo, sus hijos o cónyuges, estudiando la educación secundaria, la cantidad de \$ 170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).
- Otorgar a los trabajadores, cónyuges e hijos, becas equivalentes al importe total de su inscripción, colegiaturas, pago de laboratorio, y cuotas especiales que por diversos conceptos llegaran a acordarse en el futuro en cualquier escuela de la U.A.S.

“En caso de que las escuelas obligadas a respetar las exoneraciones de pago por estos conceptos se nieguen a hacerlo en los términos descritos, la Universidad Autónoma de Sinaloa estará obligada a reembolsar de los ingresos propios de la escuela de que se trate en un término de 30 días a los trabajadores, sus cónyuges o sus hijos, las cantidades que se hayan visto obligados a pagar por la negativa a reconocerles tal derecho.”

- Pagar al trabajador que estudie los niveles de primaria, secundaria y preparatoria semiescolarizada, la misma cantidad que se contiene en los incisos c) y d) de esta misma cláusula incrementado en el porcentaje que se acuerda en el convenio del paquete económico de la revisión contractual del año 2001.
- Otorgar becas económicas equivalentes al costo de inscripción y colegiaturas para los hijos de los trabajadores que requieren de educación especial (lento aprendizaje).
- La U.A.S se obliga a garantizar el ingreso a los trabajadores, hijos y cónyuges a las Escuelas y Facultades de la misma.

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 U.A.S., 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.

Se acuerda incrementar de 3 (tres) a 4 (cuatro) salarios mínimos, así como, incrementar de 2 a 3 salarios mínimos la aportación al INFONAVIT. Asimismo, actualizar la cuota INFONAVIT de acuerdo al salario real, a los trabajadores Académicos con 20 a 25 años de antigüedad laboral y de 50 a 55 años de edad biológica, sin dejar de realizar la gestión para atender la demanda de los trabajadores.

En relación a INFONAVIT, la U.A.S., se obliga a crear un FONDO ALTERNATIVO, mientras la Institución no regularice el pago de cuotas a dicho Instituto, la cantidad de:— \$2'640,000.00 (DOS MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), para el 2002, lo que representa un fondo de \$220,000.00 mensuales para académicos y \$1'680,000.00 (UN MILLÓN SEISCIENTOS OCHENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), que representa un monto de \$140,000.00 mensuales para administrativos, que se cubrirá a partir de 10 (diez) días hábiles posteriores a la firma del presente convenio, pudiendo incrementarse en caso de liberarse recursos económicos por efectos de la revisión de la plantilla de los trabajadores universitarios.

SECRETARÍA DE CONCILIO

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.

Sobre la estancia infantil, se acuerda iniciar y dar concreción a dicho proyecto, a más tardar en 30 (treinta) días hábiles posteriores a la firma del presente convenio, en una primera etapa para los hijos de trabajadores del edificio central, bajo la coordinación de la Dirección de Prestaciones Sociales y la Secretaría de Previsión Social del SUNTUAS Administrativos, sugiriendo aprovechar espacios y actividades culturales de la Casa de la Cultura U.A.S.

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 ISSSTESIN.

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 S.E.P., para la obtención de becas para los niños de lento aprendizaje, hijos de los trabajadores.

Sobre la creación de la Escuela de Educación Especial para niños de lento aprendizaje o bien con problemas de lenguaje, se acuerda que sean atendidos por una sección integral especial, de la Escuela de Psicología, con el apoyo de las Escuelas de Medicina, Enfermería y Trabajo Social, en coordinación con la Dirección de Prestaciones Sociales y la Secretaría de Previsión Social del SUNTUAS Administrativos, de la misma manera esta Comisión atenderá la solicitud de consultorio médico exclusivo en el IMSS, para trabajadores Universitarios, en un plazo que no exceda del 31 de marzo del 2002, asimismo se atenderán casos que estuvieran pendientes de atender sobre las becas a niños de lento aprendizaje

25. La Universidad practicará los descuentos a los trabajadores que por escrito o individualmente lo soliciten al Sindicato por concepto de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, entregándolas en un plazo de (3) tres días hábiles después de hecho el descuento, al tesorero del Sindicato de la Sección respectiva, sin cobrar por este concepto cantidad alguna.
26. La Universidad Autónoma de Sinaloa, colaborará con los recursos humanos y materiales propios de que pueda disponer con el Sindicato en la organización de actividades culturales, recreativas y deportivas para los niños de los trabajadores universitarios.
27. La Universidad se obliga a asentar en el talón de cheques de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos y si son por inasistencia a que 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: \$450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), para la primera graduación, y de \$ 225.00 (DOSCIENTOS VEINTICINCO PESOS 00/100 M.N.), por cada posterior graduación. Asimismo, la Universidad pagará las extracciones dentales y en ayuda de gastos dentales se cubrirá el 60% efectivo.

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 gastos 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.

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

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

33. Cubrir conjuntamente con el Sindicato a los deudos del personal académico y administrativo que hayan fallecido estando en servicio, jubilados o pensionados, la cantidad de: \$9,000.00 (NUEVE MIL PESOS 00/100 M.N.) por concepto de pago de seguro de vida del cual la Institución cubrirá la mitad y el SUNTUAS la otra parte. Se precisa que los \$4,500.00 que por este concepto el SUNTUAS Sección Académicos, debe de cubrir a los beneficiarios del trabajador(a) académico(a) fallecido(a), queda cubierta con el pago del seguro de vida colectivo. De no cubrir la Institución la parte que le corresponde, en un plazo de (45) cuarenta y cinco días posteriores a la entrega de la documentación requerida para cumplir con esta prestación, ésta se incrementará a razón de (10%) diez por ciento mensual. Para garantizar el pago oportuno de esta prestación, la U.A.S., se obliga a establecer un fondo especial para estos casos, el cual se manejará bilateralmente debiendo depositarse lo correspondiente a (3) tres casos.

34. Cubrir conjuntamente con el Sindicato el pago de un seguro de vida colectivo para los trabajadores, ante una Institución aseguradora, o bien otro mecanismo que dé cumplimiento a esta prestación dentro de un término de (30) treinta días contados a partir de la firma de este Contrato, una comisión bilateral realizará el estudio correspondiente a fin de determinar el monto.

Se acuerda con respecto al apoyo para fondo de SEGURO DE VIDA COLECTIVO DE ACADÉMICOS, incrementar para el 2002 el 50% del monto del pago de la póliza correspondiente al presente año, sobre el monto adicional asignado en el 2001.

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 U.A.S., y los trabajadores que participen en éstos cursos de capacitación se les otorgará obligatoriamente licencias con goce de salario por el tiempo que duren.

Los cursos que se impartan deberán realizarse cada tres meses, previo programa establecido por la Comisión Mixta de Capacitación, la Dirección de Recursos Humanos y el SUNTUAS sección Administrativos.

39. La Institución proporcionará al sindicato, en la primer quincena de enero de cada año, un préstamo de \$ 300,000.00 (TRESCIENTOS 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 U.A.S., a como su liquidez presupuestaria se lo permita proporcionará préstamos a sus trabajadores hasta por (3) tres meses de salario sin que cause interés alguno y una vez por año, siempre y cuando el trabajador lo requiera para los siguientes casos:

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

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

42. La U.A.S., 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.

TÍTULO QUINTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO

CAPÍTULO ÚNICO DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO

CLAUSULA 87

OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL SINDICATO

1. La Universidad Autónoma de Sinaloa, con respecto al Sindicato se obliga a conceder los siguientes permisos y licencias con goce de salario y sin detrimento a los derechos de los trabajadores pactados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

- a). A (50) cincuenta trabajadores por tiempo indefinido 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.
- e). El conceder permiso con goce de salario a los trabajadores miembros de la Comisión Negociadora por los días que sean necesarios desde la presentación a la Universidad del proyecto de revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo a efecto de formar el mismo y por todo el tiempo que duren las pláticas respectivamente hasta la firma del acuerdo de revisión.
- f). A todos los trabajadores sindicalizados los días que solicite el Sindicato en el año para asistir a los Congresos Generales que se celebren.
- g). Dar permiso con goce de salario a los trabajadores administrativos y académicos para celebrar asambleas de: dependencias, delegaciones o de secciones.
- h). Conceder permiso con goce de salario a los trabajadores administrativos y académicos que como delegados especiales y/o comisionados, asistan a diversos eventos de carácter nacional y estatal previa notificación al Sindicato y a la Dirección General de Recursos Humanos.

2. Proporcionar las instalaciones de la Institución para realizar actividades propias de la organización sindical.

3. Facilitar instalaciones y equipo para el funcionamiento del Sindicato, con sede en esta ciudad así como en las zonas foráneas.

4. Proporcionar ayudas económicas al Sindicato, por:

- a). La cantidad necesaria mensual para el gasto de arrendamientos de locales sindicales.
- b). \$ 50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para ayuda de mantenimiento y conservación de los locales sindicales.

- c). \$140,000.00 (CIENTO CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento del deporte.
- d). \$ 258,000.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento de actividades culturales y académicas.
- e). \$115,000.00 (CIENTO QUINCE MIL PESOS 00/1100 M.N.) anuales para el fomento de actividades sociales y de educación sindical.
- f). \$ 45.00 (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 QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) a través de la sección sindical para los trabajadores administrativos, para aplicarse en el el mismo objetivo.
- g). 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 CIENT 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.
- i). 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.

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

CAPÍTULO I COMISIONES MIXTAS CONTRACTUALES Y DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA

CLÁUSULA 83

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

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

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

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

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 89

RECURSOS MATERIALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS GENERALES PERMANENTES

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

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

CLÁUSULA 90

FACULTADES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN

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

CLÁUSULA 91

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

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

CLÁUSULA 92

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

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

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

CLÁUSULA 93

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

Cuando a un trabajador o grupo de trabajadores se les impute la comisión de una supuesta falta, la Administración Central Universitaria y/o el representante que para este efecto designe, deberá de iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo de (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 ésta el término de (5) cinco días hábiles para interponer en su caso la inconformidad ante la Comisión Mixta General de Conciliación.

CLÁUSULA 94

ELECCIÓN DEL TRABAJADOR ENTRE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN O LA 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 95

PROCEDIMIENTO DE SEGUNDA INSTANCIA

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

Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría, debiéndose expresar las razones cuando haya ausencia de firmas, y en caso de empate, se recurrirá al perito de derecho que por orden numeral le corresponde conocer del asunto conforme a la lista que formularán en común acuerdo los representantes de la U.A.S., y del S.U.T.U.A.S. 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 96

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

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

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

CLÁUSULA 97

FACULTAD EXCLUSIVA DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL INTERINO Y PROMOCIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

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, 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 S.U.N.T.U.A.S., Sección Académicos, en los términos de la cláusula 26 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 U.A.S., 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 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 98

FACULTAD EXCLUSIVA DE LA COMISIÓN MIXTA LOCAL DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL INTERINO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

La contratación de personal interino y las promociones del personal académico son función exclusiva de las Comisiones Mixtas Locales de Admisión, Adscripción y Promoción del personal Académico en cada uno de los centros de trabajo de la Institución, estas comisiones llevarán a cabo las promociones procedentes y en caso necesario convocarán a los interesados de acuerdo a lo previsto por este documento de orden laboral, quienes deberán posteriormente sujetarse a los procedimientos establecidos para tal efecto en este Contrato Colectivo de Trabajo y en los Reglamentos que del mismo se deriven; debiéndose, notificar simultáneamente al Comité Ejecutivo del SUNTUAS, Sección Académicos, en los términos de la cláusula 26 de este citado pacto laboral.

CLÁUSULA 99

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

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

- 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.
- Establecer criterios generales para determinar la correcta aplicación, vigilancia y supervisión de los procedimientos de admisión y adscripción del personal académico.
- 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.
- 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.
- 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.
- Redactar la convocatoria respectiva (interna y externa) a concurso de oposición para la admisión en plazas de nueva creación, turnarla al órgano e instancias universitarias correspondientes para su conocimiento y publicación.
- Recibir del personal académico de tiempo indeterminado, las solicitudes de cambios de adscripción y turnarlas al órgano universitario correspondiente, así como a la Comisión Mixta Local del centro de trabajo correspondiente.
- Registrar candidatos al concurso de oposición correspondiente, así como al órgano interesado de la Universidad, para establecer la relación de trabajo.

Vigilar la correcta aplicación de evaluación y dictaminación que realiza para la admisión del personal académico.

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

Resolver en definitiva en los casos de impugnación de procedimiento general de admisión.

“En cada una de las zonas Norte y Sur se integrará una comisión bilateral compuesta por dos miembros, correspondiente al SUNTUAS acreditar en cada comisión un representante e igual número a la Institución. En carácter de esta comisión se circunscribe dentro de un plan piloto que implicará el seguimiento y evaluación bilateral de las actividades a realizar, con vigencia de un año, a partir de Enero del 2002 a Enero del 2003, con la posibilidad de ser refrendado o en su caso plantear nuevas alternativas.”

“El objetivo de esta Comisión será garantizar el cumplimiento de los procedimientos contractuales relativos a la admisión, adscripción y promoción del personal académico y para tal efecto de le delegan las facultades contenidas en la presente cláusula y demás relativas. En caso de que esta comisión se extralimite en sus funciones, la institución y el sindicato acuerdan dar por terminado el presente acuerdo, dejando sus funciones a la referida comisión.”

CLÁUSULA 100

FACULTADES DE LAS COMISIONES MIXTAS LOCALES

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

- 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.
- Aplicará correctamente los procedimientos contractuales para la promoción del personal académico, cuando se trate de vacantes temporales y/o definitivas.
- SE DEROGA
- Recibir solicitudes de miembros del personal académico que deseen ser evaluados, para fines de promoción. Para tal efecto, organizará el procedimiento para que sea aplicada la evaluación de promoción en el periodo que se acuerde bilateralmente con el H. Consejo Técnico. Donde no haya Consejo Técnico, la autorización de la Comisión Mixta General.
- Elaborará propuesta de programación de cargas académicas y horarios correspondientes a cada semestre. Para tal efecto debe considerar en orden de preferencia, la carga académica que les corresponde a los Profesores de Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Asignatura Base.
- Redactar la convocatoria interna al concurso de oposición para la promoción, según corresponda y turnarla a la Dirección General de Recursos Humanos para su conocimiento y autorización. Debiendo resolver en 10 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.
- Una vez promovido el personal académico necesario para cubrir las vacantes existentes, procederá a elaborar la programación final, poniéndola de inmediato a disposición de la Comisión Mixta General para que esta en un plazo de 10 días hábiles comunique la resolución o en su caso, señale las observaciones a que hubiere lugar, debiendo éstas estar contractualmente fundadas para acreditar su improcedencia.

CLÁUSULA 101

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

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

CLÁUSULA 102

DE LAS SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA PARTICIPAR EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

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

CLÁUSULA 103

DE LOS JURADOS CALIFICADORES EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

Es facultad exclusiva de los jurados calificadores practicar las evaluaciones, dictaminar y resolver en definitiva todo lo que a éstos órganos colegiados concierne, referente a los concursos de oposición que estén acordes al Contrato Colectivo de Trabajo, a las convocatorias publicadas en las reglamentaciones derivadas del mismo, y en su caso en las orientaciones y criterios previamente acordados por las Comisiones Mixtas General o Locales de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico. Los jurados calificadores para cada uno de los concursos, se conformarán con tres miembros que serán designados por la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción respectiva. Los integrantes de los jurados deberán ser personal de la dependencia y área convocada o invitados pero en todos los casos deberán tener *titularidad* del área académica según se trate la plaza o plazas convocadas y su nivel académico deberá ser igual o superior al solicitado para los aspirantes a concursar. Y solo será válido el dictamen firmado por las comisiones mixtas generales si cumple el requisito del acuerdo bilateral en la integración del jurado.

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

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

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

CLÁUSULA 104

SITUACIÓN EN QUE PROCEDE LANZAR NUEVA CONVOCATORIA

Si ninguno de los candidatos que aspiren a participar en el concurso de oposición reúne los requisitos señalados en la convocatoria, o bien que los jurados calificadores dictaminen que ninguno de los aspirantes sustentantes es apto para cubrir las necesidades académicas que se requieren para ocupar la plaza vacante, el concurso de oposición se declarará desierto. En consecuencia la Comisión Mixta 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 105

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

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

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

CLÁUSULA 106

EL ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO INTEGRACIÓN Y FACULTADES DEL SINDICATO Y LA INSTITUCIÓN

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

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

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

CLÁUSULA 107

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

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

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 y que le impida laborar, salvo en los casos establecidos en la cláusula 37 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 a través de la Dirección General de Recursos Humanos; pudiendo ser temporal o definitiva.

CLÁUSULA 109

PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES DE NUEVA CREACIÓN TEMPORALES O DEFINITIVAS

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

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

Quando para cubrir una plaza de promoción se requieran conocimientos o aptitudes diferentes a las desarrolladas por los aspirantes en su plaza actual, el Suntuas Admvs. se remitirá previo a la propuesta, a los requisitos establecidos en el catálogo de puestos y manual de funciones y las pruebas documentales que extienda la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que acrediten los conocimientos o aptitudes requeridas. Además de lo estipulado en el Reglamento de Procedimientos del Movimiento Escalafonario del personal administrativo y de intendencia afiliados al suntuas sección administrativos en su capítulo V "De La Promoción".

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

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

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

Los trabajadores que gocen de licencias como integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato; licencias como integrantes de las Comisiones Mixtas Contractuales, o Comisiones Estatutarias del Sindicato; licencias para integrar el Comité Ejecutivo Nacional de la 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 SUNTUAS-Administrativo cubrirá la plaza que quede vacante, enviando al personal que por derecho le corresponda de conformidad con la bolsa de trabajo que para el efecto manejará exclusivamente el Sindicato quien obligatoriamente observará los requisitos contenidos en el Catálogo de Puestos notificando por escrito a la Universidad, quién cubrirá el salario y prestaciones correspondientes a partir de la fecha de presentación del trabajador al lugar de su adscripción.
- e). En ningún caso se podrá disminuir el número de plazas, pero si podrá la Institución solicitar dentro de un plazo no mayor de (5) cinco días hábiles contados a partir de la existencia de la vacante, que previo acuerdo con el SUNTUAS-Administrativo, se cubra mediante plaza de otra clasificación siempre de base y/o solicitarla incluso para otra dependencia.
- f). Por ningún concepto se incluirá lo relativo a exámenes psicotécnicos, ni aquello destinado a investigar conducta o ideología de carácter político o religioso, así como los relativos al sexo, edad o antigüedad en la Universidad, ni promedio alguno para estudiantes.

CLÁUSULA 110

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 111

DERECHO Y PLAZO A FAVOR DEL TRABAJADOR PARA INCONFORMARSE POR RESOLUCIÓN DEL SINDICATO QUE LE AFECTEN.

Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución del movimiento escalafonario del SUNTUAS-Administrativo, podrán inconformarse ante la Comisión Mixta General de Conciliación, dentro de un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir de que les notifique por escrito la resolución que les afecte.

La inconformidad deberá presentarse por escrito simultáneamente a los representantes del Sindicato y de la Administración en la Comisión Mixta General de Conciliación, la que deberá resolver en base a los procedimientos y términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 112

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

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

CLÁUSULA 113

OBLIGACIÓN DE PUBLICAR ESCALAFONES, REGLAMENTOS Y RESOLUCIONES DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL SUNTUAS ADMINISTRATIVOS

Los Escalafones formulados; el Reglamento de Escalafón; los movimientos escalafonarios que se realicen y las resoluciones que dicte el SUNTUAS-Administrativo, se harán públicos a través de los medios internos de información posibles con que cuenta la Institución y el Sindicato, con una periodicidad de (2) dos meses.

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

CLÁUSULA 114

PROCEDIMIENTO PARA LA PERMUTA

Las permutas se pueden realizar con el simple consentimiento expresado por escrito de los trabajadores permutantes, que deberán notificar simultáneamente a la Dirección General de

Recursos Humanos, al Sindicato y a las dependencias de adscripción, por conducto del Archivo General, señalando con una anticipación mínima de (5) cinco días hábiles, la fecha en que se efectuará la permuta, a fin de que se hagan los movimientos administrativos por el Sindicato relacionados con la adscripción correspondiente.

Las permutas se pueden hacer 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 U.A.S., que por su ubicación y/o naturaleza de sus funciones dentro de su especialidad, rama y área de trabajo, le permitan desempeñarlas con el mayor grado de eficiencia posible.

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

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

CLÁUSULA 116

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

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

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

CAPÍTULO V DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CLÁUSULA 117

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

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

CLÁUSULA 118

TIPIFICACIONES AL TRABAJO POR LA COMISIÓN

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

CLÁUSULA 119

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Son facultades de esta Comisión:

- a). Elaborar el manual donde se señale específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad, en un plazo no mayor de (60) sesenta días posteriores a la firma de este Contrato.

- b). Fijar las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán cuando menos dos veces al año. Para lo cual la Universidad deberá realizar convenios especiales con Instituciones de salud.
- c). Establecer los lineamientos generales para que se implanten los servicios de higiene y prevención de accidentes en los distintos centros de trabajo.
- d). Investigar las causas de accidentes y enfermedades para que se implanten los servicios de higiene y prevención de accidentes en los distintos centros de trabajo.
- e). 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 U.A.S., 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 CONCURSO DE OPOSICIÓN O AL JURADO CALIFICADOR

Cuando los representantes ante la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad y demás comisiones contractuales que requieran asesores técnicos para la solución de un problema o

conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo a los especialistas en la materia de que se trate, dentro del personal que labore en la Universidad.

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

CAPÍTULO VI DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES

CLÁUSULA 122

INTEGRACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DE LOS ACUERDOS O RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN

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

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

I. FACULTADES DE LA COMISIÓN

- a). Dictaminar sobre: recategorización, nivelación, retabulación salarial de los puestos, cambio de rama, cambio de actividad y modificación de la jornada de trabajo.
- b). Dictaminar cuáles son los puestos 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.

CAPÍTULO VII DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 123

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Para los efectos de este Contrato, se denomina Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, el organismo que representa tanto a la Universidad Autónoma de Sinaloa, como al Sindicato 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.
- X. Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento, así como el Reglamento General de Capacitación y Adiestramiento. Este último deberá contener mínimamente los siguientes puntos:
 - a). Fundamento legal.
 - b). Definiciones de Capacitación y Adiestramiento.

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

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

TITULO SEPTIMO TRANSITORIOS

CAPITULO UNICO CLAUSULAS TRANSITORIAS

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

PRIMERA.- Con respecto al Sindicato la Universidad se obliga a elaborar los tabuladores del personal académico y administrativo, partiendo de los incrementos salariales acordados en el presente Contrato. Esto deberá hacerse el día siguiente de la firma del presente contrato.

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

SEGUNDA.- 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 1997 y regirán para el presente año, en tanto no haya un nuevo incremento referidos a la cláusula 71.

TERCERA.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, acepta incluir y reconocer en el Contrato Colectivo de Trabajo del SUNTUAS de 1997, todas las conquistas que por error involuntario se hayan omitido y que estén establecidas en todos los anteriores contratos colectivos de trabajo de 1980 a la fecha. Además se obliga a reproducir el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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 86. 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 Único.

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 U.A.S., para que puedan obtener el Grado de Licenciatura Universitaria.

DÉCIMA.- La U.A.S., 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 U.A.S., 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.- Las partes se obligan 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, en un plazo que no exceda de 30 treinta días hábiles, a partir de la firma del presente convenio

DÉCIMA SEGUNDA.- La U.A.S., se obliga a entregar al Sindicato en un plazo no mayor de 15 quince días hábiles, contados a partir de la firma del presente contrato, el listado de trabajadores de confianza. Asimismo, ambas partes se comprometen a revisarlos de manera bilateral dos veces al año (una en junio, otra en diciembre), en los términos de la cláusula 10 del mismo, para regular de manera pertinente el ingreso de dicho personal.

DÉCIMA TERCERA.- Con relación a la cláusula 39, 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 U.A.S., 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 concretice 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, ambas partes están de acuerdo en discutirlo y aprobarlo en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la firma del convenio que se derive de la presente revisión contractual.

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 10, las partes acuerdan realizar una revisión del personal de confianza que labora actualmente en la U.A.S., bajo los criterios y mecanismos pactados en los convenios resultado de la revisión contractual para 1996 y del 04 de noviembre del mismo año.

Los resultados que se obtengan de la revisión hecha, serán tratados bilateralmente, incluyendo su ejecución en un plazo no mayor de 10 días hábiles contados a partir de la firma del convenio producto de la presente revisión contractual

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 86 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, en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de la firma del presente emplazamiento.

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 U.A.S., 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 a revisión contractual correspondiente a 1997, los reglamentos de becas, periodo sabático, jubilación y pensiones, para su aprobación en forma bilateral.

VIGÉSIMA QUINTA.- La Institución, se compromete a otorgar uniformes a los trabajadores que formen 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 (15) quince 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 provisiones 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 otorguen 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 del inciso (g) el punto 3 de la cláusula 102 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 periodo 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 (30) treinta 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 S.E.P. 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 9 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 correspondían, 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 U.A.S., 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

[Handwritten signatures and scribbles]

(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 se obligan a conformar una comisión bilateral que se encargará de realizar las investigaciones y los estudios necesarios sobre las condiciones de trabajo en aquellos centros laborales que se consideran y reclaman como riesgos para la salud del personal que en ellos prestan sus servicios; lo anterior es con la finalidad de incrementar el porcentaje del (5%) cinco por ciento expresado en la cláusula 86 punto 32 de este Contrato.

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 y 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:

SEGUNDA. 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 44, 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 45 del Contrato Colectivo de Trabajo, ésta se modifica en razón de que se implementan 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.

[Handwritten signatures and scribbles]

DÉCIMA
SEGUNDA.

La Institución se obliga con el Sindicato a incluir la tabla de producción y méritos académicos, (Tabla de Puntaje T.P.M.A.), 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 (S.E.P.), para la consecución de los recursos que posibiliten su concreción.

A continuación se transcribe íntegramente 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	4
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	6
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	4	8
Impartición 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:

- 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.

III. 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:
- 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
- c). 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:

- 1). 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 calificadas 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 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:

- 1). 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:
- Tener cuando menos nueve años de experiencia académica en el área de su especialidad.
 - Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ello al menos treinta y dos puntos de la TPMA; y
 - Haber acumulado puntos cuando menos en 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 cuando menos en 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:

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

- 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:

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

- 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,
- 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:

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

- Para el nivel «A» tener grado de Licenciatura o preparación equivalente; o bien:
 - 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
- 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:
 - 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:
- 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.

X). 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.

DÉCIMA

TERCERA.- 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.

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 del Escalafón (Capítulo IV), las partes, determinan diseñar, elaborar y reglamentar el escalafón en forma conjunta para que una vez que este se tenga, se 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. Precisándose que en tanto no se concluyan, continúa con su vigencia lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1996.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMA: La Universidad y el Sindicato en un plazo de 30 (treinta días), a partir del acuerdo del levantamiento del emplazamiento a huelga, nos comprometemos a elaborar el reglamento del nuevo funcionamiento de las Comisiones Mixtas Locales, en base al contenido de las cláusulas 98 y 100 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente y al reglamento de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del personal académico.

CUADRAGESIMA OCTAVA: La Institución y el SUNTUAS acuerdan revisar, actualizar, reformular y precisar todo lo correspondiente al contenido de la cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para 1996, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días contados a partir de la firma del presente convenio, resultado del emplazamiento por revisión contractual para 1997.

CUADRAGESIMA NOVENA: La relación laboral entre la Universidad y el personal sindicalizado con una antigüedad superior a los 25 años de servicios, será regulada de manera complementaria a lo estipulado por el contrato colectivo de trabajo vigente, mediante un reglamento especial que bilateralmente nos obligaciones a elaborar y aprobar, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la firma del convenio producto del presente emplazamiento.

QUINUAGÉSIMA: La Institución y el Sindicato, se comprometen a integrar el escalafón, elaborar los reglamentos de escalafón y de la Comisión Mixta respectiva, de acuerdo a las atribuciones pactadas en el presente emplazamiento, en un plazo no mayor de 30 (treinta), días contados a partir de la firma de este convenio.

Integrado lo anterior, el SUNTUAS Administrativos se hará cargo de la administración y operación de dicho escalafón.

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA: Las contrataciones del personal académico se realizarán en dos periodos, el primero en agosto y el segundo en enero de cada año.

QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA: El Sindicato y la Universidad, en un plazo de 60 (sesenta) días, revisaremos la cláusula séptima del Convenido de fecha 14 de febrero de 1995, para reformular su contenido e incorporarlos en una cláusula transitoria o en el cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo, según lo acordemos las partes. Los casos concreto que se presenten en este periodo serán tratados en estricto apego a la bilateralidad.

QUINCUAGÉSIMA TERCERA: (Quincuagésima, según convenio normativo del emplazamiento correspondiente al año de 1998). El Sindicato y la Institución, se comprometen a través de una comisión bilateral que estará bajo la responsabilidad de la Secretaría de Trabajo del SUNTUAS sección Administrativos y la Dirección General de Recursos Humanos, a integrar bilateralmente el escalafón, elaborar los reglamentos de escalafón de acuerdo a las atribuciones pactadas en el presente emplazamiento en un plazo no mayor de 45 (cuarenta y cinco) días contados a partir de la firma de este convenio. Integrado o no lo anterior, en el plazo fijado el SUNTUAS Administrativos se hará cargo de la administración y operación de dicho escalafón, teniendo como único requisito hacerlo del conocimiento de la patronal mediante la exhibición y entrega de un ejemplar, entregado el ejemplar en cuestión a la Institución, hechas o no las observaciones al mismo en un plazo no mayor a 60 (sesenta) días, el Sindicato, habiendo justificado que cumplió con lo anterior, podrá depositarlo ante la H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado, para su recepción y formalización.

QUINCUAGESIMA CUARTA: En relación al punto que corresponde al Reglamento para los Choferes de la Universidad Autónoma de Sinaloa, incluido en el emplazamiento (2000) hecho por el SUNTUAS, y que se refiere al pago del equivalente de 15 horas extras laboradas por el personal denominado "Operador de Transporte" que tenga su adscripción a la Dirección de Construcción y Mantenimiento, los comparecientes acordamos que el contenido de dicho convenio pase a formar parte en el artículo 6º, como inciso i) del reglamento en mención.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA: (Quincuagésima segunda, según convenio normativo del emplazamiento correspondiente al año 2000). La Institución y el Sindicato acuerdan en relación a la cantidad que resulte de las sumas de 3'917,028.08 (son tres millones novecientos diecisiete veintiocho pesos 08/100 m.n.), provenientes de la Bolsa por Vida Cara, dicha suma se pagará al personal académico en los días que resulten adicionales a los 45 (cuarenta y cinco) días de aguinaldo establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

[Handwritten signatures and marks on page 112]

**TÍTULO OCTAVO
DE LOS TABULADORES SALARIALES**

**TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO
VIGENTE A PARTIR DEL DÍA (1º) PRIMERO DE ENERO DE 2002
TABULADOR MENSUAL PARA AYUDA DE MATERIAL DIDÁCTICO
ESTABLECIDO EN LA CLÁUSULA 81.**

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA

DIRECCION DE SUELDOS Y SALARIOS

TABULADOR DEL PERSONAL ACADEMICO PARA EL 2002

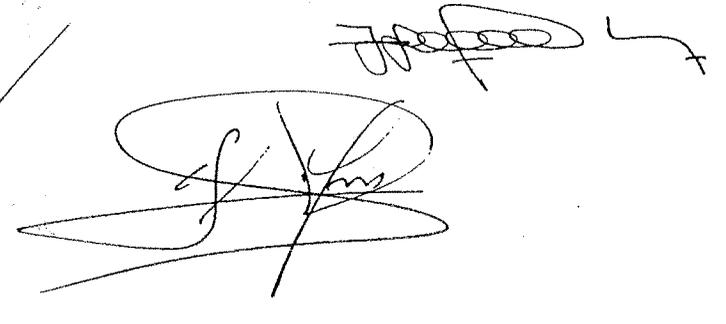
(sueldo 2001 + 6.75%)

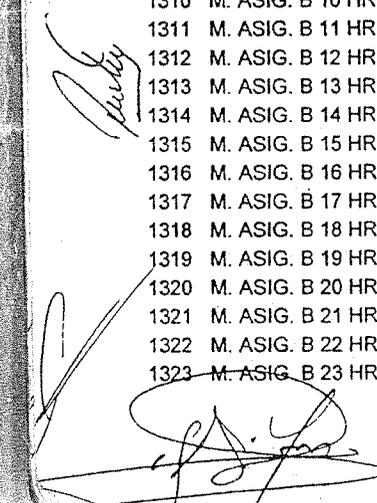
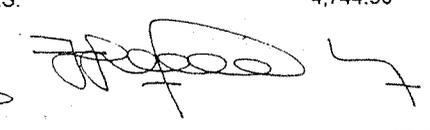
Cpza	Categoria	No_Sur	Si-Sur	Bono
1001	PROF. E INV. T.C. ASOC. A	7,394.92	8,950.12	343.40
1002	PROF. E INV. T.C. ASOC. B	8,292.48	10,036.44	377.60
1003	PROF. E INV. T.C. ASOC. C	8,791.68	10,640.60	428.00
1004	PROF. E INV. T.C. ASOC. D	9,290.76	11,242.64	460.40
1005	PROF. E INV. T.C. TIT. A	10,740.64	13,000.16	510.40
1006	PROF. E INV. T.C. TIT. B	12,713.88	15,387.76	573.20
1007	PROF. E INV. T.C. TIT. C	14,903.60	18,037.96	641.60
1011	TEC. ACAD. T.C. ASOC. A	6,292.88	7,615.56	276.00
1012	TEC. ACAD. T.C. ASOC. B	6,922.24	8,377.04	306.60
1013	TEC. ACAD. T.C. ASOC. C	7,481.80	9,054.56	335.60
1015	TEC. ACAD. T.C. TIT. A	7,886.04	9,545.20	360.60
1016	TEC. ACAD. T.C. TIT. B	8,706.96	10,656.88	392.00
1101	PROF. E INV. M.T. ASOC. A	3,697.46	4,475.06	171.70
1102	PROF. E INV. M.T. ASOC. B	4,146.24	5,018.22	188.80
1103	PROF. E INV. M.T. ASOC. C	4,395.84	5,320.30	214.00
1104	PROF. E INV. M.T. ASOC. D	4,645.38	5,621.32	230.20
1105	PROF. E INV. M.T. TIT. A	5,370.32	6,500.08	255.20
1106	PROF. E INV. M.T. TIT. B	6,356.94	7,693.88	286.60
1107	PROF. E INV. M.T. TIT. C	7,451.80	9,018.98	320.80
1111	TEC. ACAD. M.T. ASOC. A	3,146.44	3,807.78	138.00
1112	TEC. ACAD. M.T. ASOC. B	3,461.42	4,188.52	152.06
1113	TEC. ACAD. M.T. ASOC. C	3,740.90	4,527.28	167.80
1115	TEC. ACAD. M.T. TIT. A	3,943.02	4,772.60	176.56
1116	TEC. ACAD. M.T. TIT. B	4,353.48	5,328.44	194.00
1201	M. ASIG. A 1 HRS.	186.22	228.28	14.50
1202	M. ASIG. A 2 HRS.	372.44	456.56	21.00
1203	M. ASIG. A 3 HRS.	558.66	684.84	27.50
1204	M. ASIG. A 4 HRS.	744.88	913.12	34.00
1205	M. ASIG. A 5 HRS.	931.10	1,141.40	40.50
1206	M. ASIG. A 6 HRS.	1,117.32	1,369.68	47.00

[Handwritten signatures and marks on page 113]

1207	M. ASIG. A 7 HRS.	1,303.54	1,597.96	53.50
1208	M. ASIG. A 8 HRS.	1,489.76	1,826.24	60.00
1209	M. ASIG. A 9 HRS.	1,675.98	2,054.52	66.50
1210	M. ASIG. A 10 HRS.	1,862.20	2,282.80	73.00
1211	M. ASIG. A 11 HRS.	2,048.42	2,511.08	109.50
1212	M. ASIG. A 12 HRS.	2,234.64	2,739.36	118.00
1213	M. ASIG. A 13 HRS.	2,420.86	2,967.64	126.50
1214	M. ASIG. A 14 HRS.	2,607.08	3,195.92	135.00
1215	M. ASIG. A 15 HRS.	2,793.30	3,424.20	143.50
1216	M. ASIG. A 16 HRS.	2,979.52	3,652.48	152.00
1217	M. ASIG. A 17 HRS.	3,165.74	3,880.76	160.50
1218	M. ASIG. A 18 HRS.	3,351.96	4,109.04	169.00
1219	M. ASIG. A 19 HRS.	3,538.18	4,337.32	177.50
1220	M. ASIG. A 20 HRS.	3,724.40	4,565.60	186.00
1221	M. ASIG. A 21 HRS.	3,910.62	4,793.88	223.50
1222	M. ASIG. A 22 HRS.	4,096.84	5,022.16	233.00
1223	M. ASIG. A 23 HRS.	4,283.06	5,250.44	242.50
1224	M. ASIG. A 24 HRS.	4,469.28	5,478.72	252.00
1225	M. ASIG. A 25 HRS.	4,655.50	5,707.00	261.50
1226	M. ASIG. A 26 HRS.	4,841.72	5,935.28	271.00
1227	M. ASIG. A 27 HRS.	5,027.94	6,163.56	280.50
1228	M. ASIG. A 28 HRS.	5,214.16	6,391.84	290.00
1229	M. ASIG. A 29 HRS.	5,400.38	6,620.12	299.50
1230	M. ASIG. A 30 HRS.	5,586.60	6,848.40	309.00
1301	M. ASIG. B 1 HRS.	206.30	253.12	15.00
1302	M. ASIG. B 2 HRS.	412.60	506.24	22.00
1303	M. ASIG. B 3 HRS.	618.90	759.36	29.00
1304	M. ASIG. B 4 HRS.	825.20	1,012.48	36.00
1305	M. ASIG. B 5 HRS.	1,031.50	1,265.60	43.00
1306	M. ASIG. B 6 HRS.	1,237.80	1,518.72	50.00
1307	M. ASIG. B 7 HRS.	1,444.10	1,771.84	57.00
1308	M. ASIG. B 8 HRS.	1,650.40	2,024.96	64.00
1309	M. ASIG. B 9 HRS.	1,856.70	2,278.08	71.00
1310	M. ASIG. B 10 HRS.	2,063.00	2,531.20	78.00
1311	M. ASIG. B 11 HRS.	2,269.30	2,784.32	115.00
1312	M. ASIG. B 12 HRS.	2,475.60	3,037.44	124.00
1313	M. ASIG. B 13 HRS.	2,681.90	3,290.56	133.00
1314	M. ASIG. B 14 HRS.	2,888.20	3,543.68	142.00
1315	M. ASIG. B 15 HRS.	3,094.50	3,796.80	151.00
1316	M. ASIG. B 16 HRS.	3,300.80	4,049.92	160.00
1317	M. ASIG. B 17 HRS.	3,507.10	4,303.04	169.00
1318	M. ASIG. B 18 HRS.	3,713.40	4,556.16	178.00
1319	M. ASIG. B 19 HRS.	3,919.70	4,809.28	187.00
1320	M. ASIG. B 20 HRS.	4,126.00	5,062.40	196.00
1321	M. ASIG. B 21 HRS.	4,332.30	5,315.52	234.00
1322	M. ASIG. B 22 HRS.	4,538.60	5,568.64	244.00
1323	M. ASIG. B 23 HRS.	4,744.90	5,821.76	254.00

1324	M. ASIG. B 24 HRS.	4,951.20	6,074.88	264.00
1325	M. ASIG. B 25 HRS.	5,157.50	6,328.00	274.00
1326	M. ASIG. B 26 HRS.	5,363.80	6,581.12	284.00
1327	M. ASIG. B 27 HRS.	5,570.10	6,834.24	294.00
1328	M. ASIG. B 28 HRS.	5,776.40	7,087.36	304.00
1329	M. ASIG. B 29 HRS.	5,982.70	7,340.48	314.00
1330	M. ASIG. B 30 HRS.	6,189.00	7,593.60	324.00
1351	PROF. E INV. T.C. ASISTENTE 'A'	4,754.72	5,773.64	253.00
1352	PROF. E INV. TC ASIST. B	5,035.00	6,135.56	273.80
1353	PROF. E INV. TC ASIST. C	5,481.76	6,634.72	299.00
1354	T. A. T. C. ASISTENTE "B"	5,030.30	6,129.90	269.80
1361	PROF. E INV. MT. ASIST A	2,377.36	2,886.82	126.50
1362	PROF. E INV. MT. ASIST B	2,517.50	3,067.78	136.90
1363	PROF. E INV. MT. ASIST C	2,740.88	3,317.36	149.50
1512	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV. A	2,234.44	2,724.16	64.00
1520	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV. B	3,724.04	4,540.24	96.00
1530	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV. C	5,586.04	6,810.40	174.00
1630	AUXILIAR DE INVESTIGACION NIV. D	6,194.88	7,538.36	174.00

TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO A PARTIR DEL DÍA (1°) PRIMERO DE ENERO DE 2002.
TABULADOR PARA EL PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA, CLÁUSULA 80.
TABULADOR PARA EL PAGO DE AGUA Y LUZ, CLÁUSULA 86 (punto) 43.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA

DIRECCION DE SUELDOS Y SALARIOS

TABULADOR DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA EL 2002

(sueldo 2001 + 6.75%)

Cpza	Categoria	Obs	No_Sur	Si_Sur
2001	ANAL. CONT. ESC.		4,980.90	6,044.40
2002	ANALISTA PROGRAMADOR		5,675.76	6,888.18
2003	ENC. DE NOMINAS		5,615.66	6,815.12
2007	OFICIAL ADMINISTRATIVO		4,328.76	5,252.54
2008	AUXILIAR DE OFICIAL		2,458.48	2,981.44
2009	AUX. DE AUDITOR		4,812.94	5,840.44
2012	CARGADOR/REPARTIDOR		3,680.86	4,267.46
2013	AUX. DE CAMPO		2,772.72	3,362.96
2014	TEC. CONTABLE		3,131.42	3,798.60
2016	AUX. DE ENFERMERIA		3,545.42	4,301.32
2017	TECNICO MANT. DE HERBARIO		3,694.02	4,481.66
2021	AUX. DE VIVERO		3,623.46	4,396.08
2022	AUXILIAR DE CERAMICA		2,608.40	3,163.46
2023	AUXILIAR DE TEATRO		2,301.48	2,790.86
2024	PROD. Y COORD. DE PROG.R.		4,579.42	5,556.88
2026	TAQUIMECANOGRAFA		2,731.84	3,313.28
	1 de Enero del 2002	(III)	2,901.68	3,519.26
2027	MEDICO		4,639.20	5,629.54
2028	BIBLIOTECARIO		3,948.28	5,116.30
2029	CAJERA RECIBIDORA		2,969.20	3,601.60
2032	CAJISTA IMPRESOR DE IMPRENTA		4,120.60	4,999.70
2034	COMPAGINADOR		3,469.60	4,209.18
2035	CONSERJE	(IV)	2,430.16	2,947.06
	1 de Enero del 2002	(V)	2,567.92	3,114.12
	1 de Agosto del 2002	(V)	2,592.22	3,143.60
	1 de Septiembre del 2002	(V)	2,616.52	3,173.08
	1 de Octubre del 2002	(V)	2,640.82	3,202.56
	1 de Noviembre del 2002	(V)	2,665.12	3,232.04
	1 de Diciembre del 2002	(V)	2,689.42	3,261.52
2036	OF. PINTOR		4,371.50	5,303.98
2037	CORTADOR DE IMPRENTA		4,120.60	4,999.70
2038	DESP. DE LAB.		3,021.78	3,665.42

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2039	DIBUJANTE		3,499.26	4,245.34
2040	DIGITISTA		3,725.72	4,519.46
2041	DIRECTOR DE TEATRO		2,901.48	3,519.36
2042	OFICIAL DE COCINA		3,939.20	4,778.64
	1 de Junio del 2002	(I)	4,371.50	5,303.98
2043	OF. ELECTRICISTA		4,371.50	5,303.98
2044	DIR. DE ACTIVIDADES CINEMATOGRAFICAS		4,703.52	5,707.56
2045	ENC. DE ALMACEN		3,013.70	3,655.58
2046	ENC. DE APARATOS TOPOG.		4,248.28	5,173.20
2047	ENC. DE CIFRAS DE CONT.		4,401.68	5,340.96
2048	PROYECTISTA		4,417.48	5,360.20
2049	ENC. DE COMPRAS		2,922.86	3,545.40
2050	ENC. DE CONMUTADOR		2,929.30	3,553.16
2051	ENC. DE ESTADIO		2,395.84	2,905.28
2052	ENC. DE HUERTAS		2,737.42	3,320.16
2054	AUX. DE CONTABILIDAD		5,615.66	6,815.12
2055	SUB-CONTADOR GENERAL		5,671.06	6,883.18
2056	ENC. DE NTRA. SENORA		3,695.56	4,483.64
2057	ENC. DE PEDIDOS		3,178.66	3,855.96
2058	ENC. DE PERSONAL		4,386.38	5,322.42
2059	ENC. DE PLANTA		3,292.78	3,994.52
2060	ENC. DE PREST. SOC.		4,407.28	5,347.82
2061	AUXILIAR DE TEATRO		2,684.00	3,255.18
2062	ENCARGADO DE VENTAS		4,626.18	5,613.68
2063	ENCARGADO DE OP. DE MACROCOMP.		4,943.80	5,999.38
2064	ENCARGADO DE DIGITISTAS ESP.		4,192.94	5,087.50
2065	ENC. GRAL. DE JAR. UAS		5,322.42	6,458.50
2066	ENCARGADO DE REPRODUCCION		2,698.14	3,272.34
2067	ENC. DE ORDENA		2,818.16	3,418.24
2068	ENC. DE ZAHURDAS		2,849.42	3,456.12
2069	ENC. DE CAFETERIA		3,374.06	4,093.18
2070	ENCUADERNADOR DE IMPRENTA		4,014.06	4,870.38
2072	FOTOLITERO DE IMPRENTA		4,747.24	5,760.74
2073	INJERTADOR		3,623.46	4,396.08
2075	INSTRUMENTISTA		3,565.54	4,325.76
2077	JEFE DE OFICINA		3,437.80	4,170.54
2079	RESPONSABLE DE TALLER E.C.Q.B.		3,137.22	3,805.58
2080	LOCUTOR		4,066.34	4,933.86
2081	OF. CARPINTERO		4,371.50	5,303.98
2082	OF. HERRERO		4,371.50	5,303.98
2083	MAYORDOMO		2,839.88	3,444.54
2084	MECANOGRAFA		2,683.64	3,254.72
	1 de Enero del 2002	(III)	2,850.48	3,457.06
2085	MECANOGRAFA KARDISTA		2,790.32	3,384.42
2087	MENSAJERO		2,616.82	3,173.66
2088	MODELO		3,101.48	3,762.26
2089	NIÑERA		2,797.30	3,392.82

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2090 OF. ALBANIL	4,371.50	5,303.98
2091 OF. PLOMERO	4,371.50	5,303.98
2092 OP. DE OFFSET GDE. DE IMPRENTA	4,747.24	5,760.74
2093 OP. DE OFFSET CHICA DE IMPRENTA	4,240.38	5,145.14
2096 OP. DE COMPUTADORA	4,385.56	5,321.44
2097 OP. DE MAQ. PLEG. DE IMPRENTA	3,930.10	4,768.36
2098 OP. DE TRANSPORTE	4,719.26	5,727.30
1 de Noviembre del 2002	(III) 4,955.22	6,013.66
2099 PEON DE CAMPO	(VI) 2,430.16	2,947.06
1 de Enero del 2002	(VII) 2,567.92	3,114.12
1 de Agosto del 2002	(VII) 2,592.22	3,143.60
1 de Septiembre del 2002	(VII) 2,616.52	3,173.08
1 de Octubre del 2002	(VII) 2,640.82	3,202.56
1 de Noviembre del 2002	(VII) 2,665.12	3,232.04
1 de Diciembre del 2002	(VII) 2,689.42	3,261.52
2101 PROGRAMADOR	4,805.32	5,831.14
2102 OP. DE MACROCOMPUTADORA	4,745.20	5,758.14
2103 PROMOTOR DE VENTAS	3,760.68	4,562.72
2104 RESP. DE BIBLIOTECA	4,376.08	5,671.24
2107 SECRETARIA CONSEJO UNIV.	3,929.98	4,768.78
2108 SECRETARIA EJECUTIVA	3,231.66	3,920.38
2109 SUB-CONTADOR	4,432.54	5,378.52
2110 TEC. ARCHIVISTA	3,783.86	4,590.82
2111 TEC. DE DIS. FOT. Y L.C.	3,480.74	4,222.70
2112 TEC. EN AUDIO	3,480.74	4,222.70
2113 TEC. EN MANT. RADIO	3,934.38	4,773.56
2115 TEC. EN FOTOGRAFIA	2,978.10	3,612.40
2116 TEC. OPERADOR DE EQUIPO	2,963.14	3,594.30
2117 TRABAJADOR SOCIAL	3,687.28	4,473.26
1 de Agosto del 2002	(VIII) 4,400.28	5,338.24
2118 TRACTORISTA	3,012.70	3,654.42
2120 VELADOR	(IV) 2,646.74	3,209.98
1 de Enero del 2002	(V) 2,796.76	3,391.88
1 de Agosto del 2002	(V) 2,823.22	3,423.98
1 de Septiembre del 2002	(V) 2,849.68	3,456.08
1 de Octubre del 2002	(V) 2,876.14	3,488.18
1 de Noviembre del 2002	(V) 2,902.60	3,520.28
1 de Diciembre del 2002	(V) 2,929.06	3,552.38
2123 RECEPCIONISTA	2,557.24	3,101.28
2124 ENC. DE TITULACION	4,939.82	5,995.12
2125 ENC. DE INTENDENTES	2,670.78	3,239.22
2129 ENC. DE REV. Y REG. DE DCTOS.	4,939.82	5,995.12
2131 DIRECTOR DE DANZA	3,042.98	3,691.20
2132 ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	3,803.72	4,614.98
1 de Junio del 2002	(III) 3,993.90	4,845.72
2134 TECNICO EN EQUIPO DE LABORATORIO	3,840.08	4,659.06
2135 TEC DISEÑO CONST Y MANTO. EQ. LAB.	4,674.04	5,493.06

DE CONCILIACION

2137 PRENSISTA DE IMPRENTA	4,120.60	4,999.70
2138 AUX. DE TITULACION	4,194.26	5,089.08
2139 OFICIAL DE JARDINERO	4,371.50	5,303.98
2141 ENC. DE FILIACION	4,164.70	5,053.26
2142 SEC. TECNICA EJECUTIVA	5,615.66	6,815.12
2143 TEC. KARDIXTA	3,185.10	3,863.88
2145 CAJERA PAGADORA	3,414.84	4,142.74
2146 REPORTERO DIAGRAMADOR	4,108.88	5,445.38
2147 RECEPCIONISTA	2,772.74	3,362.98
2148 ENCARGADO DE TALLER	5,312.56	6,445.82
2150 ENC. DE VIVEROS	4,069.26	4,937.92
2151 PROG. DISCOTECARIO	4,406.44	5,346.82
2153 ENCARGADO DE LABORATORIO	3,876.82	4,703.66
2154 ENC. DE TERAPIA FAMILIAR	4,846.88	5,881.62
2155 TECNICO DEL S.A.C.E.	3,488.92	4,233.12
2157 ENC. DE VENTANILLA	2,942.82	3,569.58
2158 TECNICO EN CONTROL ESCOLAR	3,005.42	3,645.52
2162 ENCARGADO DE JARDINEROS	5,189.00	6,295.84
2163 TEC. EN MANT. AP. GRAF.	3,941.60	4,782.84
2164 AYUDANTE DE MECANICO	3,063.46	3,715.96
2165 CAJERO GENERAL	6,417.24	7,788.56
2166 PRODUCTOR TECNICO	4,469.16	5,422.94
2167 DIGITISTA ESPECIALIZADO	4,189.98	5,084.02
2168 AUX. DE ANFITEATRO	3,215.96	3,901.18
2169 RESTAURADOR BIBLIOGRAFICO	4,483.68	5,441.76
2173 TECNICA DE S.A.C.E. ESPECIALIZADA	4,196.96	5,092.96
2174 ENC. TECNICA SACE ESP.	4,939.82	5,995.12
2175 SECRETARIA DE RECTORIA	4,719.26	5,727.30
2176 ENC. DE REVALIDACION	4,870.16	5,910.54
2177 AUXILIAR TECNICO DE D.S.E.	3,123.96	3,789.46
2178 PROYECTISTAS ESPECIALIZADO	5,383.68	6,533.48
2179 ENC. DE PROYECTISTA ESP.	5,412.10	6,567.96
2180 ENCARGADA DE TECNICAS ARCHIVISTAS	4,939.82	5,995.12
2181 "ENCARGADO DE VENTAS G"	8,639.26	10,486.70
2182 COMPAGINADOR DE IMPRENTA	3,646.72	4,424.22
2183 JEFE DE DEPTO. TITULACION	5,483.08	6,654.04
2184 MENSAJERO ARCHIVISTA "A"	3,136.50	3,804.72
2185 TECNICO ARCHIVISTA "A"	4,348.68	5,276.70
2186 ENCARGADA DE TECNICA ARCHIVISTA "A"	5,284.32	6,413.50
2187 MENSAJERO "A" DSE	2,692.20	3,265.16
2188 TECNICA DEL SACE "A"	3,589.56	4,355.36
2189 ENCARGADO DE VENTANILLA "A"	3,027.64	3,672.54
2190 TECNICA DEL SACE ESPECIALIZADO "A"	4,614.82	5,600.34
2191 ENC. TECNICAS DEL SACE ESP. "A"	5,284.32	6,413.50
2192 ENC. REV. Y REG. DCTOS. "A"	5,284.32	6,413.50
2193 TECNICO EN REDES DE INTERNET	5,675.76	6,888.16
2194 TECNICAS AUX. DE PERSONAL	4,808.10	5,838.96

2195	AUXILIAR DE TITULACION "A"	4,593.46	5,577.76
2196	ENCARGADA DE TITULACION "A"	5,167.52	6,275.60
2197	VIGILANTE	3,048.68	3,702.08
2198	ENDI X LAUDO	7,371.90	8,945.38
2199	MÉDICO TC X CONVENIO	7,985.26	7,958.26
2200	ADCE TC X CONVENIO	6,433.74	6,433.74
2201	AUXILIAR DE LABORATORIO	1,353.68	1,643.64
2202	TEC. DIS. CONS. EQ. LAB. FCQB	5,901.78	5,901.78

- (I) Fin de la Oficialización
- (II) Integración del 5% de riesgo de trabajo al sueldo
- (III) Retabulación, bolsa de \$525,000.00 el 15 de Diciembre
y bolsa de \$252,777.78 el 31 de Diciembre
(total \$777,777.78)
- (IV) Retabulación, bolsa de \$1'500,000.00 el 15 de Diciembre
y bolsa de \$722,222.22 el 31 de Diciembre
(total \$2'222,222.22)
- (V) Incorporación al sueldo de 1% de Riesgo de Trabajo
- (VI) Por igualación al sueldo del Conserje
- (VII) Incorporación al sueldo de 1% de Riesgo de Trabajo
- (VIII) Por dictamen de la Comisión Mixta