

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2002

ÍNDICE

PÁGINA

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I GENERALIDADES

CLÁUSULA 1	17
Partes contratantes	
CLÁUSULA 2	17
Materia que regula este Contrato	
CLÁUSULA 3	18
Disposiciones que norman las relaciones de trabajo	
CLÁUSULA 4	18
Definición de los términos consignados en este Contrato	

CAPÍTULO II TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

CLÁUSULA 5	23
Sindicato titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo	
CLÁUSULA 6	23
Obligatoriedad de lo pactado	
CLÁUSULA 7	24
Nulidad de pactos individuales	
CLÁUSULA 8	24
Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores	

TITULO SEGUNDO
RELACIÓN DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACIÓN

CAPÍTULO I
DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 9	24
Grupos en que se divide el personal académico con base a la actividad	
CLÁUSULA 10	30
Personal de confianza	
CLÁUSULA 11	31
Constancias documentales que sean expedidas únicamente por los titulares de la Institución, tendrán validez legal	
CLÁUSULA 12	31
Grupos en que se divide el personal administrativo por el carácter de su contratación	
CLÁUSULA 13	32
Personal prestador de servicios profesionales	
CLÁUSULA 14	32
Trámites de internación al país de extranjeros que vayan a laborar en la Institución y el porcentaje de éstos	
CLÁUSULA 15	32
Derecho de los trabajadores extranjeros	
CLÁUSULA 16	32
Impugnación al personal de confianza por designación	
CLÁUSULA 17	33
Personal de confianza por designación no sindicalizado al término de sus funciones no adquiere base	
CLÁUSULA 18	33
Prohibición y excepción a los trabajadores de confianza para laborar en áreas sindicalizadas	
CLÁUSULA 19	34
Naturaleza de la relación de trabajo	

CAPITULO II

DE LA ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN, PROMOCIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL

CLÁUSULA 20	34
El personal académico y administrativo ingresará a laborar exclusivamente por los procedimientos contractuales	
CLÁUSULA 21	34
Datos que debe contener el nombramiento del personal	
CLÁUSULA 22	35
Término para objetar el nombramiento si no corresponde a lo contratado	
CLÁUSULA 23	35
Prórroga del nombramiento del personal de asignatura	
CLÁUSULA 24	35
El aspirante a personal académico solo ingresará a laborar mediante concurso de oposición	
CLÁUSULA 25	36
Características de las convocatorias a concurso de oposición	
CLÁUSULA 26	36
Procedimiento interno para la asignación de plazas vacantes	
CLÁUSULA 27	37
Procedimiento externo para la asignación de plazas vacantes	
CLÁUSULA 28	38
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	39
Conservación de la adscripción y de la plaza para todos los trabajadores	
CLÁUSULA 30	39
Derecho de la adscripción al haber exceso de personal o cuando se supriman o modifiquen áreas de trabajo o dependencias	
CLÁUSULA 31	39
Adecuada adscripción para el trabajador por razones de superación profesional o motivos particulares	
CLÁUSULA 32	40
Cuando se determinen la reubicación de trabajadores académicos o administrativos deben presentarse a laborar en un plazo máximo de diez días hábiles	

CLÁUSULA 33	40
De los cambios de adscripción o permuta del personal académico	
CLÁUSULA 34	41
Procedimiento para la permuta del personal académico	
CLÁUSULA 35	41
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	41
Casos en que subsiste la obligación de seguir pagando el salario	
CLÁUSULA 37	43
El trabajador que esté sujeto a proceso penal por razones políticas, no se suspende la relación de trabajo, ni salarios	
CLÁUSULA 38	43
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	44
Causas de separación y rescisión de los trabajadores sin responsabilidad para la Institución	
CLÁUSULA 40	45
Causas de rescisión de la relación de trabajo imputables a la Institución	
CLÁUSULA 41	46
Pago de indemnización en caso de rescisión injustificada por la Institución o rescisión por causas imputables a la misma	
CLÁUSULA 42	47
Causas de suspensión temporal de trabajo con obligación de la Institución de pagar el salario	
CLÁUSULA 43	49
Causas de terminación de la relación individual de trabajo	

TÍTULO TERCERO
CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 44	50
Jornada de trabajo para el personal académico de carrera de tiempo completo	
CLÁUSULA 45	50
Jornada de trabajo para el personal académico de carrera de medio tiempo	
CLÁUSULA 46	51
Jornada de trabajo máxima para instructoras clínicas	
CLÁUSULA 47	51
Jornada de trabajo máxima para los profesores de asignatura	
CLÁUSULA 48	51
Jornada de trabajo máxima para el personal administrativo	
CLÁUSULA 49	52
Jornada y pago por tiempo extraordinario	

CAPÍTULO II
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLÁUSULA 50	52
Bases para la elaboración y aprobación del reglamento interior de trabajo	

CAPÍTULO III
LICENCIAS Y PERMISOS

CLÁUSULA 51	53
Licencias con goce de sueldo por motivos personales hasta por diez días económicos	
CLÁUSULA 52	54
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	54
Licencia sin goce de salario hasta por (5) cinco años por motivos de separación de la relación individual de trabajo	

CLÁUSULA 54	55
Licencias con goce de salario por motivos personales	
CLÁUSULA 55	56
Licencias y permisos por gravidez	
CLÁUSULA 56	56
Licencias con goce de salario para la elaboración de tesis en estudios de maestría o doctorado	
CLÁUSULA 57	56
Licencia con goce de salario para realizar estudios de posgrado	
CLÁUSULA 58	57
Licencia con goce de salario total o parcial para los trabajadores administrativos	
CLÁUSULA 59	57
Licencia con goce de salario por derecho al período sabático	

CAPÍTULO IV DESCANSO Y VACACIONES

CLÁUSULA 60	58
Días de descanso semanal prima sabática y dominical	
CLÁUSULA 61	58
Días festivos y de descanso obligatorio con goce de sueldo	
CLÁUSULA 62	59
Vacaciones	

CAPÍTULO V OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 63	60
Obligaciones de los trabajadores	
CLÁUSULA 64	61
Prohibiciones a los trabajadores	

TÍTULO CUARTO
SALARIOS Y PRESTACIONES

CAPÍTULO I
SALARIO

CLÁUSULA 65	63
Integración del salario	
CLÁUSULA 66	63
Pago de salario	
CLÁUSULA 67	63
Irreductibilidad del salario	
CLÁUSULA 68	64
Causas por las que se aplicarán descuentos a los salarios y porcentajes de éstos	
CLÁUSULA 69	65
Respeto al pago de salario en caso de conflicto	
CLÁUSULA 70	65
Incremento salarial	
CLÁUSULA 71	65
Incremento salarial por revisión anual	
CLÁUSULA 72	66
Pago anual de días excedentes	
CLÁUSULA 73	66
Aumento al salario por antigüedad en el trabajo del personal administrativo y de intendencia	
CLÁUSULA 74	67
Aumento al salario por antigüedad en el trabajo para el personal académico	
CLÁUSULA 75	68
Estímulo salarial al personal de asignatura	

CAPÍTULO II
PRESTACIONES SOCIALES

CLÁUSULA 76	68
Aguinaldo para el personal administrativo y de intendencia	

CLÁUSULA 77	68
Aguinaldo para el personal académico	
CLÁUSULA 78	68
Prima vacacional para el personal administrativo y de intendencia	
CLÁUSULA 79	69
Prima vacacional para el personal académico	
CLÁUSULA 80	69
Pago de canasta alimenticia	
CLÁUSULA 81	69
Pago de ayuda para material didáctico del personal académico	
CLÁUSULA 82	70
De los gastos de traslado y nivelación de salarios por vida cara fuera de Sinaloa	
CLÁUSULA 83	70
Servicio de transporte sobresueldo para transportación	
CLÁUSULA 84	70
Servicio de transporte sobresueldo para transportación de los trabajadores de servicio social	
CLÁUSULA 85	71
Estímulos económicos por quinquenios	

CAPÍTULO III
DEL BIENESTAR SOCIAL

CLÁUSULA 86	71
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	78
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 Y DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO

CLÁUSULA 88	80
Comisiones mixtas permanentes y del movimiento escalafonario	
CLÁUSULA 89	81
Recursos materiales para el funcionamiento de las comisiones mixtas permanentes	

CAPÍTULO II

DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN

CLÁUSULA 90	81
Facultades de la Comisión Mixta General de Conciliación	
CLÁUSULA 91	81
Prohibición a las autoridades universitarias para aplicar sanciones sin sujetarse a los procedimientos contractuales	
CLÁUSULA 92	82
Procedimiento de primera instancia cuando un trabajador o grupo de trabajadores, consideran afectados sus derechos contractuales o laborales	
CLÁUSULA 93	82
Procedimiento de primera instancia cuando a un trabajador o grupo de trabajadores se les imputa la comisión de alguna supuesta falta	
CLÁUSULA 94	83
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	83
Procedimiento de segunda instancia	
CLÁUSULA 96	84
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.	84
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 98.	84
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	85
Facultades de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y promoción del personal académico.	
CLÁUSULA 100	86
Facultades de la Comisión Mixta Local de Admisión, Adscripción y promoción del personal académico.	
CLÁUSULA 101	87
Obligatoriedad de la existencia de la Comisión Mixta General y de las Comisiones Mixtas Locales, para que tengan validez la admisión, adscripción y promoción de los trabajadores académicos	
CLÁUSULA 102	87
De las solicitudes y de la documentación requerida para participar en los concursos de oposición	
CLÁUSULA 103	87
De los jurados calificadores en los concursos de oposición	
CLÁUSULA 104	88
Situación en que procede lanzar nueva convocatoria	
CLÁUSULA 105	88
Derecho a inconformarse o a impugnar el concurso de oposición o al jurado calificador	

CAPÍTULO IV
DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE
INTENDENCIA

CLÁUSULA 106	88
El escalafón del personal administrativo, integración y facultades del Sindicato y la Institución	

CLÁUSULA 107	89
El Sindicato titular y administrador de este contrato. Exclusividad de contratación para los trabajadores administrativos	
CLÁUSULA 108	89
De las vacantes o plazas de nueva creación definitiva o temporales	
CLÁUSULA 109	89
Procedimiento para cubrir plazas vacantes o de nueva creación, temporales o definitivas	
CLÁUSULA 110	91
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	92
Derecho y plazo a favor del trabajador para inconformarse por resoluciones del Sindicato que le afecten	
CLÁUSULA 112	92
Derecho del trabajador a percibir salarios desde la fecha en que deba tomar posesión de la plaza	
CLÁUSULA 113	92
Obligación de publicar escalafones, reglamentos y resoluciones del movimiento escalafonario del SUNTUAS administrativos	
CLÁUSULA 114	92
Procedimiento para la permuta	
CLÁUSULA 115	93
procedimiento para el cambio de adscripción	
CLÁUSULA 116	93
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.	

CAPÍTULO V
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CLÁUSULA 117	94
Integración y carácter obligatorio de los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad	
CLÁUSULA 118	94
Tipificaciones al trabajo por la Comisión	
CLÁUSULA 119	94
Facultades y obligaciones de la Comisión Mixta General de higiene y Seguridad	

CLÁUSULA 120	95
De la formación de comisiones en las dependencias o centros de trabajo	

CLÁUSULA 121	95
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	96
Integración y obligatoriedad de los acuerdos o resoluciones de la Comisión	

CAPÍTULO VII
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 123	96
Integración y facultades de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento	

TÍTULO SEPTIMO
TRANSITORIOS

CAPITULO UNICO
CLAUSULAS TRANSITORIAS

CLÁUSULAS TRANSITORIAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN RELACIÓN CON DIVERSAS CLÁUSULAS PERMANENTES.	98
---	-----------

TABLA DE PRODUCCIÓN Y MÉRITOS ACADÉMICOS.....	105
---	------------

TÍTULO OCTAVO
DE LOS TABULADORES SALÁRIALES

TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO VIGENTE A PARTIR DEL DÍA (1º) PRIMERO DE ENERO DE 2001	
TABULADOR MENSUAL PARA AYUDA DE MATERIAL DIDÁCTICO ESTABLECIDO EN LA CLÁUSULA 81.	112

TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO A PARTIR DEL DÍA (1º) PRIMERO DE ENERO DE 2001.	
TABULADOR PARA EL PAGO DE AGUA Y LUZ, CLÁUSULA 86 (punto) 43.	
TABULADOR PARA EL PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA, CLÁUSULA 80.	
.....	115

TITULO NOVENO
REGLAMENTOS Y CONVENIOS

REGLAMENTOS DE BECAS PARA LOS TRABAJADORES
UNIVERSITARIOS

CAPITULO I
DEL PERSONAL ACADÉMICO

REGLAMENTO DE BECAS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO	120
--	------------

CAPITULO II
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

REGLAMENTO DE BECAS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	121
---	------------

DE LOS TIPOS DE BECAS Y SU OTORGAMIENTO.....	121
--	------------

REGLAMENTO PARA LOS CHOFERES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA.....	122
--	------------

CAPITULO I.....	122
De las obligaciones de los chóferes	

CAPITULO II	122
De las obligaciones de las Autoridades universitarias	

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.....	123
-----------------------------	------------

REGLAMENTO DE VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS ADSCRITOS A LA ESCUELA DE MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA.....	124
--	------------

REGLAMENTO DE VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES DEL EMUAS	124
---	------------

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SEGURO DE ORFANDAD Y ARTÍCULOS TRANSITORIOS DEL REGLAMENTO DE ORFANDAD	124
---	------------

REGLAMENTO DE LA CLÁUSULA 86 EN SUS PUNTOS 11, 28, 30 Y 31. 128

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 131

CAPÍTULO I..... 131

Disposiciones generales

CAPITULO II 131

Objeto de la comisión

CAPITULO III..... 131

De los Objetivos

CAPITULO IV 132

De su integración

CAPITULO V 132

De las facultades y atribuciones

CAPÍTULO VI..... 133

De su funcionamiento interno

CAPÍTULO VII..... 134

De las obligaciones de los integrantes

CAPITULO VIII 134

De los suplentes

CAPITULO IX..... 134

De las sesiones

CAPITULO X 136

De las sanciones

CAPITULO XI..... 136

Artículos Transitorios

REGLAMENTO GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO..... 136

CAPÍTULO I..... 136

Disposiciones generales

CAPÍTULO II 137

Definiciones

CAPITULO III..... 138

Fundamento legal

CAPÍTULO IV	138
De los objetivos	
CAPÍTULO V	138
De la infraestructura	
CAPÍTULO VI	139
De los planes y programas	
CAPÍTULO VII	140
De los cursos	
CAPITULO VIII	141
De los instructores	
CAPÍTULO IX	142
Atribuciones de la comisión mixta general de capacitación y adiestramiento para los efectos de la capacitación y/o adiestramiento	
CAPÍTULO X	142
De las obligaciones de los miembros de la comisión mixta general de capacitación y adiestramiento	
CAPÍTULO XI	144
Derechos y obligaciones de los trabajadores sujetos de cursos de capacitación y adiestramiento	
CAPÍTULO XII	144
Transitorios	

REGLAMENTO GENERAL DE GUARDIAS

CAPITULO I	146
Disposiciones generales	
CAPITULO II	146
Propósitos del reglamento	
CAPITULO III	146
De la contratación de personal	
CAPÍTULO IV	147
De la jornada de trabajo y pago de salario	
CAPITULO V	147
De las obligaciones de los trabajadores	

CAPÍTULO VI.....	148
De las sanciones	
TRANSITORIOS.....	148
CONVENIO SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS ANTE EL I.M.S.S.	
REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL SINDICATO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA AFILIADO AL SUNTUAS SECCIÓN ADMINISTRATIVO..	150
A CONTINUACIÓN SE TRANSCRIBEN LOS TRES CONVENIOS FIRMADOS ENTRE EL S.U.N.T.U.A.S. Y LA U.A.S. LOS CUALES SIRVIERON DE SUSTENTO PARA LEVANTAR EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA DE 1994.	158
FIRMAS.....	

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 aquéllas que sean de beneficio para el personal administrativo y académico sindicalizado.

CLÁUSULA 3

DISPOSICIONES QUE NORMAN LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

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

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

CLÁUSULA 4

DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS CONSIGNADOS EN ESTE CONTRATO

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

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

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 Paritario con fecha 8 (ocho) de octubre de 1973, con las reformas, modificaciones o adiciones que en el futuro se le hagan.

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

24. FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS: Son las actividades que se realizan derivadas del propio carácter y tareas de la institución, bajo los principios de libertad de cátedra, de investigación y de la universalidad de pensamiento. Así como desarrollar tareas encaminadas a convertir a la UAS, en agente de cambio social mediante la docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, y los que también realizan de manera sistemática y específica la actividad académica de naturaleza técnica o artística, correspondiente a las anteriores; las funciones que realice el personal académico, se llevarán a cabo conforme a los planes y programas de trabajo, aprobados por los órganos de 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 período de una jornada de trabajo que realiza el trabajador académico, frente a un grupo escolar.

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

- 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.

TITULO 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).

- VI. Profesor o investigador de tiempo determinado.
- VII. Profesor o investigador de obra determinada.

I. 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.

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 las siguientes categorías: 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.

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 aquéllas 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 la categoría «A».
- b). Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes de investigación en la categoría «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:

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

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

- a). Para el Nivel «A». Tener grado de maestría o preparación equivalente, haber trabajado, mínimo tres años en la materia o área de su especialidad.
- b). Para el Nivel «B». Tener grado de Doctor o preparación equivalente y haber trabajado mínimo cuatro años en tareas de alta especialidad.
- c). Para el Nivel «C». Tener grado de Doctor o preparación equivalente y haber trabajado, mínimo cinco años en tareas de alta especialidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. **NIVEL «A»** Haber acreditado cuando menos el 75% del plan de estudios de una licenciatura o de tener la preparación equivalente a juicio del H. Consejo Universitario Paritario.
2. **NIVEL «B»** Además de satisfacer requisitos para el nivel «A», haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del H. Consejo Universitario Paritario.
3. **NIVEL «C»** Además de los requisitos exigidos para el nivel «B», haber trabajado cuando menos un año como ayudante de profesor, de investigador o de técnico académico.

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.

VI. PROFESOR O INVESTIGADOR DE TIEMPO DETERMINADO: Es el personal académico que sufre 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 período 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 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, no adquieren ninguna obligación legal ni contractual, en base a esto, los trabajadores.

CLÁUSULA 10

PERSONAL DE CONFIANZA

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

- I. Rector, Secretario General, 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.

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

CLÁUSULA 14

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

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

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

CLÁUSULA 15

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

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

CLÁUSULA 16

IMPUGNACIÓN AL PERSONAL DE CONFIANZA POR DESIGNACIÓN

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

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

Tratándose de personal de confianza ubicados en las zonas: norte, centro norte o sur, la impugnación podrá presentarse por un representante del Sindicato en la zona correspondiente, ante el 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.

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 fé para lograr obtener el consentimiento en torno a lo expresado en la cláusula (6) sexta de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 17

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

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

CLÁUSULA 18

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

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

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 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 normalmente su salario durante el tiempo que dure la prórroga, la que normalmente no podrá exceder de una quincena. Y si, por alguna circunstancia especial se requiera de un plazo mayor, esto se analizará y decidirá por una comisión bilateral entre Administración y Sindicato nombrada expreso.

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 cuál 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:
 - 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. Cuándo 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:
 - I). Todos los Profesores de base de Asignatura tienen derecho a conservar cuando menos la jornada de trabajo en la misma proporción que la hayan tenido en el ciclo anterior, así como el turno, las asignaturas y horarios de trabajo, y trato preferencial para el incremento de horas clase. Tratándose del personal de Asignatura de base cuyas materias se imparten bajo el sistema denominado modular, o trimestral se entiende que tienen derecho a conservar cuando menos la jornada de trabajo en la misma proporción que la hayan tenido en el módulo, semestre o trimestre correspondiente del ciclo escolar anterior.
 - II). El Personal Académico de Medio Tiempo y los Profesores de Asignatura que tengan un promedio de (20) horas a la semana en los últimos dos años, tienen derecho de preferencia para ocupar una vacante de Tiempo Completo. El personal de Asignatura con (12) horas a la semana en los últimos dos años, tienen derecho de preferencia para ocupar una vacante de Medio Tiempo.
 - 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:

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

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

CLÁUSULA 27

PROCEDIMIENTO EXTERNO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES

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

- a). La Comisión Mixta 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.

CLÁUSULA 29

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

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

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

CLÁUSULA 30

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

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

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

CLÁUSULA 31

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

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

CLÁUSULA 32

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

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

CLÁUSULA 33

DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN O PERMUTA DEL PERSONAL ACADÉMICO.

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

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

CLÁUSULA 34

PROCEDIMIENTO PARA LA PERMUTA DEL PERSONAL ACADÉMICO

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

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

CLÁUSULA 35

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

De no llegar a ningún acuerdo el Sindicato y la Universidad en los casos señalados en las cláusulas 30 y 33 del presente contrato, cualquiera de las partes podrá plantear el conflicto ante la Comisión Mixta 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 PAÍS POR MOTIVOS POLÍTICOS, LA UNIVERSIDAD HARÁ EL TRÁMITE DE REINGRESO Y PAGARÁ LOS SALARIOS.

En caso de que algún trabajador se vea obligado a abandonar el país por motivos políticos, a juicio de las partes contratantes, la Institución deberá llevar a cabo todos los trámites pertinentes para su reingreso al país, si al cabo de (6) seis meses no se ha logrado que el trabajador reingrese al país, se procederá a otorgarle permiso con goce de salario, exceptuándose el caso de que el trabajador perciba ingresos en el lugar donde se encuentre; pero si el monto de sus ingresos es menor que el de su salario en la 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 de la autoridad del titular correspondiente del centro de trabajo.
 - d). Por sustraer y hacer uso de documentación oficial sin permiso de la autoridad del titular correspondiente al centro de trabajo.
4. Por ocasionar intencionalmente perjuicios graves y daños materiales durante el desempeño de sus labores que impidan u obstaculicen las labores universitarias.
5. Por comprometer al trabajador, con sus imprudencias o descuidos inexcusables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde presta sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
6. Por tener el trabajador sin causa justificada o sin permiso, más de (3) tres días de faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o (5) cinco no consecutivas en el período de (1) un mes.
7. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad por dos o más ocasiones o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica.
8. Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo debiendo sujetarse para este efecto a lo que dispone el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

9. Alterar cualquier tipo de documentación propia de la Institución.
10. Expedir documentos propios de la Institución, a sabiendas de que los mismos están alterados o han sido alterados por sí o por terceros.
11. La no aceptación del trabajador de un cambio de adscripción y/o reubicación de un centro de trabajo a otro, una vez notificada la propuesta Institucional para que se presente a laborar aquel personal con descarga parcial o total de materia de trabajo, a más tardar (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 el funcionario representante de la Institución al proponer la contratación de trabajo, y las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de (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 contractuado, 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. Cuándo los representantes de la Institución o personas que actúen a petición de éstos, causen daños en los bienes del trabajador.

6. Por existir peligro grave de seguridad o salud del trabajador, ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas en las instalaciones o porque no se cumple con las medidas adecuadas de Higiene y Seguridad que este Contrato y la Ley Federal del Trabajo establecen.
7. Reducir el salario. 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.

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

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

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

CLÁUSULA 41

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

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

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

1. Si opta por la reinstalación de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos 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.

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 Universitaria del Hospital Civil; en caso de duda prevalecerá el dictamen que para el caso, 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 no se resuelva por sentencia firme ejecutoria su situación legal. Posteriormente a esto, se revisará el caso por la Universidad y el S.U.N.T.U.A.S. para determinar la solución procedente.

- b). Cuando algún trabajador académico o administrativo sea considerado sujeto activo y/o pasivo responsable de alguna conducta antisocial o antijurídica que conlleve a la configuración de delitos sean éstos penales, civiles o de cualquier otro tipo en su modalidad de dolosos y/o culposos, la Universidad únicamente quedará obligada a seguir pagando los salarios hasta por un plazo no mayor de tres quincenas posteriores a la fecha en que el trabajador sea privado de su libertad;
- c). A partir de la detención del trabajador, incluida la averiguación previa con la correspondiente consignación del Ministerio Público a la Autoridad Judicial competente, y si esta última dicta el auto de formal prisión con beneficio al derecho de libertad bajo fianza, y si hasta en esta fase no han transcurrido más de (45) días, podrá reincorporarse inmediatamente en su relación individual de trabajo, que tenía antes de su privación, el trabajador a partir de la fecha de reingreso comenzará su derecho a las percepciones salariales y demás prestaciones económicas principales y/o accesorias.

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

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

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

- d). En este apartado, también es aplicable el inciso b) de esta cláusula 42. Para el caso de que la autoridad judicial competente, declare absuelto a un trabajador sindicalizado de esta Universidad, en un plazo no mayor de un año contándose a partir de la detención hasta la absolución, la única obligación para la Institución, es la de considerar preferentemente la recontratación 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 recontratación 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.
 - b). Deberá presentarla ante el titular de la dependencia donde presta sus servicios, con copia al Comité Ejecutivo y al Comité Delegacional respectivo. Al recibirla el titular, inmediatamente la hará llegar a la Dirección General de Recursos Humanos de la Institución.
 - c). Cuando el o los trabajadores presenten su renuncia sin atender el plazo señalado en esta cláusula, a ésta no se le dará curso en los términos solicitados por el renunciante. Se hará caso omiso de los plazos contemplados en el escrito de renuncia y la Institución dispondrá de (60) sesenta días hábiles a partir de la fecha de presentación de la renuncia ante el titular de la dependencia para darle el trámite correspondiente.
- 2.** La jubilación o pensión del trabajador a voluntad expresa del mismo, de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato, en este caso deberá pagarse al trabajador la prima de antigüedad, consistente en el pago de (15) quince días de salario íntegro, por cada año de servicios prestados.
 - 3.** La muerte del trabajador. En este caso deberá pagarse a los beneficiarios legítimos del trabajador, la prima de antigüedad, consistente en el pago de (15) quince días de salario íntegro, por cada año de servicios prestados.
 - 4.** El vencimiento de la temporalidad y la terminación de la obra, objeto de la contratación.
 - 5.** La incapacidad física o mental del trabajador o el padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable, de un riesgo no profesional, de su enfermedad profesional, o no profesional que lo

inhabilite para continuar prestando sus servicios a la Institución, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En caso de objeción, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación o a los Tribunales Laborales respectivos. En el caso de que la relación de trabajo termine por la incapacidad a que se refiere este inciso, si la incapacidad proviene de un riesgo 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 períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno no sea mayor de (3) tres horas, en caso contrario se considera como jornada nocturna. Todo trabajador administrativo tendrá derecho a laborar una jornada máxima de (10) diez horas-clase a la semana como trabajador académico, con el pago correspondiente, siempre y cuando se programe fuera de su horario como trabajador administrativo.

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

CLÁUSULA 49

JORNADA Y PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLÁUSULA 50

BASES PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

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

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

9. Normas para permisos y licencias.
10. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
11. Normas para el otorgamiento de recompensas, compensaciones, premios y otros estímulos económicos.
12. Las demás normas necesarias y convenientes para conseguir mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.
13. Fijará las bases de funcionamiento de las Comisiones Mixtas Generales de acuerdo con el reglamento de funcionamiento de cada una de éstas.
14. Procedimientos para los cambios de adscripción.

CAPÍTULO III **LICENCIAS Y PERMISOS**

CLÁUSULA 51

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

- a) Los trabajadores sindicalizados académicos, administrativos, manuales o de intendencia, podrán disfrutar de dicha prestación, solicitando como máximo hasta cinco días por cada semestre de manera continua, o un máximo de cinco días discontinuos teniendo que mediar mínimamente el plazo de treinta días naturales para tener derecho a disfrutar de otra licencia con goce de sueldo, por cada ocasión hasta completar los cinco días correspondientes del semestre respectivo, debiendo contar cada petición con el visto bueno del titular del centro de trabajo, el cual no podrá oponerse si no existe causa justificada, y solicitarse con tres días hábiles de anticipación.
- b) No procede la acumulación de los diez días hábiles con goce de sueldo 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 Paritario, o en los días festivos y de descanso obligatorio, en los días de descanso de Semana Santa, Semana de Pascua y los de descanso decembrino (todos éstos comprendidos en lo estipulado en las cláusulas 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 cuál no podrá oponerse si no existe causa justificada. La solicitud original debe de contener la firma auténtica del trabajador solicitante.

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

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

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

CLÁUSULA 53

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

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

- a). Realizar estudios de posgrado, fuera del programa de becas de la U.A.S.

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

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

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

CLÁUSULA 54

LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO POR MOTIVOS PERSONALES

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

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

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 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. Para el caso del personal académico de medio tiempo, ésta prestación empieza a computarse a partir del día 1ro. de Enero de 1983.

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.

CAPÍTULO IV

DESCANSO Y VACACIONES

CLÁUSULA 60

DÍAS DE DESCANSO SEMANAL, PRIMA SABÁTICA Y DOMINICAL

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

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

CLÁUSULA 61

DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO CON GOCE DE SUELDO

Son días festivos y de descanso obligatorio con goce de sueldo:

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.

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 Paritario.

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

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

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

En ningún caso los períodos serán acumulados con los años siguientes. Cuando los días correspondientes a sus vacaciones rebasen el período establecido por el H: Consejo Universitario 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 período anual de (8) ocho semanas de vacaciones con derecho al pago íntegro de su salario. Asimismo recibirá el pago del monto de la prima vacacional establecida en la cláusula 78. El personal académico de carrera y el administrativo tomará los días de descanso que le correspondan por su antigüedad de conformidad con la tabla que esta misma disposición establece. En caso de no disfrutarlas en el período correspondiente, la U.A.S., se compromete a reponerlas con el pago íntegro de su salario y prima vacacional respectiva.

El personal académico por tiempo y obra 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.

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

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

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

CAPÍTULO V

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 63

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones de los trabajadores:

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

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

9. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo inminente, 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.

**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.
9. Por inasistencia al trabajo, haciéndose efectivo el descuento en la cantidad que corresponde al salario por día o por hora de jornada. Contando el trabajador y el Sindicato con un plazo de (5) cinco días hábiles para justificar su inasistencia, en caso contrario se procederá a hacer efectivo el descuento. Sin que exista o medie como obligación para la Universidad de iniciar y concluir una investigación administrativa.

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

La Universidad asentará en el talón del cheque, sin excepción del o los conceptos del descuento.

CLÁUSULA 69

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

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.

Cuando el incremento de los precios deterioren el poder de compra de los trabajadores, para lo cual se establece la permanencia de una escala móvil de salarios que operará mediante informaciones y datos obtenidos de la investigación directa de la localidad.

El procedimiento para poner en práctica la escala móvil de Salarios es el siguiente:

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

3. La Institución y el Sindicato se obligan a integrar una comisión bilateral que se encargue de proponer un proyecto en cuyo contexto se establezca un **PROGRAMA DE RECUPERACIÓN SALARIAL** que contemple la posibilidad real de que en un mediano plazo los trabajadores Universitarios cuenten con un salario digno acorde al trabajo que se desempeña; este programa de recuperación salarial deberá concluirse con objetivos positivos a más tardar el día (10) diez de febrero de 1998.

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 en un bono destinado a material didáctico para académicos a entregarse en el mes de Mayo con motivo del día del maestro.

CLÁUSULA 72

PAGO ANUAL DE DÍAS EXCEDENTES

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

CLÁUSULA 73

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

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

a). De 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.

CLÁUSULA 74

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

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

<u>AÑOS</u>	<u>HOMOLOGADO</u>	<u>AÑOS</u>	<u>HOMOLOGADO</u>
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 SUNTUAS 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.

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, pagadero a más tardar el día (20) veinte de diciembre de cada año.

CLÁUSULA 77

AGUINALDO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO.

La Universidad se obliga para con el personal académico a su servicio, pagarle por concepto de aguinaldo el equivalente a (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 50 de este contrato.

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

Asimismo se reitera el compromiso de la Institución hacia con el Sindicato de pagar a los trabajadores jubilados o pensionados el otro (50%) cincuenta por ciento por este mismo concepto en la fecha del día (16) dieciséis de julio de 1995, en los términos del presente Contrato Colectivo de

Trabajo, a efectos de que a partir de ésta última fecha se cubra en un (100%) cien por ciento la prestación de referencia.

Además se suscribe el acuerdo bilateralmente entre la 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, cubriéndosele 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:_____ \$232.34 (DOSCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS 34/100 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 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 y en el lugar donde se ubique el centro de trabajo no hubiera condiciones apropiadas para vivir permanentemente el trabajador y su familia, el personal tendrá derecho a que la U.A.S., establezca el servicio de transporte colectivo en un plazo que no exceda de (60) sesenta días posteriores a la firma del presente Contrato, previa reglamentación entre Sindicato e Institución. En los casos en que la U.A.S., no dé el servicio de transporte al trabajador se le entregará automáticamente un sobresueldo consistente en 120.00 (CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M.N.) mensuales para el pago de pasajes. Monto que se incrementará en base a un estudio que deberá realizarse de manera bilateral. Este estudio deberá estar concluido a más tardar en (30) treinta días posteriores a la firma del presente Contrato.

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

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

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

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

CAPÍTULO III DEL BIENESTAR SOCIAL

CLÁUSULA 86

PRESTACIONES PARA EL BIENESTAR SOCIAL

La Universidad con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1. Cubrir las cuotas, registrar y hacer las modificaciones al 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.

Se acuerda actualizar la cuota IMSS 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 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 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. Jubilar al personal sindicalizado que cumpla (25) veinticinco años de servicios independientemente de su edad biológica, con derecho vitalicio a recibir su salario íntegro, más el aumento de percepciones en la misma proporción y cantidad en que hayan sido otorgadas al personal sindicalizado en servicio activo y, lo que les beneficie de las obligaciones de la 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:

- a). Con más de (20) veinte años de servicio, percibirán el (100%) cien por ciento del salario mensual tabulado, considerando su categoría y/o nivel en el momento de su jubilación.
- b). Con más de 15 (quince) años de servicio el 80% (ochenta por ciento) del salario mensual tabulado, que devengue de acuerdo a su categoría y/o nivel en el momento de su jubilación.
- c). Con más de 10 (diez) años de servicio el 65% (sesenta y cinco por ciento) del salario mensual tabulado, tomando en cuenta para este fin su categoría y/o nivel en el acto de su jubilación.

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.

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:

- a). Al trabajador que demuestre documentalmente tener hijos en guarderías infantiles que no sean las que dependen del IMSS, la Institución se obliga a cubrir la cantidad de — \$170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).
 - b). Al trabajador que demuestre documentalmente tener hijos estudiando en un jardín de niños que no sea el de la U.A.S., la cantidad de \$ 170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).
 - c). Al trabajador que demuestre documentalmente estar él mismo, sus hijos o cónyuges, estudiando la educación primaria, la cantidad de \$ 170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).
 - d). Al trabajador que demuestre documentalmente estar él mismo, sus hijos o cónyuges, estudiando la educación secundaria, la cantidad de \$ 170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).
 - e). Otorgar a los trabajadores, cónyuges e hijos, exoneración 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; y sus incorporadas.
“En caso de que las escuelas obligadas a respetar las exoneraciones de pago por estos conceptos se nieguen a hacerlo en los términos descrito de la Universidad Autónoma de Sinaloa estará obligada a reembolsar de los ingresos de la escuela 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.”
 - f) Pagar al trabajador que estudie los niveles de primaria, secundaria y preparatoria semiescolarizada, la misma cantidad que se contiene en los incisos c) y d) de esta misma cláusula incrementado en el porcentaje que se acuerda en el convenio del paquete económico de la revisión contractual del año 2001.
 - g) Otorgar becas económicas equivalentes al costo de inscripción y colegiaturas para los hijos de los trabajadores que requieren de educación especial (lento aprendizaje).
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 N\$ 40/100 (CUARENTA CENTAVOS DE NUEVOS PESOS M.N.) mensuales por trabajador.

Además la Institución se compromete a integrar un fondo revolvente para vivienda con N\$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL NUEVOS 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 inicial será de:—————N\$ 850,000.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.), integrados por suministraciones mensuales proporcionales a ambas secciones sindicales pudiendo incrementarse en caso de liberarse recursos económicos por efectos de la revisión de la plantilla de los trabajadores universitarios.

Se acuerde incrementar el préstamo del FONDO ALTERNATIVO de \$2,160,000.00 a \$2,640,000.00 para el año 2002. Este monto representa un fondo de \$220.00 mensuales.

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 N\$ 10/100 (DIEZ CENTAVOS DE NUEVOS PESOS M.N.), según lo establece en esta propia fracción.
- 18.** Considerando que la difusión de la cultura es una función básica de la Institución, se otorgará a solicitud del Sindicato, el (50%) cincuenta por ciento de descuento en la adquisición de boletos para los diferentes eventos culturales y deportivos que en esta área desarrolla la Universidad, con el fin de que los trabajadores y familiares concurren a dichos eventos.

19. La Universidad Autónoma de Sinaloa se compromete a cumplir con el funcionamiento del Jardín de Niños en Mazatlán, los Mochis, Guasave y Guamúchil, o bien, a realizar todas las gestiones que sean necesarias para que en estas ciudades se inscriban a los hijos de los trabajadores en los jardines de niños que más les convenga a partir del próximo ciclo escolar.
20. La Universidad Autónoma de Sinaloa se obliga a instalar la tienda de consumo para todos los trabajadores en la ciudad de Culiacán, en un plazo no mayor de (180) ciento ochenta días posteriores a la firma del presente Contrato.

En tanto no funcione la tienda de consumo para los trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa en Culiacán, la Institución se compromete a celebrar convenios con alguna o algunas de las tiendas de consumo para los trabajadores que funcionen en esta ciudad, preferentemente con la tienda del ISSSTE, la tienda del IMSS o el 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.
25. La Universidad practicará los descuentos a los trabajadores que por escrito o individualmente lo soliciten al Sindicato por concepto de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, entregándolas en un plazo de (3) tres días hábiles después de hecho el descuento, al tesorero del Sindicato de la Sección respectiva, sin cobrar por este concepto cantidad alguna.
26. La Universidad Autónoma de Sinaloa, colaborará con los recursos humanos y materiales propios de que pueda disponer con el Sindicato en la organización de actividades culturales, recreativas y deportivas para los niños de los trabajadores universitarios.

- 27.** La Universidad se obliga a asentar en el talón de cheques de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos y si son por inasistencia a qué quincena se atribuye.

Para cada descuento extraordinario la Universidad se obliga a comunicarle al trabajador oportunamente.

- 28.** Cuando 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 \$ 75.00 (SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.), por cada posterior graduación. Asimismo, la Universidad pagará el 60% efectivo en ayuda de gastos dentales.
- 29.** Después de haber hecho entrega de la documentación requerida para cubrir cualquiera de las prestaciones previstas en el punto anterior, la Institución se obliga a que en un plazo máximo de 30 (treinta) días, hará efectivo el pago correspondiente ya sean aparatos ortopédicos, ayuda de lentes o 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: N\$ 9,000.00 (NUEVE MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) por concepto de pago de seguro de vida del cual la Institución cubrirá la mitad y el SUTUAS la otra parte.

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

Para garantizar el pago oportuno de esta prestación, la 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.

- 33.** 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 ésta 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 (CIEN MIL NUEVOS 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 N\$ 38.18 (TREINTA Y OCHO NUEVOS 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 solicita el Sindicato en el año para asistir a los Congresos Generales que se celebren.
 - g). Dar permiso con goce de salario a los trabajadores administrativos y académicos para celebrar asambleas de: dependencias, delegaciones o de secciones.

- 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 88

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

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

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

f). Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

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

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 SUNTUAS ante la Comisión Mixta General de Conciliación. Si el perito en un término de (24) veinticuatro horas posteriores a su designación no rechaza el cargo, deberá de resolver en un plazo de (5) cinco días hábiles al de la notificación de su nombramiento.

De no estar de acuerdo el trabajador con la resolución, se entiende que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la 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 aquéllas de nueva creación, como las de vía ascenso o promoción de conformidad con lo que establece el presente Contrato Colectivo de Trabajo para este fin.

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

CLÁUSULA 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:

- a). Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento, sin contravenir lo dispuesto en el presente Contrato Colectivo de Trabajo para la tramitación y resolución expedita de los asuntos de su competencia.
- b). Establecer criterios generales para determinar la correcta aplicación, vigilancia y supervisión de los procedimientos de admisión y adscripción del personal académico.
- c). Atenderá en caso de ser necesario la reincorporación automática a sus labores del personal que haya disfrutado de un permiso sin goce de salario hasta por un año, autorizado por la Dirección General Recursos Humanos de la Institución en los términos de la cláusula No.52.
- d). Recibir de los órganos de cogobierno de la Universidad la notificación sobre las necesidades del personal académico con sus características académicas y funciones a desarrollar.

- e). Revisar la compatibilidad entre las funciones a desarrollar de la categoría del tabulador solicitadas y en su caso (de que no haya) hacer las modificaciones pertinentes, informando de éstas al órgano de cogobierno.
- f). 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.
- g). 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.
- h). Registrar candidatos al concurso de oposición correspondiente, así como al órgano interesado de la Universidad, para establecer la relación de trabajo.
- i). Vigilar la correcta aplicación de evaluación y dictaminación que realiza para la admisión del personal académico.
- j). 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.
- k). 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:

- a). Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento, sin contravenir lo dispuesto en el presente contrato colectivo de trabajo para la tramitación y resolución expedita de los asuntos de su competencia.
- b). Aplicará correctamente los procedimientos contractuales para la promoción del personal académico, cuando se trate de vacantes temporales y/o definitivas.
- c).- SE DEROGA
- d). 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 período que se acuerde bilateralmente con el H. Consejo Técnico. Donde no haya Consejo Técnico, la autorización de la Comisión Mixta General.
- e). Elaborará propuesta de programación de cargas académicas y horarios correspondientes a cada semestre. Para tal efecto debe considerar en orden de preferencia, la carga

académica que les corresponde a los Profesores de Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Asignatura Base.

- f). 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.
- g). Una vez promovido el personal académico necesario para cubrir las vacantes existentes, procederá a elaborar la programación final, poniéndola de inmediato a disposición de la Comisión Mixta General para que esta en un plazo de 10 días hábiles comuniquen la resolución o en su caso, señale las observaciones a que hubiere lugar, debiendo éstas estar contractualmente fundadas para acreditar su improcedencia.

CLÁUSULA 101

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

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

CLÁUSULA 102

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

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

CLÁUSULA 103

DE LOS JURADOS CALIFICADORES EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

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

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

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

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.

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

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

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

Los trabajadores de base que hayan ocupados puestos de promoción 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 hacerse de un turno a otro, y/o de una dependencia a otra dentro y fuera del Estado; pero siempre entre el personal de base que se encuentre en activo, en el lugar de su adscripción.

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

CLÁUSULA 115

PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN

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

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

- a). El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de (6) seis meses en plaza de base, al servicio de la Institución. En casos especiales, este requisito podrá disminuirse mediante previo acuerdo bilateral entre Administración y Sindicato.
- b). Constatar la existencia de plaza vacante o de nueva creación, temporal o definitiva, en la dependencia a que se pretenda adscribir.
- c). El cambio de adscripción podrá ser temporal o definitivo.
- d). Cuando existan dos o más solicitantes para cambio de adscripción a una misma dependencia, rama, especialidad y área de trabajo se otorgará a aquélla cuya solicitud tenga mayor tiempo depositada en el Sindicato.
- e). Cuando exista igual antigüedad entre dos o más solicitudes, se preferirá al solicitante que tenga mayor tiempo laborando en la Institución.
- f). De existir empate en el tiempo laborado para la Institución, el cambio de adscripción se otorgará en base a las prevenciones que para el caso se precisen en el reglamento que se elabore y apruebe para tal efecto.

- g). En todo lo que no se oponga o exceda, será aplicable lo previsto en el Reglamento Interior de Trabajo para el personal administrativo y de intendencia.

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.

1. FACULTADES DE LA COMISIÓN

- a).** Dictaminar sobre: recategorización, nivelación, retabulación salarial de los puestos, cambio de rama, cambio de actividad y modificación de la jornada de trabajo.
- b).** Dictaminar cuáles son los puestos 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 Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa para vigilar el estricto cumplimiento de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la Institución Educativa.

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

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

Asimismo, revisar y avalar, en su caso, los cursos de capacitación y/o adiestramiento, recibidos en instituciones análogas, sean públicas o privadas.
- IV.** Evaluar los resultados obtenidos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento al término de los mismos.
- V.** Programar exámenes y evaluaciones de conocimientos y/o de aptitudes, para aquellos casos en que así sean requeridos.
- VI.** Llevar un registro actualizado de los cursos, seminarios, conferencias y demás actividades que se efectúen para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- VII.** Otorgar las constancias de los cursos realizados y el resultado de los exámenes y evaluaciones a que se refiere la fracción V.
- VIII.** Dar a conocer con anticipación mínima de (10) diez días hábiles, los planes y programas, así como las actividades específicas que con motivo de la capacitación y adiestramiento, se vayan a realizar en la Institución, utilizando para tal efecto, todos los medios posibles de difusión internos con que cuenta la Universidad.

- IX.** Elaborar el presupuesto anual de gastos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- X.** Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento, así como el Reglamento General de Capacitación y Adiestramiento. Este último deberá contener mínimamente los siguientes puntos:
- a). Fundamento legal.
 - b). Definiciones de Capacitación y Adiestramiento.
 - c). Tipos de capacitación.
 - d). Infraestructura y lugares.
 - e). Diagnóstico previo a la elaboración de los planes y programas.
 - f). Materias que comprenderán los planes y programas.
 - g). Organos de dirección y evaluación en la implantación de los planes y programas.
 - h). Periodicidad y duración de planes y programas.
 - i). Horario de los cursos.
 - j). Evaluaciones y/o exámenes de los cursos.
 - k). Constancias.
 - l). La situación jurídica y las condiciones de trabajo del personal sujeto a la capacitación y adiestramiento, ya sea como instructores o capacitadores, o bien como trabajadores en período de capacitación y adiestramiento.
 - m). Derechos y obligaciones de los trabajadores en período de capacitación y adiestramiento.
 - n). Sanciones.
- XI.** Las demás que por su naturaleza sean propias de su competencia.

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 concrete en lo económico se continuará aplicando el Tabulador Salarial en vigor.

Se acuerda de manera bilateral entre la Institución y el Sindicato Sección Administrativos en relación a la revisión, análisis y discusión del conjunto de ramas de trabajadores administrativos y de intendencia, concluída 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 la revisión contractual correspondiente a 1997, los reglamentos de becas, período sabático, jubilación y pensiones, para su aprobación en forma bilateral.

VIGÉSIMA QUINTA.- La Institución, se compromete a otorgar uniformes a los trabajadores que 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 N\$ 30,000.00 (TREINTA MIL NUEVOS 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 período de un año.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La Institución y el Sindicato nos obligamos a discutir y aprobar el Reglamento Interior de Trabajo para Radio X.E.U.A.S. para lo cual se establece un plazo de (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 correspondan, con la finalidad de obtener los logros fijados en este objetivo. comprometiéndose también la administración universitaria a conjuntar los esfuerzos con otras Instituciones Educativas para alcanzar positivamente estos planteamientos.

TRIGÉSIMA NOVENA.- Todos los asuntos no previstos en el convenio de homologación salarial y prestaciones económicas del personal académico al servicio de la 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 (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.

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

- 1). Tener el grado de doctor o los conocimientos y experiencia equivalentes y haber desarrollado labores docentes o de investigación durante seis años; o bien:
- 2). Quienes sean candidatos a doctor, deberán poseer conocimientos o experiencia equivalentes, calificados de la manera siguiente:
 - a). Tener cuando menos siete años de experiencia en labores académicas.
 - b). Tener acumulado con sus actividades al menos treinta y seis puntos de la TPMA.
- 3). Quienes tengan el grado de maestría deberán poseer conocimientos y experiencia equivalentes calificados como sigue:
 - a). Tener cuando menos nueve años de experiencia en labores académicas.
 - b). Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica, acumulando con ello cuando menos cuarenta y ocho puntos de la TPMA.

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

- 1). tener grado de doctor o los conocimientos y experiencias equivalentes, haber desarrollado labores académicas al menos durante seis años acumulando con ellas cuarenta puntos de la TPMA, de los cuales al menos veinte puntos deberán corresponder a actividades básicas complementarias en la categoría del TITULAR de las enunciadas en la TPMA; o bien:
- 2). Quienes sean candidatos al grado de doctor deberán poseer conocimientos y experiencia equivalente calificados como sigue:
 - a). Tener cuando menos diez años de experiencia académica en el área de su especialidad.
 - b). Haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica acumulando con ellas al menos cuarenta y ocho puntos de la TPMA; y,
 - c). Haber acumulado cuando menos veinticuatro puntos con actividades básicas complementarias de la categoría de TITULAR enunciadas en la TPMA.

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

- 1). Ser candidato al grado de maestría o bien:
- 2). Tener licenciatura con especialidad y un año de experiencia académica; o bien:
- 3). Tener un grado de licenciatura, dos años de experiencia académica en la categoría «A» y haber publicado trabajos que acrediten su competencia en sus labores de docencia o investigación, o bien:
- 4). Tener Título profesional Técnico, tres años de experiencia académica y acumular al menos cuarenta puntos de la TPMA.

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

- I). Para el nivel «A» tener grado de Licenciatura o preparación equivalente; o bien:
 - 1). Tener título profesional técnico, un año de experiencia académica dos de experiencia profesional y haber desarrollado actividades que acrediten su competencia académica obteniendo al menos dos puntos de la TPMA
- II) Para el nivel «B» tener grado de licenciatura o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en el área de su especialidad y haber recibido créditos en trabajos publicados o bien:
 - 1). Tener título profesional técnico, cinco años de experiencia académica, tres de experiencia profesional, quinientas horas de cursos postbásicos afines y haber acumulado con sus actividades académicas al menos diez puntos de la TPMA.
- III). Para el nivel «C»
 - 1). Ser candidato al grado de maestría; o bien:
 - 2). Tener estudios de licenciatura con especialidad y un año de experiencia académica; o bien:

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

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.

QUINCUAGÉSIMA: 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 períodos, 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 período 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.

TÍTULO OCTAVO
DE LOS TABULADORES SALARIALES

TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO
VIGENTE A PARTIR DEL DÍA (1º) PRIMERO DE ENERO DE 2001
TABULADOR MENSUAL PARA AYUDA DE MATERIAL DIDÁCTICO
ESTABLECIDO EN LA CLÁUSULA 81.

CLAVE	NOMBRE	SUELDO ZONA 2	SUELDO ZONA3	BONO 2001
1001	PROF. E INV. T.C. ASOC. A	6,927.32	8,384.20	343.40
1002	PROF. E INV. T.C. ASOC. B	7,768.12	9,401.80	377.60
1003	PROF. E INV. T.C. ASOC. C	8,235.76	9,967.76	428.00
1004	PROF. E INV. T.C. ASOC. D	8,703.28	10,531.76	460.40
1005	PROF. E INV. T.C. TIT. A	10,061.48	12,178.12	510.40
1006	PROF. E INV. T.C. TIT. B	11,909.96	14,414.76	573.20
1007	PROF. E INV. T.C. TIT. C	13,961.20	16,897.40	641.60
1011	TEC. ACAD. T.C. ASOC. A	5,894.96	7,134.00	276.00
1012	TEC. ACAD. T.C. ASOC. B	6,484.52	7,847.36	306.60
1013	TEC. ACAD. T.C. ASOC. C	7,008.72	8,482.04	335.60
1015	TEC. ACAD. T.C. TIT. A	7,387.40	8,941.64	360.60
1016	TEC. ACAD. T.C. TIT. B	8,156.40	9,983.04	392.00
1101	PROF. E INV. M.T. ASOC. A	3,463.66	4,192.10	171.70
1102	PROF. E INV. M.T. ASOC. B	3,884.06	4,700.90	188.80
1103	PROF. E INV. M.T. ASOC. C	4,117.88	4,983.88	214.00
1104	PROF. E INV. M.T. ASOC. D	4,351.64	5,265.88	230.20
1105	PROF. E INV. M.T. TIT. A	5,030.74	6,089.06	255.20
1106	PROF. E INV. M.T. TIT. B	5,954.98	7,207.38	286.60
1107	PROF. E INV. M.T. TIT. C	6,980.60	8,448.70	320.80
1111	TEC. ACAD. M.T. ASOC. A	2,947.48	3,564.00	138.00
1112	TEC. ACAD. M.T. ASOC. B	3,242.26	3,923.68	152.06
1113	TEC. ACAD. M.T. ASOC. C	3,504.36	4,241.02	167.80
1115	TEC. ACAD. M.T. TIT. A	3,693.70	4,470.82	176.56
1116	TEC. ACAD. M.T. TIT. B	4,048.20	4,991.52	194.00
1201	M. ASIG. A 1 HRS.	174.44	213.84	14.50
1202	M. ASIG. A 2 HRS.	348.88	427.68	21.00
1203	M. ASIG. A 3 HRS.	523.32	641.52	27.50

CLAVE	NOMBRE	SUELDO ZONA 2	SUELDO ZONA3	BONO 2001
1204	M. ASIG. A 4 HRS.	697.76	855.36	34.00
1205	M. ASIG. A 5 HRS.	872.20	1,069.20	40.50
1206	M. ASIG. A 6 HRS.	1,046.64	1,283.04	47.00
1207	M. ASIG. A 7 HRS.	1,221.08	1,496.88	53.50
1208	M. ASIG. A 8 HRS.	1,395.52	1,710.72	60.00
1209	M. ASIG. A 9 HRS.	1,569.96	1,924.56	66.50
1210	M. ASIG. A 10 HRS.	1,744.40	2,138.40	73.00
1211	M. ASIG. A 11 HRS.	1,918.84	2,352.24	109.50
1212	M. ASIG. A 12 HRS.	2,093.28	2,566.08	118.00
1213	M. ASIG. A 13 HRS.	2,267.70	2,779.92	126.50
1214	M. ASIG. A 14 HRS.	2,442.16	2,993.76	135.00
1215	M. ASIG. A 15 HRS.	2,616.60	3,207.60	143.50
1216	M. ASIG. A 16 HRS.	2,791.04	3,421.44	152.00
1217	M. ASIG. A 17 HRS.	2,965.48	3,635.28	160.50
1218	M. ASIG. A 18 HRS.	3,139.92	3,849.12	169.00
1219	M. ASIG. A 19 HRS.	3,314.36	4,062.96	177.50
1220	M. ASIG. A 20 HRS.	3,488.80	4,276.80	186.00
1221	M. ASIG. A 21 HRS.	3,663.24	4,490.64	223.50
1222	M. ASIG. A 22 HRS.	3,837.68	4,704.48	233.00
1223	M. ASIG. A 23 HRS.	4,012.12	4,918.32	242.50
1224	M. ASIG. A 24 HRS.	4,186.56	5,132.16	252.00
1225	M. ASIG. A 25 HRS.	4,361.00	5,346.00	261.50
1226	M. ASIG. A 26 HRS.	4,535.44	5,559.84	271.00
1227	M. ASIG. A 27 HRS.	4,709.88	5,773.68	280.50
1228	M. ASIG. A 28 HRS.	4,884.32	5,987.52	290.00
1229	M. ASIG. A 29 HRS.	5,058.76	6,201.36	299.50
1230	M. ASIG. A 30 HRS.	5,233.20	6,415.20	309.00
1301	M. ASIG. B 1 HRS.	193.26	237.12	15.00
1302	M. ASIG. B 2 HRS.	386.52	474.24	22.00
1303	M. ASIG. B 3 HRS.	579.78	711.36	29.00
1304	M. ASIG. B 4 HRS.	773.04	948.48	36.00
1305	M. ASIG. B 5 HRS.	966.30	1,185.60	43.00
1306	M. ASIG. B 6 HRS.	1,159.56	1,422.72	50.00
1307	M. ASIG. B 7 HRS.	1,352.82	1,659.84	57.00

CLAVE	NOMBRE	SUELDO ZONA 2	SUELDO ZONA3	BONO 2001
1308	M. ASIG. B 8 HRS.	1,546.08	1,896.96	64.00
1309	M. ASIG. B 9 HRS.	1,739.34	2,134.08	71.00
1310	M. ASIG. B 10 HRS.	1,932.60	2,371.20	78.00
1311	M. ASIG. B 11 HRS.	2,125.86	2,608.32	115.00
1312	M. ASIG. B 12 HRS.	2,319.12	2,845.44	124.00
1313	M. ASIG. B 13 HRS.	2,512.38	3,082.56	133.00
1314	M. ASIG. B 14 HRS.	2,705.64	3,319.68	142.00
1315	M. ASIG. B 15 HRS.	2,898.90	3,556.80	151.00
1316	M. ASIG. B 16 HRS.	3,092.16	3,793.92	160.00
1317	M. ASIG. B 17 HRS.	3,285.42	4,031.04	169.00
1318	M. ASIG. B 18 HRS.	3,478.68	4,268.16	178.00
1319	M. ASIG. B 19 HRS.	3,671.94	4,505.28	187.00
1320	M. ASIG. B 20 HRS.	3,865.20	4,742.40	196.00
1321	M. ASIG. B 21 HRS.	4,058.46	4,979.52	234.00
1322	M. ASIG. B 22 HRS.	4,251.72	5,216.64	244.00
1323	M. ASIG. B 23 HRS.	4,444.98	5,453.76	254.00
1324	M. ASIG. B 24 HRS.	4,638.24	5,690.88	264.00
1325	M. ASIG. B 25 HRS.	4,831.50	5,928.00	274.00
1326	M. ASIG. B 26 HRS.	5,024.76	6,165.12	284.00
1327	M. ASIG. B 27 HRS.	5,218.02	6,402.24	294.00
1328	M. ASIG. B 28 HRS.	5,411.28	6,639.36	304.00
1329	M. ASIG. B 29 HRS.	5,604.54	6,876.48	314.00
1330	M. ASIG. B 30 HRS.	5,797.80	7,113.60	324.00
1351	PROF. E INV. T.C. ASIST. A	4,454.08	5,408.56	253.00
1352	PROF. E INV. TC ASIST. B	4,716.64	5,747.60	273.80
1353	PROF. E INV. TC ASIST. C	5,135.12	6,215.20	299.00
1354	T. A. T. C. ASISTENTE B	4,712.22	5,742.30	269.80
1361	PROF. E INV. MT. ASIST. A	2,227.04	2,704.28	126.50
1362	PROF. E INV. MT. ASIST B	2,358.32	2,873.80	136.90
1363	PROF. E INV. MT. ASIST C	2,567.56	3,107.60	149.50
1512	AUX. DE INV. NIV. A	2,093.16	2,551.90	64.00
1520	AUX. DE INV. NIV. B	3,488.56	4,253.16	96.00
1530	AUX. DE INV. NIV. C	5,232.82	6,379.76	174.00
1630	AUX. DE INV. NIV. D	5,803.16	7,061.70	174.00

**TABULADOR MENSUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO A PARTIR DEL DÍA (1º) PRIMERO DE ENERO DE 2001.
TABULADOR PARA EL PAGO DE CANASTA ALIMENTICIA, CLÁUSULA 80.
TABULADOR PARA EL PAGO DE AGUA Y LUZ, CLÁUSULA 86 (punto) 43.**

CLAVE	NOMBRE	SUELDO	
		ZONA 2	ZONA 3
2001	ANAL. CONTROL ESCOLAR	4,665.94	5,662.20
2002	ANAL. PROGRAMADOR	5,316.88	6,452.62
2003	ENCARGADO DE NOMINAS	5,260.58	6,384.18
2005	AUX. ADMINISTRATIVO	2,756.74	3,343.86
2007	OFICIAL ADMINISTRATIVO	4,055.04	4,920.42
2008	AUX. DE OFICIAL	2,303.02	2,792.92
2009	AUX. DE AUDITOR	4,508.60	5,471.14
2012	CARGADOR / REPARTIDOR	2,581.44	3,130.96
2013	AUX. DE CAMPO	2,597.40	3,150.32
2014	TEC. CONTABLE	2,933.42	3,558.40
2016	AUX. DE ENFERMERIA	3,321.24	4,029.34
2017	TÉCNICO MANT. DE HERBARIO	3,460.44	4,198.28
2021	AUX. DE VIVERO	3,394.34	4,118.10
2022	AUXILIAR DE CERÁMICA	2,443.46	2,963.42
2023	AUXILIAR DE TEATRO	2,155.96	2,614.38
2024	PROD. Y COORD. DE PROG.R.	4,289.86	5,205.50
2026	TAQUIMECANÓGRAFA	2,559.10	3,103.78
2027	MÉDICO	4,345.86	5,273.58
2028	BIBLIOTECARIO	3,698.62	4,792.78
2029	CAJERA RECIBIDORA	2,781.46	3,373.86
2032	CAJISTA IMPR. DE IMPRENTA	3,860.04	4,683.56
2034	COMPAGINADOR	3,250.22	3,943.02
2035	CONSERJE	2,276.50	2,760.72
2036	OF. PINTOR	3,722.80	4,516.92
2037	CORTADOR DE IMPRENTA	3,860.04	4,683.56
2038	DESP. DE LAB.	2,830.70	3,433.64
2039	DIBUJANTE	3,278.00	3,976.90
2040	DIGITISTA	3,490.14	4,233.68
2041	DIRECTOR DE TEATRO	2,718.02	3,296.82
2042	COCINERA	3,111.22	3,774.22

2043	OF. ELECTRICISTA	3,722.80	4,516.92
2044	DIR.DE ACTIVIDADES CINEMATOGR.	4,406.10	5,346.66
2045	ENC. DE ALMACÉN	2,823.14	3,424.44
2046	ENC. DE APARATOS TOPOG.	3,979.66	4,846.08
2047	ENC. DE CIFRAS DE CONT.	4,123.36	5,003.24
2048	PROYECTISTA	4,138.16	5,021.26
2049	ENC. DE COMPRAS	2,738.04	3,321.22
2050	ENC. DE CONMUTADOR	2,744.08	3,328.48
2051	ENC. DE ESTADIO	2,244.34	2,721.58
2052	ENC. DE HUERTAS	2,564.32	3,110.22
2054	AUX. DE CONTABILIDAD	5,260.58	6,384.18
2055	SUB-CONTADOR GENERAL	5,312.46	6,447.94
2056	ENC. DE NTRA. SEÑORA	3,461.88	4,200.14
2057	ENC. DE PEDIDOS	2,977.66	3,612.14
2058	ENC. DE PERSONAL	4,109.02	4,985.88
2059	ENC. DE PLANTA	3,084.58	3,741.94
2060	ENC. DE PREST. SOC.	4,128.60	5,009.66
2061	AUXILIAR DE TEATRO	2,514.28	3,049.34
2062	ENC. DE VENTAS	4,333.66	5,258.72
2063	ENC.DE OPERADOR DEMACRO COMPUTADORA	4,631.20	5,620.02
2064	ENC. DE DIGITISTAS ESP.	3,927.82	4,765.80
2065	ENC. GRAL. DE JAR. UAS	4,398.20	5,337.02
2066	ENCARGADO DE REPRODUCCIÓN	2,527.54	3,065.42
2067	ENC. DE ORDEÑA	2,639.96	3,202.10
2068	ENC. DE ZAHÚRDAS	2,669.24	3,237.58
2069	ENC. DE CAFETERÍA	3,160.72	3,834.36
2070	ENCUADERNADOR DE IMPR.	3,760.24	4,562.42
2072	FOTOLITERO DE IMPRENTA	4,447.06	5,396.48
2073	INJERTADOR	3,394.34	4,118.10
2075	INSTRUMENTISTA	3,340.08	4,052.24
2079	RESP. DE TALLER DE EC.Q.B.	2,938.84	3,564.94
2080	LOCUTOR	3,809.22	4,621.88
2081	OF. CARPINTERO	3,722.80	4,516.92
2082	OF. HERRERO	3,722.80	4,516.92
2083	MAYORDOMO	2,660.30	3,226.74
2084	MECANÓGRAFA	2,513.94	3,048.92

2085	MECANÓGRAFA KARDISTA	2,613.88	3,170.42
2087	MENSAJERO	2,451.36	2,972.98
2088	MODELO	2,905.36	3,524.36
2089	NIÑERA	2,620.42	3,178.28
2090	OF. ALBAÑIL	3,722.80	4,516.92
2091	OF. PLOMERO	3,722.80	4,516.92
2092	OP. DE OFFSET GRANDE	4,447.06	5,396.48
2093	OP. DE OFFSET CHICA	3,972.26	4,819.80
2096	OP. DE COMPUTADORA	4,108.26	4,984.96
2097	OP. DE MAQ. PLEGADORA	3,681.60	4,466.84
2098	OP. DE TRANSPORTE	4,420.86	5,365.16
2099	PEÓN DE CAMPO	2,276.50	2,760.72
2101	PROGRAMADOR	4,501.48	5,462.42
2102	OP. DE MACRO COMPUTADORA	4,445.16	5,394.04
2103	PROMOTOR DE VENTAS	3,522.88	4,247.22
2104	RESP. DE BIBLIOTECA	4,099.38	5,312.64
2107	SECRETARIA CONSEJO UNIV.	3,681.48	4,467.24
2108	SECRETARIA EJECUTIVA	3,027.32	3,672.48
2109	SUB-CONTADOR	4,152.26	5,038.42
2110	TEC. ARCHIVISTA	3,544.60	4,300.54
2111	TEC. DE DIS. FOT. Y LAB.C.	3,260.64	3,955.70
2112	TEC. EN AUDIO	3,260.64	3,955.70
2113	TEC. EN MANT. (RADIO)	3,685.60	4,471.72
2115	TEC. EN FOTOGRAFIA	2,789.78	3,383.98
2116	TEC. OPERADOR DE EQUIPO	2,775.78	3,367.02
2117	TRABAJADOR SOCIAL	3,454.12	4,190.40
2118	TRACTORISTA	2,822.20	3,423.34
2120	VELADOR	2,479.38	3,007.00
2123	RECEPCIONISTA	2,395.54	2,905.18
2124	ENC. DE TITULACIÓN	4,627.46	5,616.04
2125	ENC. DE INTENDENTES	2,501.90	3,034.40
2129	ENC. DE REV. Y REG. DE DCTOS.	4,627.46	5,616.04
2131	DIRECTOR DE DANZA	2,850.56	3,457.80
2132	ENC. MANT. DE LA E.S.A.	3,563.20	4,323.16
2134	TÉCNICO EN EQUIPO DE LAB.	3,597.26	4,364.46

2135	TEC. EN DIS. CONST.Y MANT. DE EQUIPO DE. LAB.	4,378.50	5,145.72
2137	PRENSISTA	3,860.04	4,683.56
2138	AUX. DE TITULACIÓN	3,929.04	4,767.28
2139	OF. JARDINERO	3,722.78	4,516.92
2141	ENC. DE FILIACIÓN	3,901.36	4,733.74
2142	SEC. TÉCNICA EJECUTIVA	4,225.14	5,127.46
2143	TEC. KARDIXTA	2,983.70	3,619.56
2145	CAJERA PAGADORA	3,198.92	3,880.78
2146	REPORTERO DIAGRAMADOR	3,849.06	5,101.06
2147	RECEPCIONISTA	2,597.42	3,150.34
2148	ENCARGADO DE TALLER	4,309.60	5,229.46
2150	ENC. DE VIVEROS	3,811.96	4,625.68
2151	PROG. DISCOTECARIO	4,127.82	5,008.74
2153	ENCARGADO DE LABORATORIO	3,631.68	4,406.24
2154	ENC. DE TERAPIA FAMILIAR	4,540.40	5,509.72
2155	TÉCNICO DEL S.A.C.E.	3,268.30	3,395.46
2157	ENC. DE VENTANILLA	2,756.74	3,343.86
2158	TÉCNICO EN CONTROL ESCOLAR	2,815.38	3,415.00
2162	ENCARGADO DE JARDINEROS	3,664.52	4,446.18
2163	TEC. EN MANT. AP. GRAF.	3,692.36	4,480.42
2164	AYUDANTE DE MECÁNICO	2,869.76	3,481.00
2165	CAJERO GENERAL	6,011.46	7,296.08
2166	PRODUCTOR TÉCNICO	4,186.56	5,080.04
2167	DIGITISTA ESPECIALIZADO	3,925.04	4,762.54
2168	AUX. DE ANFITEATRO	3,012.60	3,654.50
2169	RESTAURADOR BIBLIOGRÁFICO	4,200.16	5,097.66
2173	TÉCNICA DE S.A.C.E. ESPECIALIZADA	3,931.58	4,770.92
2174	ENC. TÉCNICA SACE ESP.	4,627.46	5,616.04
2175	SECRETARIA DE RECTORIA	4,420.86	5,365.16
2176	ENC. DE REVALIDACIÓN	4,562.22	5,536.80
2177	AUX. TÉCNICO DE D.S.E.	2,926.42	3,549.84
2178	PROY. ESPECIALIZADOS	5,043.26	6,120.36
2179	ENC. PROY. ESPECIALIZADA	5,069.88	6,152.66
2180	ENC. DE TEC. ARCHIVISTAS	4,627.46	5,616.04
2181	ENC. DE VENTAS G	8,092.98	9,823.60

2182	COMPAGINADOR DE IMP.	3,416.14	4,144.46
2183	JEFE DE DEPTO. DE TIT.	4,956.32	6,014.78
2184	NEBSAJERO ARCHIVISTA "A"	2,938.18	3,564.14
2185	TEC. ARCHIVISTA "A"	4,073.70	4,943.04
2186	ENC. TEC. ARCHIVISTA "A"	4,950.18	6,007.96
2187	MENSAJERO "A" DSE	2,521.96	3,058.70
2188	TEC. DEL SACE "A"	3,362.58	4,079.96
2189	ENC. DE VENTANILLA	2,836.20	3,440.32
2190	TÉCNICA DEL SACE ESP. "A"	4,323.02	5,246.22
2191	ENC. TÉC. DEL SACE ESP. "A"	4,950.18	6,007.96
2192	ENC. DE REV Y REG. DE DOCS.	4,950.18	6,007.96
2193	TEC. EN REDES DE INTERNET	5,316.88	6,452.60
2194	TEC. AUX. DE PERSONAL	4,419.88	5,367.66
2195	AUX. DE TITULACION "A"	4,303.00	5,225.06
2196	ENC. DE TITULACION "A"	4,840.76	5,878.78

TITULO NOVENO

REGLAMENTOS Y CONVENIOS

REGLAMENTOS DE BECAS PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

CAPITULO I **DEL PERSONAL ACADÉMICO**

REGLAMENTO DE BECAS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 7o.- La U.A.S. cubrirá el costo de impresión de tesis de maestría y doctorado.

El número de ejemplares a imprimir se establecerá de acuerdo a las normas de la Institución en donde se realizan los estudios y los requerimientos de la propia U.A.S.

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

CAPITULO II DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

REGLAMENTO DE BECAS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

DE LOS TIPOS DE BECAS Y SU OTORGAMIENTO

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

- a). Becas para los trabajadores que deseen estudiar una carrera que la Universidad no tenga, pudiendo ser:
 1. En el interior del mismo Estado de Sinaloa.
 2. Fuera del Estado o en el Extranjero.
- b). Las becas para los trabajadores que estudien una carrera perteneciente a la misma Universidad.
- c). Becas para los trabajadores que deseen estudiar posgrados a nivel especialidad maestría o doctorado en la misma Universidad, o en otra Institución de Educación Superior del país o del extranjero. Todo trabajador que haya gozado de esta prestación, tendrá la obligación y el derecho de integrarse a trabajar a la Universidad al concluir dichos estudios, por un tiempo igual a la duración de la misma. En caso de no integrarse el trabajador, deberá pagar el salario percibido durante el período de becado. La U.A.S. se obliga con el trabajador que ha gozado de esta prestación a reubicarlo como trabajador académico una vez que haya concluido sus estudios.

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

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

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

REGLAMENTO PARA LOS CHOFERES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

CAPITULO I DE LAS OBLIGACIONES DE LOS CHOFERES

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

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

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

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

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

CAPITULO II DE LAS OBLIGACIONES DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

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

- a). La herramienta indispensable para desperfectos mecánicos que no requieran de los servicios de taller o bien para el lugar en donde no existan éstos fijándose como fecha para el cumplimiento de esta obligación a más tardar el día último de abril del presente

- año y debiendo ser adquiridos en el viaje que se efectuará a Mexicali por considerarse que en tal lugar pueden ser adquiridos en mejores condiciones.
- b). La Institución se compromete a otorgar el seguro de unidad, del viajero y conductores a más tardar el día último del mes de marzo del presente año, exponiendo al SUNTUAS por escrito la forma y clase de riesgos contratados en el seguro correspondiente.
 - c). No exigir que se salga de viaje cuando la unidad padezca de algún desperfecto que pueda significar un peligro para los transportados y conductores de la unidad. No exigir que los choferes salgan de viaje fuera del Estado con sobrecupo de pasaje.
 - d). Los viáticos se seguirán cubriendo, mientras no se haga una nueva revisión, de la siguiente manera:
 - 1. N\$ 25.00 (VEINTICINCO NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) por viaje en el Estado o al Valle de Culiacán y se regrese el mismo día.
 - 2. N\$ 40.00 (CUARENTA NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) diarios cuando el viaje se prolongue por más de un día y sea al interior del Estado o fuera del mismo.
 - 3. N\$ 80.00 (OCHENTA NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) diarios cuando el viaje corresponda a alguna población ubicada en zona fronteriza.
 - 4. Dlls. 40.00 diarios cuando el viaje sea fuera del país. Además la Institución se obliga a cumplir con la revisión del pago de viáticos cada 3 (tres) meses, para ello los operadores por conducto sindical una semana antes de que se cumpla el mes donde vence el plazo de 3 (tres) meses, por escrito solicitarán a la Institución la investigación correspondiente que concluya con la determinación de la vigencia o aumento de los viáticos.
 - e). Se pagará el 200% sobre el sueldo actual, si se labora en días de descanso o días festivos.
 - f). Las autoridades universitarias se comprometen a entregar antes de salir a cada viaje el total de los gastos, tanto de la unidad como los viáticos de los conductores.
 - g). En los viajes que se envía a los conductores y sea por un tiempo superior a las 48:00 horas, las autoridades Universitarias tendrán que comunicarles cuando menos con 8 horas de anticipación y darles un plazo prudente para darle servicio a la unidad, así como para arreglar sus objetos personales.
 - h). La U.A.S., se obliga en un plazo no mayor de 60 (sesenta) días posteriores a la firma del presente Contrato, a proporcionar a cada uno de los choferes la documentación legal requerida de acuerdo a las estipulaciones de tránsito para que las unidades transiten por carretera.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

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

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

REGLAMENTO DE VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES DEL EMUAS

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

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

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SEGURO DE ORFANDAD

ARTICULO 1o.- El presente reglamento tiene como finalidad regular la correcta aplicación de seguro de orfandad a que se refiere el punto 33 de la cláusula 57 del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

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

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

ARTICULO 6o.- Tendrán derecho al seguro de orfandad:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 13.- El pago del Seguro de Orfandad se hará en las cajas a través de quien legalmente los represente, de acuerdo al Artículo 7 de este Reglamento, en una sola emisión o las

que sean necesarias según el caso, el cual se entregará los días y en la forma de pago acostumbrado en la Institución.

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

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

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

- a). Por cumplir el beneficiario 18 años de edad.
- b). Por la emancipación derivada del matrimonio civil.
- c). Por desarrollar el beneficiario un trabajo remunerado cuya cuantía supera el monto que proporcionalmente le corresponda por este concepto, siempre y cuando no sea hijo único, y en todo caso, su parte se prorrateará entre los demás hijos.
- d). Por atentar en contra de la vida del trabajador y que sea la causa directa de su muerte, siempre y cuando se demuestre judicialmente.
En este caso su parte alícuota se hará extensiva a los demás beneficiarios del Seguro de Orfandad.
- e). Cuando por alguna de las circunstancias enumeradas en el Código Civil haya perdido o pierda la calidad de hijo del trabajador fallecido.
- f). Por reincidir en conductas tipificadas como delito por la Legislación Penal y que ameriten sanciones administrativas o penales.
- g). Por hacer uso inmoderado de bebidas embriagantes.
- h). Por hacer uso de sustancias tóxicas, narcóticos o enervantes, salvo por prescripción médica.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 22.- Cuando actuando con dolo o mala fe, el representante legal de los hijos del trabajador fallecido omitiera dar aviso a la Institución de que uno o varios de los beneficiarios se encuentra en los supuestos del artículo 16 o del artículo precedente percibiendo un enriquecimiento indebido, aprovechándose del error o ignorancia en que se encuentra la Institución, ésta en todo momento gozará del derecho de acudir ante las autoridades que les compete conocer, denunciando dichos hechos, sin menoscabo de que la Institución suspenda provisional o definitivamente el pago del seguro.

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

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

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

ARTÍCULOS TRANSITORIOS DEL REGLAMENTO DE ORFANDAD

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

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

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

**REGLAMENTO DE LA CLÁUSULA 86
PUNTOS 11, 28, 30 Y 31.**

CLÁUSULA 86 PUNTO 11

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

- A). Guardería que no dependa del IMSS.
 - B). Primaria.
 - C). Secundaria.
 - D). Jardín de niños que no sea de la U.A.S.
-
- 1. Para operativizar el pago de la ayuda de educación, el trabajador hará entrega de la constancia de estudios debidamente firmada y sellada por la Institución expedidora al SUNTUAS a más tardar el último día hábil del mes de septiembre.
 - 2. El SUNTUAS turnará al departamento de Prestaciones Sociales, por paquete y de manera relacionada dichas constancias de estudios, a más tardar el 15 de octubre.
 - 3. La Universidad a través de la Tesorería General de dicha Institución cubrirá el total estimado procedente el último día hábil del mes de octubre.
 - 4. Así mismo, la Universidad está obligada a exonerar de pago en inscripción, colegiatura y laboratorio a todo trabajador, cónyuge e hijos que se encuentren cursando estudios en cualquiera de las escuelas de la U.A.S., y de las incorporadas a la misma.
 - 5. En caso de existir inconformidad de parte del trabajador por considerarse improcedente su solicitud, deberá presentar su queja en un plazo que no exceda un mes de la fecha en que se emitió el dictamen.

CLÁUSULA 86 PUNTO 28

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

- 1. Para operativizar el pago de esta ayuda, el trabajador hará entrega al SUNTUAS y este a su vez, al Departamento de Prestaciones Sociales de solicitudes y facturas que cubran los siguientes requisitos:
 - A). Nombre del trabajador.
 - B). Adscripción
 - C). Nombramiento
 - D). Nombre del paciente.
 - E). Cantidad solicitada.
 - F). Receta.
 - G). Diagnóstico.

- H). Factura (con folio; RFC, fecha, domicilio, importe con número y letra, sello, además el nombre a quien expide la factura y el paciente).
2. El SUNTUAS turnará el día último de cada mes, los paquetes que contengan la documentación que se menciona en el punto anterior de este reglamento.
 3. La Tesorería General cubrirá el importe total estimado procedente en un plazo que no exceda de treinta días naturales a partir de la fecha de entrega por el SUNTUAS.
 4. En caso de existir inconformidad del trabajador por considerarse improcedente su solicitud, deberá presentar su queja en un plazo que no exceda de un mes de la fecha en que se emitió el dictamen.
 5. En caso de riesgo de trabajo la U.A.S., se compromete a gestionar el pago correspondiente por este concepto. (Artículo 63 de la Ley del IMSS).

ARTICULO 3o.- La U.A.S., se obliga a otorgar una ayuda tal como lo marca el Contrato Colectivo de Trabajo para la adquisición de lentes a todo trabajador, hijos o cónyuges en caso de que el especialista así lo prescriba. La ayuda deberá corresponder o bien la primera graduación o subsiguientes.

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

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

1. Una vez establecido dicho diagnóstico por el IMSS se autorizará por la Universidad para que el trabajador acuda a los especialistas anotados en el directorio acordado bilateralmente.
2. El trabajador cubrirá el 50% del total de gastos durante el período que esté en tratamiento, la U.A.S., a su vez cubrirá el resto al especialista inmediatamente concluida la atención.

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

CLÁUSULA 86 PUNTO 30 Y 31

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

1. Es obligación de los trabajadores acudir al IMSS a recibir atención médica.
2. En caso de que el IMSS incurra en negligencia, el trabajador acudirá a Prestaciones Sociales a interponer una queja ante el Seguro Social.

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

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

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

4. La U.A.S., está obligada a brindar atención médica exenta de pago de honorarios para el trabajador, ya sea en la Escuela de Medicina, de los Módulos de Servicio Social o Dispensarios Médicos.
5. La Universidad gestionará cita telefónica con el médico familiar a todo aquel trabajador que así lo solicite.
6. La Institución y el SUNTUAS se obligan a gestionar los servicios oportunos ante el IMSS para los trabajadores universitarios, hijos o cónyuges.
7. La U.A.S., y el SUNTUAS se comprometen a impulsar en cada centro de trabajo, cursos de orientación sobre la Ley del Seguro Social.
8. El trabajador en caso de estar incapacitado por el IMSS, presentará el certificado expedido por dicho instituto a fin de justificar su ausencia del trabajo por el período que en éste se estipule. Así mismo se tomará como justificante por un día la receta a nombre del trabajador que le expida el IMSS, por lo que deberá entregarla al jefe inmediato, siempre y cuando el horario de consulta afecte el horario de trabajo.

TRANSITORIOS

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

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

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento, regula las funciones, facultades y atribuciones así como las obligaciones de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

ARTÍCULO 2.- Se denomina Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento al organismo que representa tanto a la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), como al Sindicato Único de Trabajadores de la U.A.S. (SUNTUAS) en lo que se refiere al estricto cumplimiento de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la Universidad.

ARTÍCULO 3.- Todas las facultades, funciones, atribuciones y obligaciones de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, que contempla el presente reglamento, en ningún momento podrán contravenir lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales que normen la materia.

CAPITULO II OBJETO DE LA COMISIÓN

ARTÍCULO 4.- La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, tiene por objeto: programar, organizar, coordinar y vigilar el estricto cumplimiento de los objetivos tendientes a la capacitación y adiestramiento para los trabajadores universitarios.

CAPITULO III DE LOS OBJETIVOS

ARTÍCULO 5.- Los objetivos de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, son los siguientes:

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

CAPITULO IV DE SU INTEGRACIÓN

ARTÍCULO 6.- La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, está integrada por tres representantes de la U.A.S., y tres representantes del SUNTUAS, los cuales serán nombrados y removidos libremente por sus representados.

CAPITULO V DE LAS FACULTADES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 7.- Son facultades y atribuciones de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento:

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

Asimismo, revisar y avalar en su caso los cursos de capacitación y/o adiestramiento recibidos en Instituciones análogas, sean públicas o privadas.
- IV.** Evaluar los resultados obtenidos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento al término de los mismos.
- V.** Programar exámenes y evaluaciones de conocimientos y/o de aptitudes para aquellos casos que así sean requeridos.
- VI.** Llevar un registro actualizado de los cursos, seminarios, conferencias y demás actividades que se realicen para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- VII.** Otorgar las constancias de los cursos realizados y el resultado de los exámenes y evaluaciones a que se refiere la fracción V.
- VIII.** Dar a conocer con anticipación mínima de 10 días hábiles, los planes y programas, así como las actividades específicas que con motivo de la capacitación y adiestramiento se vayan a realizar en la Institución, utilizando para el efecto todos los medios de difusión internos con que cuenta la Universidad.
- IX.** Elaborar el presupuesto anual de gastos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

- X.** Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento, así como el Reglamento General de Capacitación y Adiestramiento, éste último deberá contener mínimamente los siguientes puntos:
- a). Fundamento legal.
 - b). Definición de capacitación y adiestramiento.
 - c). Tipos de Capacitación.
 - d). Infraestructura y lugares.
 - e). Diagnóstico previo a la elaboración de los planes y programas.
 - f). Materias que comprenderán los planes y programas.

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

CAPITULO VI DE SU FUNCIONAMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 8.- Para su funcionamiento interno, todos y cada uno de los integrantes de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento tendrán las facultades y atribuciones siguientes:

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

ARTÍCULO 9.- Son atribuciones del Presidente de la Comisión, las siguientes:

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

ARTÍCULO 10.- Son atribuciones del Secretario de la comisión las siguientes:

- I. Levantar el acta de cada sesión. Haciendo constar la asistencia, acuerdo y firma de los integrantes.

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

CAPÍTULO VII DE LAS OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES

ARTÍCULO 11.- Son obligaciones de todos y cada uno de los integrantes de la Comisión, las siguientes:

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

CAPITULO VIII DE LOS SUPLENTE

ARTÍCULO 12.- Cuando uno o más titulares de la Comisión deba separarse en forma temporal o definitiva de sus funciones, se cubrirá en base al procedimiento siguiente:

- I. Las instancias correspondientes, nombrarán a los suplentes.
- II. El suplente entrará en funciones cuando él o los titulares gocen de permisos, licencias o incapacidad no mayores de 90 días.
- III. El suplente pasará a ser titular cuando:
 - a) El permiso, licencia o incapacidad sea mayor de 90 días.
 - b) El o los titulares sean removidos por la aplicación de sanciones establecidas en el presente reglamento.
 - c) El o los titulares renuncien a su cargo.

CAPITULO IX DE LAS SESIONES

ARTÍCULO 13.- Las sesiones de la Comisión, serán ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS y se desarrollarán bajo las consideraciones siguientes:

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

- Para la validez de los acuerdos de sesiones ordinarias se requiere la asistencia mínima de dos representantes de cada parte.
 - Si en el término de 15 minutos posteriores a la hora fijada para la instalación de la sesión ordinaria, no existe el quórum requerido, se declarará desierta levantándose el acta correspondiente y los asistentes podrán citar a sesión extraordinaria, misma que se desarrollarán en un plazo no menor de 48 horas.
 - Los acuerdos deben ser tomados por consenso, en caso de no lograrse, deberá tratarse nuevamente el asunto en la próxima sesión, de persistir la inexistencia del consenso, se someterá a votación, de haber empate el Presidente remitirá el caso a un perito bilateralmente designado para que sirva de árbitro, a quien se le dará a conocer por escrito el asunto, anexando el expediente respectivo.
 - El perito habilitado por la Comisión como árbitro, deberá resolver en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la presentación de los documentos señalados y su dictamen será obligatorio para las partes.
- B).** Son sesiones extraordinarias las que se realizan en días y horas diferentes a las establecidas para las ordinarias y pueden ser por:
- I. No haberse efectuado la ordinaria.
 - II. La existencia de problemas que requieran tratamiento urgente.

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

- a). Los asistentes a la ordinaria convocarán en un plazo no menor de 48 horas para la realización de la extraordinaria.
- b). La instalación de la sesión extraordinaria se hará cuando existan por lo menos dos integrantes de cada representación.

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

- a). El Presidente y/o el Secretario citarán con 48 horas de anticipación al resto de la Comisión, contados a partir del conocimiento (por escrito) del problema.
 - b). La instalación de la sesión extraordinaria, se hará cuando existan por lo menos dos integrantes de cada representación.
- Cuando el Presidente y/o el Secretario de la comisión no asistan a las sesiones ordinarias o extraordinarias, éstas se podrán realizar con la asistencia del quórum requerido quienes nombrarán al Presidente y/o al Secretario sólo para esa sesión y el desarrollo de la misma.
 - Los acuerdos emanados de las sesiones ordinarias o extraordinarias, serán obligatorios para los presentes, ausentes y disidentes de las mismas.

CAPITULO X DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 14.- El incumplimiento de lo establecido en el presente reglamento, será motivo de sanción en los términos que a continuación se señalan:

- I. Una inasistencia a las sesiones ordinarias y extraordinarias, será motivo de amonestación verbal en el pleno de la Comisión, quedando asentado en actas.
- II. Dos inasistencias consecutivas a las sesiones ordinarias o extraordinarias, será motivo de amonestación por escrito, con copia a los órganos de dirección correspondiente.
- III. Tres inasistencias consecutivas y cuatro no consecutivas en un período de 30 días, serán motivo de solicitud de remoción a la instancia correspondiente.
- IV. El incumplimiento reiterado de los acuerdos, tareas y disposiciones establecidas por el presente reglamento, será motivo de solicitud de remoción a las instancias correspondientes.

CAPITULO XI ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 1º El presente reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

ARTÍCULO 2º El presente reglamento podrá ser revisado, y de ser necesario, modificado en ocasión de la revisión anual del Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 3º El presente reglamento sólo podrá ser modificado mediante el consenso de los integrantes de la H. Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, de no ser así las modificaciones propuestas serán turnadas al H. Comité Ejecutivo del SUNTUAS y a las autoridades de la U.A.S., quienes resolverán en definitiva.

ARTÍCULO 4º En ausencia del domicilio de esta H. Comisión, se sesionará y despachará provisionalmente en los lugares que acuerde para tal efecto.
Es dado en la Ciudad de Culiacán, Rosales, Estado de Sinaloa, República Mexicana a los siete días del mes de Marzo de mil novecientos noventa y uno.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

REGLAMENTO GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente reglamento, determina los procedimientos para la capacitación de los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

ARTÍCULO 2.- La capacitación y el adiestramiento para los trabajadores universitarios, será llevada conforme al Plan General de Capacitación y Adiestramiento, mismo que contemplará las actividades a desarrollar y programas que lo complementen.

ARTÍCULO 3.- El proceso de capacitación, por su importancia, se considera como parte integrante del conjunto de relaciones laborales de la Universidad Autónoma de Sinaloa, debiendo comprender todas las interacciones, interrelaciones e interdependencias respectivas a efecto de lograr un funcionamiento armónico, en especial, entre las Comisiones Mixtas de Capacitación; de Tabuladores, de Higiene y Seguridad y de Escalafón, creando las Coordinaciones correspondientes para el caso.

ARTÍCULO 4.- Por considerar que es un derecho de los trabajadores su formación integral, la capacitación y adiestramiento, será una actividad prioritaria dentro de los programas de la Universidad Autónoma de sinaloa.

ARTÍCULO 5.- En el proceso de capacitación y adiestramiento, se utilizará en forma racional y ordenada, todas las posibilidades internas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en especial:

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

ARTÍCULO 6.- Para la realización de la capacitación y adiestramiento en todos los aspectos y niveles, se aplicarán los conocimientos y técnicas más modernas y en su aplicación se considerarán las acciones inter y multidisciplinarias que permitan lograr los objetivos que el presente reglamento establece.

CAPÍTULO II DEFINICIONES

ARTÍCULO 7.- Para la aplicación del presente reglamento, las partes entienden por:

- A). CAPACITACIÓN:** El proceso de formación integral de los trabajadores mediante un conjunto de acciones, planes y programas pendientes a lograr el desarrollo de los propios trabajadores.
- B). ADIESTRAMIENTO:** El proceso mediante el cual se actualiza y prepara al trabajador para el mejor desempeño de las funciones propias de su especialidad.
- C). CURSO:** Es el conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya función conforma un programa de capacitación y adiestramiento.
- D). CONSTANCIA:** Es el documento expedido por la Universidad Autónoma de Sinaloa autenticado por los miembros de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento con el cual el trabajador comprobará haber llevado y aprobado un curso de capacitación y/o adiestramiento.

CAPITULO III FUNDAMENTO LEGAL

ARTÍCULO 8.- En cumplimiento a la fracción XV artículo 132 y capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, así como el título IV capítulo VI cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente suscrito por la U.A.S., y el SUNTUAS, la Universidad Autónoma de Sinaloa se obliga a organizar permanentemente cursos de capacitación y adiestramiento para sus trabajadores conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo con el Sindicato Unico de Trabajadores de la propia Universidad Autónoma de Sinaloa, para lo cual se crea la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO bajo los conceptos indicados en el presente reglamento.

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

CAPÍTULO IV DE LOS OBJETIVOS

ARTÍCULO 9.- Los objetivos de la COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO son los siguientes:

- A).** Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarles información sobre la aplicación de nuevas técnicas en ello.
- B).** Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación que signifique promoción o ascensos a las distintas ramas o áreas de trabajo que existen o que en el futuro se creen en la Universidad Autónoma de Sinaloa.
- C).** Prevenir riesgos y accidentes de trabajo.
- D).** Incrementar la eficiencia en las labores.
- E).** Lograr las mejores condiciones que permitan a los trabajadores ascender a puestos de mayor responsabilidad y salarios conforme a la disposición de plazas vacantes, a las necesidades de la Institución y de los trabajadores y a los acuerdos que se tengan en la actualidad o se lleguen a conveniar por la Universidad Autónoma de Sinaloa.
- F).** Detectar y corregir las deficiencias del trabajador en el desempeño de su puesto mediante su participación en los cursos y actividades que se programen al respecto.
- G).** Mantener en constante actualización las políticas de capacitación y adiestramiento y demás disposiciones aplicables a la materia.
- H).** En general, crear las condiciones necesarias para el desarrollo integral del trabajador.

CAPÍTULO V DE LA INFRAESTRUCTURA

ARTÍCULO 10.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, se obliga a proporcionar todo el personal y mobiliario de oficina necesario; un local que será su sede oficial; además, las aulas necesarias debidamente acondicionadas para que la propia comisión las administre en el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO VI DE LOS PLANES Y PROGRAMAS

ARTÍCULO 11.- Los programas de capacitación y adiestramiento deberán establecerse con base en los siguientes elementos:

- A). Delimitación de las necesidades de capacitación y adiestramiento, para todas las categorías y plazas de base.
- B). Determinación de la materia de los cursos de instrucción que se consideren necesarios para cubrir las necesidades a que se hace referencia en la fracción anterior.
- C). Estructuración del contenido de los cursos de acuerdo a los objetivos previamente fijados.

ARTÍCULO 12.- La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento deberá determinar los objetivos y resultados que se pretendan alcanzar en cada programa, considerando mínimamente lo siguiente:

- A). Evaluación de instrucción.
- B). Organización de experiencias de aprendizaje.
- C). Selección de los materiales de apoyo.

ARTÍCULO 13.- En la formulación de programas de capacitación y adiestramiento, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento determinará cuales programas serán por etapas; cuales serán por áreas de trabajo y aquellos programas que, independientemente de su periodicidad y nivel laboral, se refieran a un mismo tema o aspecto.

ARTÍCULO 14.- Para la programación de los cursos de capacitación y adiestramiento, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, debe previamente determinar los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para implementarlos, así como el presupuesto que se requiere para cada una de las actividades.

ARTÍCULO 15.- Los planes y programas de capacitación y adiestramiento comprenderán mínimamente los aspectos siguientes:

- A). Materias técnicas y/o profesionales que conlleven a mejorar la eficiencia en el desempeño de las actividades propias de la rama de trabajo de que se trate.
- B). Materias que conlleven a mejorar los sistemas y métodos de trabajo, además para prevenir riesgos en el desempeño de sus labores.

Materias de relaciones humanas, que comprenderán conocimientos básicos sobre ética, psicología social, relaciones públicas y comunicación que ayuden a mejorar la comprensión en el trato al interrelacionarse los trabajadores entre sí o con los estudiantes y público en general, logrando con ello alcanzar los fines supremos de la Institución.

Los planes y programas a que se refiere las fracciones anteriores, deberán ser registrados ante las autoridades laborales y del trabajo correspondiente.

CAPÍTULO VII DE LOS CURSOS

ARTÍCULO 16.- Para la programación de cursos de capacitación y adiestramiento, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, deberá tener un reglamento en que se asiente lo siguiente:

- A). Número del curso.
- B). Nombre del curso.
- C). Objetivos del curso.
- D). Contenido de los cursos.
- E). Lugar, fecha y horarios de impartición del curso.
- F). Nombre de los instructores y/o capacitadores.
- G). Técnicas de instrucción.
- H). Material de apoyo.
- I). Duración del curso.
- J). Los demás que la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento considere necesarios.

ARTÍCULO 17.- La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento deberá seleccionar al personal para que reciban los cursos de capacitación y adiestramiento conforme a la materia de trabajo a que se refiere el curso, dando preferencia a los trabajadores que desempeñen labores de la misma área de trabajo, procurando contar con el conocimiento expreso del trabajador.

En caso de que existan en el mismo centro de trabajo varios trabajadores de la misma categoría y no sea posible capacitarlos por las razones señaladas en el artículo anterior, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, determinará cuales trabajadores se capacitarán primero y cuales después, buscando en todo momento que exista consentimiento de los trabajadores y de no obtenerse éste, la propia Comisión resolverá lo conducente.

ARTÍCULO 18.- La Capacitación y Adiestramiento deberá impartirse durante las horas de la jornada de trabajo cuando se refiera a la misma materia en que laboran los participantes. En caso de que algún trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de su ocupación, esta instrucción deberá ser fuera de las horas de trabajo considerando en todo caso lo establecido en la fracción 29 de la cláusula 67 del Contrato Colectivo de trabajo vigente en el caso de los trabajadores administrativos.

ARTÍCULO 19.- La duración de los cursos o eventos de capacitación y adiestramiento deberán programarse de conformidad con la extensión del contenido de la materia en que se pretenda capacitar.

La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento procurará que en las sesiones que se prolonguen por más de dos horas, se incluyan actividades prácticas y deberá comunicar a los participantes en la instrucción los resultados que se esperan al término de dicha capacitación y la forma como serán evaluadas sus actividades para verificar el cumplimiento de los objetivos.

ARTÍCULO 20.- La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, determinará las técnicas de instrucción de los cursos de capacitación y adiestramiento con base en lo siguiente:

Que los objetivos del aprendizaje sean claros, precisos y que sean de acuerdo con la materia y contenido del curso que se pretende impartir.

Que las condiciones medio ambientales sean apropiadas para un mejor aprovechamiento del curso.

Que los materiales, equipo y accesorios de apoyo para la teoría y práctica durante el curso sean entregados a los participantes en forma oportuna.

CAPITULO VIII DE LOS INSTRUCTORES

ARTÍCULO 21.- La capacitación y adiestramiento se podrá impartir por personal de la Universidad Autónoma de Sinaloa, (Instructores internos habilitados y especializados), o con personal externo, (Instructores independientes o de Instituciones capacitadoras).

ARTÍCULO 22.- La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento deberá tener un registro de instructores internos y externos para cubrir los cursos de capacitación y adiestramiento procurando registrarlos por especialidad de trabajo, sin que en ningún caso se consideren distinciones por razones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

ARTÍCULO 23.- Para la designación de instructores de los cursos de capacitación y adiestramiento, la Comisión resolverá sobre el personal registrado ante la misma, procurando otorgar un plazo mínimo de un mes de anticipación a la iniciación del curso para hacerlo saber al posible instructor y garantizará las mismas oportunidades al resto de los instructores, conforme al rol que se realice en base al registro y materia de trabajo.

En caso de que el instructor designado no aceptara su nombramiento, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento deberá determinar quien lo suplirá en base a las condiciones del párrafo primero de este artículo.

ARTÍCULO 24.- Cuando no existan instructores registrados en la materia de trabajo de cuya capacitación se desee impartir, la Comisión tendrá facultad de designar a la persona especializada en dicha área de trabajo, procurando escogerla de las Instituciones educativas del lugar en que se pretenda realizar la capacitación.

ARTÍCULO 25.- Los instructores de los cursos de capacitación y adiestramiento deberán entregar a los participantes que aprueben dichos cursos, una constancia de habilidad laboral en la materia de trabajo que se impartió. La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, deberá llevar un registro de trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación y adiestramiento respectivos conforme a las actas que entreguen los instructores.

ARTÍCULO 26.- Los instructores candidatos a impartir cursos de capacitación, deberán presentar proyectos de programas de acuerdo al curso de que se trate, señalando qué tipos de

técnicas utilizarán, y qué objetivos, tanto generales como particulares y específicos se persiguen según su programa.

ARTÍCULO 27.- Los instructores seleccionados que integren los catálogos o plantillas, si la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, lo considera conveniente, serán capacitados y actualizados sobre metodologías del proceso enseñanza-aprendizaje.

CAPÍTULO IX ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS EFECTOS DE LA CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO

ARTÍCULO 28.- Son atribuciones de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento:

- A). Vigilar y supervisar la instrumentación y operación, así como los procedimientos que se implementen para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores e indicar las medidas pendientes y perfeccionarlos.
- B). Programar y calificar conjuntamente con el o los instructores los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud al finalizar cada uno de los cursos.
- C). Autenticar las constancias que acrediten la capacitación y adiestramiento utilizando las formas que para el efecto se elaboren.
- D). Difundir los programas de capacitación y adiestramiento a través de los medios que considere convenientes.

CAPÍTULO X DE LAS OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

ARTÍCULO 29.- Son obligaciones de los miembros de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento:

- A). Asistir al desempeño de sus funciones dentro de las horas regulares de trabajo de la Institución, así como a las actividades extraordinarias que la comisión considere necesarias.
- B). Vigilar que los cursos de capacitación y adiestramiento y demás actividades de la Comisión se desarrollen normalmente, sin atrasos ni demoras injustificadas.
- C). Atender con cortesía a los interesados y público en general que acuerdan a exponer sus asuntos.
- D). Firmar conjuntamente la correspondencia oficial de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

- E).** Acordar en forma conjunta las medidas necesarias para mantener el orden en las diligencias que se realicen.
- F).** Vigilar el estricto cumplimiento de este reglamento.

CAPÍTULO XI

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

ARTÍCULO 30. DE LOS DERECHOS:

- A).** Recibir la notificación de que será sujeto de curso cuando menos con cinco días de anticipación, señalándole el lugar, la fecha y hora exacta del curso.
- B).** A recibir de parte de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento todos los materiales de apoyo e instructivos necesarios para aprovechar de la mejor manera el curso de que se trate.
- C).** A separarse de sus funciones durante el horario que deba recibir el curso, además de contar con facilidades, en cuanto a tiempo de traslado cuando el curso se realice fuera de su centro de trabajo.
- D).** A recibir constancia de los cursos aprobados autenticada con la firma de los miembros de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento y por el instructor del curso.
- E).** A recibir, en tiempo y forma, su salario durante el tiempo que el trabajador sea sujeto de curso.
- F).** Presentar y aprobar los exámenes correspondientes con una calificación mínima de 8 (ocho) en la escala del 1 al 10.

ARTÍCULO 32.- Cuando un trabajador no desea recibir capacitación y adiestramiento por considerarse apto para el desempeño del puesto, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad ante la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, debiendo además, presentar y aprobar un examen ante el sinodal que la misma Comisión determine.

CAPÍTULO XII

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente en que sea aprobado por la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

SEGUNDO.- El presente reglamento deberá ser registrado ante la Junta Especial No. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje y ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

CUARTO.- El presente reglamento sólo podrá ser modificado o reformado mediante el consenso de los integrantes de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, de no ser así, las modificaciones propuestas serán turnadas a los Comités Ejecutivos del SUNTUAS y a la Administración Central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, quienes resolverán en definitiva.

Este reglamento es dado en la ciudad de Culiacán de Rosales, Sinaloa; a los siete días del mes de marzo de mil novecientos noventa y uno.

— **Convenio para el pago de Primas Vacacionales a trabajadores jubilados y pensionados que celebran por una parte la Universidad Autónoma de Sinaloa que en lo sucesivo se le denominará la «Universidad» representada por el C. Director de Asuntos Jurídicos LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, y por la otra parte el SUNTUAS- Sección Administrativos; que en lo sucesivo se le denominará el «Sindicato» representado por su Secretario General LIC. EDUARDO GPE. LAFARGA LÓPEZ y la C. MA. CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ Secretaria de Conflictos; de acuerdo a las siguientes declaraciones y cláusulas:—**

----- **DECLARACIONES** -----

- I). Declara el C. LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, ser Director de Asuntos Jurídicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con domicilio legal en la planta alta del Edificio Centra de la Universidad Autónoma de Sinaloa.
 - II). Declaran los CC LIC. EDUARDO GPE. LAFARGA LÓPEZ Y MA. CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ, ser el Secretario General del SUNTUAS-Administrativos y Secretaria de Conflictos respectivamente.
 - III). Ambas partes se reconocen aptitud legal y capacidad para contratar y obligarse.
- Hechas las declaraciones que anteceden; las partes convienen sujetarse a las siguientes:

-----**CLÁUSULAS**-----

—PRIMERA.- El «Sindicato» se compromete con la «Universidad» a DESISTIRSE de la solicitud de Amparo y Protección de la Justicia Federal, interpuesto contra el laudo de fecha 29 de junio del año en curso pronunciado por la Junta Especial número Uno de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa, en el Expediente No. 3-14/93.

—SEGUNDA.- La «Universidad» se compromete con el «Sindicato» a pagar el 50% de la Prima vacacional que corresponda a cada trabajador jubilado y pensionado, a partir del día 16 de julio de 1994 en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.

—TERCERA.- La «Universidad» se compromete con el «Sindicato» a pagar el otro 50% del total de pago de prima vacacional el día 16 de julio de 1995, en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, a efectos de que a partir de este año se cubra en un 100% la prestación aludida.

— CUARTA.- La «Universidad» y el «Sindicato» se comprometen a insertar en la Cláusula 70 del Contrato Colectivo de Trabajo, un segundo párrafo que norme el pago de la prima vacacional a los trabajadores jubilados y pensionados; en la próxima revisión contractual en el mes de diciembre del presente año, en los términos aquí pactados.

—QUINTA.- Las partes convenian en ratificar el presente convenio ante la H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, para que surta los efectos legales que correspondan, de conformidad con el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo; quedando autorizado para la ratificación por parte de la Institución indistintamente los C.C. LIC. JESÚS

MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS Y JAVIER AHUMADA QUINTERO y por parte del Sindicato cualquiera de los comparecientes.

—Leído el presente convenio, enteradas las partes del contenido de sus cláusulas, lo firman de conformidad, en la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, a los ocho días del mes de septiembre del año de mil novecientos noventa y tres.

REGLAMENTO GENERAL DE GUARDIAS

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, es una Institución Pública descentralizada del Estado, con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir y administrar bienes que tienen por objeto impartir educación para formar profesionales, profesores universitarios, investigadores y técnicos; fomentar y realizar investigaciones y difundir al pueblo los beneficios de la cultura con elevado propósito de servicio social.

ARTÍCULO 2.- El Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Sección Administrativos, es la organización social que agrupa a todos los trabajadores administrativos y de intendencia que prestan sus servicios a la Universidad Autónoma de Sinaloa, de conformidad a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos legales.

ARTÍCULO 3.- Las disposiciones de este reglamento son obligatorias tanto para la Universidad Autónoma de Sinaloa como para los trabajadores de intendencia (veladores y conserjes) a su servicio en el desarrollo de sus labores llamadas GUARDIAS.

CAPITULO II PROPÓSITOS DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 4.- El propósito de este reglamento, es el de ordenar jurídicamente el trabajo de vigilancia, protección y limpieza de los distintos centros de trabajo y espacios físicos con que cuenta la Universidad Autónoma de Sinaloa en los períodos de descanso obligatorio, días festivos y vacaciones a que tienen derecho los trabajadores al servicio de la Universidad, como lo establecen las Cláusulas 47, 48 y 49 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, denominándose a este tipo de labores con el nombre de GUARDIAS.

CAPITULO III DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 5.- En base al artículo 4 de este reglamento, a más tardar el 15 de febrero de cada año, la Dirección General de Recursos Humanos comunicará formalmente al Comité Ejecutivo del SUNTUAS-Administrativos los centros de trabajo que quedarán sujetos a guardias durante el año en curso. Las fechas podrán ser modificadas por acuerdo del H. Consejo Universitario Paritario, en relación al período general de vacaciones.

ARTÍCULO 6.- El rol de guardias será elaborado por el SUNTUAS-Administrativos en base a los centros de trabajo que le comunique la Dirección General de Recursos Humanos a más tardar el 20 de febrero de cada año.

ARTÍCULO 7.- El personal que realice guardias, será el que esté integrado en los roles que se formulen para tal efecto y que incluye personal de intendencia (veladores y conserjes) de cada centro de trabajo, preferentemente.

ARTÍCULO 8.- Si el trabajador no puede asistir a laborar tal y como fue contemplado en el rol, lo comunicará al delegado sindical del centro de trabajo con 72 horas de anticipación para que no sea suplido por el trabajador que sigue en el rol. Para casos no previstos de fuerza mayor, donde el trabajador no pueda cumplir con su guardia y que posteriormente comprobará, la Institución lo suplirá con otro trabajador para garantizar la conservación del patrimonio universitario.

ARTÍCULO 9.- Para efectos del artículo anterior, serán causas de fuerza mayor las contempladas en la cláusula 51 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente. Mismos que deberá demostrar documentalmente ante la instancia de control de la administración central.

CAPÍTULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Y PAGO DE SALARIO

ARTÍCULO 10.- La jornada del trabajo de guardias será de 6 (seis) horas y éstas podrán ser en turnos diurnos y nocturnos.

ARTÍCULO 11.- El rol de guardias definirá con claridad la hora de principio y fin de la guardia de cada trabajador, así como la forma de supervisión y control de cada una de las jornadas, lo que estará a cargo de la parte institucional.

ARTÍCULO 12.- La acreditación del trabajo de guardias para su pago correspondiente, será producto del reporte del jefe inmediato o bien, del supervisor de guardias de la administración central con copia para el trabajador y para el SUNTUAS-Adminis- trativos.

ARTÍCULO 13.- La Universidad efectuará el pago de salario por concepto de guardias el día último de cada mes en cheque, a través de nómina especial.

ARTÍCULO 14.- Por cada jornada de 6(seis) horas de labores de guardias, el trabajador que las realice recibirá un pago de 200% más, conforme a su categoría y plaza, con excepción de los días del período vacacional que acuerde el H. Consejo Universitario Paritario que se cubrirán al 100% de lunes a viernes.

CAPITULO V DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 15.- Los trabajadores que realicen guardias, deberán resguardar y custodiar los bienes muebles e inmuebles de la Universidad Autónoma de Sinaloa durante su jornada de trabajo, además, mantendrá en condiciones de limpieza el centro de trabajo asignado, siendo responsable de los daños y perjuicios que se ocasionen durante su jornada de trabajo, si actúa con descuido o negligencia.

ARTÍCULO 16.- Los trabajadores que realicen guardias se sujetarán al registro de asistencia en su hora de entrada y salida, así como a la supervisión, permanencia y cumplimiento del trabajo durante su jornada.

ARTÍCULO 17.- Es obligación del trabajador que durante su jornada de trabajo permanezca estrictamente en su área asignada y realizar continuamente el rondín.

ARTÍCULO 18.- Al inicio de cada jornada de guardia, el trabajador deberá realizar un recorrido por las instalaciones bajo su custodia para constatar el estado en que se reciben. Cualquier irregularidad deberá ser reportada en el momento, de no ser así, se considerará como responsabilidad del trabajador.

ARTÍCULO 19.- Es obligación del trabajador entregar un reporte por cada jornada de labores que realice, donde contemple todos los incidentes ocurridos durante su turno y las irregularidades que observe en las instalaciones de su área, al jefe inmediato o al supervisor de guardias firmándole de recibido al trabajador dicho reporte.

CAPÍTULO VI DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 20.- En caso de que el trabajador, que realice guardias incumpla con sus obligaciones pactadas en el presente reglamento, será dado de BAJA del rol.

ARTÍCULO 21.- Las guardias no podrán ser cubiertas por personal que haya inasistido en el transcurso de la semana a sus labores normales en la Institución por permisos o incapacidades.

ARTÍCULO 22.- Todo trabajador estará sujeto a sanciones durante su jornada de guardia, por faltas cometidas, establecidas en la cláusula 39 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, así como otras que contemplen los reglamentos internos de trabajo de cada dependencia.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO 1.- El presente reglamento entrará en vigencia cuando la Institución y el SUNTUAS- Administrativos así lo acuerden, y sea depositado y ratificado en la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

ARTÍCULO 2.- En base al artículo 4 de este reglamento, a más tardar el 20 de octubre de 1993, la Dirección General de Recursos Humanos comunicará formalmente al Comité Ejecutivo del SUNTUAS-Administrativos los centros de trabajo que quedarán sujetos a guardias a partir del 1° de octubre al 31 de diciembre de 1993 y del 1° de enero al 15 de febrero de 1994.

ARTÍCULO 3.- El presente reglamento sólo podrá ser modificado en alguna o todas sus partes si existe acuerdo entre la Institución y el SUNTUAS-Administrativos.

ARTÍCULO 4.- Los aspectos no contemplados en el presente reglamento deberán ser tratados y resueltos entre la Institución y SUNTUAS-Administrativos.

EN LA CIUDAD DE CULIACÁN ROSALES SINALOA SIENDO LOS VEINTIDÓS DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 1991, EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA REPRESENTADO LEGALMENTE POR: MARÍA DEL ROSARIO QUIÑONEZ PAYAN, PROFR. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, LIC. MARTÍN JUÁREZ IBARRA, LIC. RICARDO ZAZUETA FÉLIX Y LIC. RUBÉN MARISCAL GUERRERO, QUIENES COMPARECEN COMO: SECRETARIO GENERAL Y DE ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO UNICO, Y LOS TRES RESTANTES COMO APODERADOS JURÍDICOS DE DICHA ORGANIZACIÓN SINDICAL RESPECTIVAMENTE. POR LA OTRA PARTE COMPARECE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA REPRESENTADA POR: I.B.Q. DAVID MORENO LIZÁRRAGA, PROFR. RUBÉN ROCHA MOYA, I.B.Q. JORGE BALCAZAR RODRÍGUEZ Y EL LIC. JESÚS MIGUEL SÁNCHEZ GASTÉLUM, QUIENES SE OSTENTAN EN EL CARÁCTER DE: RECTOR TITULAR, SECRETARIO GENERAL, DIRECTOR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS RESPECTIVAMENTE DE DICHA INSTITUCIÓN EDUCATIVA A LAS PARTES QUE SUSCRIBEN EL PRESENTE CONVENIO EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARA EL SINDICATO Y LA INSTITUCIÓN O UNIVERSIDAD, DICHO CONVENIO SE SUJETA AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y ACUERDOS:

1. La Institución y el Sindicato en forma conjunta y recíproca se reconocen plenamente la personalidad jurídica con que se ostentan como representantes legales tanto de la Universidad como del Sindicato.
2. Declaramos ambas partes que en relación a las negociaciones bilaterales sostenidas durante el período de huelga arrojó resultados que permiten la posibilidad legal del levantamiento de la misma.
3. El Sindicato declara expresamente su compromiso con la comunidad universitaria, y con los estudiantes principalmente a recuperar en lo inmediato el avance y desarrollo de los programas académicos en donde así sea necesario.

La Universidad, declara que acepta el compromiso manifestado por el Sindicato y proceden a someterse al contenido de los siguientes:

A C U E R D O S

- 1.- **ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**
 - a). Administración y Sindicato están de acuerdo en actualizar los salarios ante el IMSS, en los siguientes casos:
 - I. A los trabajadores cuya antigüedad en la Institución sea de 20 años en adelante o cumpla 55 años de edad biológica, a efecto de que reciban los beneficios de pensión por cesantía.
Lo anterior surtirá efecto a más tardar el 15 de diciembre del presente año.
 - II. Cuando un trabajador quede pensionado en base al dictamen de invalidez expedido por el IMSS, por causa de un riesgo de trabajo, la Institución actualizará el salario en los términos correspondientes de la Ley del Seguro

Social, en un plazo no mayor de 15 días, se acuerda también que si el trabajador fallece por la causa ya señalada se procederá en los mismos términos de este inciso a fin de que tales beneficiarios reciban pensión por orfandad y/o viudez.

III. La administración se compromete:

A elaborar las modificaciones de salario a todos los trabajadores que se pensionen en la rama de invalidez, viudez, cesantía y muerte, con retroactividad de 5 años a partir de la fecha en que sea autorizada la pensión. Al personal que tenga menor antigüedad a los 5 años de servicio se computará su antigüedad real para el pago retroactivo.

En ambos casos tales modificaciones se harán a partir de la fecha en que de parte del trabajador se haga entrega del dictamen de invalidez al departamento de Prestaciones Sociales de la Universidad.

- b). Con respecto a la situación del personal de asignatura con carga inferior a las 18 horas, ambas partes convienen en analizar conjuntamente el acuerdo del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, que se refiere a dicho personal. De hacer cobertura para la petición del Sindicato, contenido en este emplazamiento, sobre el particular, se procederá por la Universidad a concretar; en caso de no haber cobertura de la petición sindical se realizarán gestiones conjuntas ante el IMSS para la implementación de medidas que protejan a los maestros que laboran para la Universidad.
- c). Con respecto a la actualización de los salarios en los niveles de (10) diez a (20) veinte años y de (0) cero a (10) diez años de antigüedad en la Institución la programación deberá hacerse a más tardar el 15 de febrero de 1992.

Con la finalidad de que el presente Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos los efectos que jurídica y legalmente procedan, lo firman para dejar plena constancia.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEL SINDICATO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE INTENDENCIA AFILIADO AL SINTUAS SECCIÓN ADMINISTRATIVOS

SISTEMA ESCALAFONARIO

- CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES
- CAPITULO II. ESCALAFÓN Y SUS PROCEDIMIENTOS
- CAPITULO III. DE LA PERMUTA
- CAPITULO IV. DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

CAPITULO V. DE LA PROMOCIÓN

CAPITULO VI. DEL ASCENSO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- El presente reglamento, determina los procedimientos que deben satisfacerse para todo movimiento escalafonario del personal de base afiliado al SUNTUAS (Sección Administrativos y de Intendencia) al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

ARTICULO 2.- Las disposiciones de este reglamento son de observancia obligatoria para la Institución y para los Trabajadores de base, afiliados al SUNTUAS (Sección Administrativos y de Intendencia) tal como lo determina el Contrato Colectivo de Trabajo en la propia Ley Federal, en sus Capítulos y Cláusulas correspondientes.

ARTICULO 3.- La aplicación de este Reglamento compete al SUNTUAS-ADMINISTRATIVO, mismo que aplicará la política normativa y operativa relacionada con los procedimientos escalafonarios y de selección de candidatos entre los trabajadores de base que por derecho corresponda de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo, y los procedimientos contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 4.- Son de observancia obligatoria en el presente Reglamento, las definiciones y disposiciones contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente y las que en el futuro determinen las partes.

ARTICULO 5.- EL SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS, operará fundamentalmente, en la determinación de los lineamientos, procedimientos, trámites y requisitos para la PERMUTA, CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PROMOCIÓN, ASCENSO y todo movimiento escalafonario de los trabajadores Administrativos y de Intendencia.

CAPITULO II DEL ESCALAFÓN Y SUS PROCEDIMIENTOS

ARTICULO 6.- ESCALAFÓN: Es el cuadro general estadístico que comprende relación de trabajo, y antigüedad de los trabajadores, tanto en la categoría que se desempeña como en la Institución, así como los procedimientos para ascender y los que en el futuro determinen por las partes.

ARTICULO 7.- MOVIMIENTO ESCALAFONARIO: Es la secuencia determinada por el SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS, tendiente a cubrir conforme al derecho las situaciones determinadas por los asuntos laborales, comprendidos en el artículo 5 del presente y apegados al Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.

ARTICULO 8.- El escalafón constará de los aspectos siguientes: El conjunto de ramas y puestos y su interrelación ascendente relacionando trabajadores agrupados por puestos, ramas y antigüedad en la categoría en la plaza inmediata inferior, así como su antigüedad general al servicio de la Institución.

ARTICULO 9.- La permuta, cambio de adscripción, el ascenso, la promoción y todo tipo de movimiento escalafonario no son particulares a la zona o departamento en lo general donde funcione la Institución o el Sindicato.

ARTICULO 10.- Todo trabajador de base tiene derecho a participar en cualquier plaza de promoción, para lo cual deberá hacer llegar al SINDICATO-ADMINISTRATIVO, la solicitud correspondiente donde especifique: asunto de su interés, antigüedad tanto en la categoría como en la Institución, situación laboral actual y sus estudios y destreza comprobables con documentos, todo lo anterior en lo que así corresponda.

ARTICULO 11.- Todos los documentos y solicitudes de los trabajadores dirigidos al SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS, con copia para la Dirección General de Recursos Humanos, deberán pasar por Archivo General debidamente firmado, foliado y fechado, de no ser así no tendrán validez.

ARTICULO 12.- El SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS a través de la Secretaría de Trabajo, deberá hacer público por los medios adecuados, todo lo relacionado con los Reglamentos de Escalafón y Funcionamiento, las resoluciones que dicte el mismo, así como el escalafón y sus variaciones. Deberá igualmente publicar con una periodicidad mínima de cada dos meses los movimientos escalafonarios que realice.

CAPITULO III DE LA PERMUTA

ARTICULO 13.- PERMUTA: Es el convenio por escrito a que lleguen dos trabajadores de una misma especialidad, rama y área de trabajo, en la búsqueda de una adecuada adscripción y puede ser temporal o definitiva. Para el caso de la primera deberá ser por un mínimo de tiempo de seis meses.

ARTICULO 14.- La permuta puede hacerse de un turno a otro y/o de una dependencia a otra, dentro y fuera del Estado, siempre entre el personal de base activo en el lugar de su adscripción definitiva.

ARTICULO 15.- Los permutantes deberán notificar por escrito su decisión al SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS con copia a la Dirección General de Recursos Humanos y a la dependencia de su adscripción de 5 (cinco) días hábiles a la fecha de realizarse la permuta a fin de que el SINDICATO ejecute los movimientos correspondientes.

ARTICULO 16.- Todo trabajador de base en la búsqueda de su mejor adscripción tendrá derecho a permutar cuantas veces así lo requiere cumpliendo con lo siguiente:

- a). Inmediatamente reintegrado a su adscripción después de una permuta temporal.
- b). Después de laborar 6 (seis) meses en la adscripción lograda en una permuta definitiva.

ARTICULO 17.- Mientras un trabajador permanezca en permuta temporal no tendrá derecho a cambio de adscripción hasta que se reintegre a su adscripción original o la permuta temporal se convierta en definitiva.

ARTICULO 18.- Es aplicable a las permutas, todo lo contemplado en el Reglamento Interior de Trabajo para Personal Administrativo y de Intendencia, respecto de las condiciones de trabajo que existen en el lugar permutado.

CAPITULO IV DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

ARTICULO 19.- CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN: Es la búsqueda del trabajador de una dependencia de la Universidad Autónoma de Sinaloa, que por su ubicación y/o naturaleza de sus funciones, su especialidad, rama y área de trabajo, le permitan desempeñarlas con mayor grado de eficiencia posible, en otra.

ARTICULO 20.- Cualquier trabajador de base podrá solicitar por escrito su cambio de adscripción al SUNTUAS-ADMINISTRATIVO con copia para su conocimiento a la Dirección General de Recursos Humanos y a la dependencia de su adscripción, la que resolverá al respecto apegándose a los criterios contemplados en la Cláusula 115 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente y al presente Reglamento.

ARTICULO 21.- El SUNTUAS-ADMINISTRATIVO y la Dirección General de Recursos Humanos, manejarán un registro integrado con las solicitudes presentadas por los trabajadores solicitantes, ordenadas en base a fecha de recibido en Archivo y que se refieran a los cambios de adscripción.

ARTICULO 22.- El cambio de adscripción podrá ser temporal o definitivo y la solicitud que el trabajador remita al SINDICATO deberá contener:

Nombre, Categoría, Adscripción actual del solicitante y Adscripción solicitada. Antigüedad en la Institución y antigüedad en el puesto, deberá venir firmada por el solicitante y con folio y fecha del Archivo General de la Institución.

ARTICULO 23.- En todo cambio de adscripción, sea temporal o definitivo, el trabajador sólo podrá revocar en el lapso que va de la notificación y aceptación hasta antes de que los documentos lleguen a las instancias oficiales de la Institución, una vez ejecutado el procedimiento, el trabajador deberá cumplir con el cambio, cualquiera que sea su carácter.

ARTICULO 24.- El trabajador beneficiado con cambio de adscripción sólo podrá solicitar nuevamente en los siguientes casos:

- a). El cambio de adscripción temporal, una vez concluido éste y reintegrado a la adscripción original.
- b). El cambio de adscripción definitivo, después de laborar 6 (seis) meses.

ARTICULO 25.- Todo trabajador en ascenso temporal sólo podrá beneficiarse con un cambio de adscripción temporal o definitivo hasta que regrese a su plaza o adquiera la titularidad en la plaza que ocupa por ascenso temporal.

ARTICULO 26.- Todo trabajador en permuta temporal sólo podrá beneficiarse con un cambio de adscripción al concluir éste. En caso de ser definitiva la permuta el beneficio del cambio de adscripción se sujetará al período que marca el Artículo 24 Inciso b).

ARTICULO 27.- Los cambios de adscripción serán del siguiente tipo:

- a). A una dependencia específica.
- b). De zona a zona en cualquier parte de la misma.
- c). Donde existan o se creen dependencias de la Institución.

ARTICULO 28. Originada la posibilidad de un cambio de adscripción por plaza vacante, sea esta temporal o definitiva, independientemente del motivo que dio origen, se procederá de la siguiente manera:

- a). Tomada la solicitud que encabeza, se verá si corresponde al cambio de adscripción solicitado a la plaza vacante, de ser así se procederá su tramitación.
- b). De no corresponder, se recorrerán las solicitudes hasta que el cambio de adscripción solicitado corresponda al lugar de adscripción de la plaza vacante.
- c). Las solicitudes descartadas en el procedimiento anterior conservan su lugar en el rol de cambios de adscripción. En los casos en que correspondiendo la solicitud a la plaza vacante, el trabajador solicitante desista de su cambio ésta se dejará sin efecto, quedando a discreción del trabajador presentar una nueva solicitud en cuyo caso deberá reunir los requisitos del artículo 22 de este reglamento.

ARTICULO 29.- El cambio de un turno se sujetará a lo articulado en el cambio de adscripción.

CAPITULO V DE LA PROMOCIÓN

ARTICULO 30. SE ENTIENDE POR PROMOCIÓN. El movimiento que se realiza cuando se suscita una vacante temporal o definitiva o plaza de nueva creación que requiera de conocimientos específicos o aptitudes laborales determinados y que no tengan recorrido escalafonario.

ARTICULO 31. Todo movimiento por promoción será resuelto, existiendo plaza vacante sea temporal o definitiva, de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en su cláusula 109.

ARTICULO 32. PUESTO DE PROMOCIÓN: Es tal como se refiere al artículo 30 del presente Reglamento, aquel que como parte del escalafón tiene características especiales que lo separan de la relación general de los puestos del escalafón en cuanto a conocimientos aptitudes y funciones diferentes.

ARTICULO 33. La promoción a puestos definidos anteriormente, estarán sujetos en su caso a comprobar documentalmente la capacidad para desempeñarlos, con las particularidades que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo, en la cláusula 109.

ARTICULO 34. Las solicitudes de promoción deberán contener los siguientes datos:

- a). Nombre, antigüedad en su última categoría, en la Institución y el puesto que desempeña.
- b). Lugar de adscripción.
- c). Puesto al que desea promocionarse.

- d). Especificar y acompañar documentos que hagan constar su preparación o nivel de sus conocimientos para desempeñar el puesto. En ausencia de este dato se invalidará toda solicitud.
- e). Será original para el Suntuas-Administrativos con copias para la Dirección General de Recursos Humanos, el interesado y el Archivo General.

ARTICULO 35. Toda solicitud al respecto deberá entrar por Archivo General pasando el documento a formar parte inmediata del registro de solicitudes de promoción del SINDICATO-ADMINISTRATIVOS.

ARTICULO 36. Las solicitudes de los aspirantes que reúnan los documentos probatorios a la plaza de promoción serán evaluados por la Comisión Mixta de Capacitación.

ARTICULO 37. Con los resultados de la evaluación el Sindicato hará la selección del candidato basado en el siguiente criterio:

- a). Aptitud y destreza : 45 puntos
- b). Estudios cursados : 15 puntos
- c). Antigüedad general : 40 puntos

Respecto a los estudios cursados se partirá que con el sólo hecho de cubrir los requisitos para participar en la evaluación, se obtendrá 7 puntos y los otros ocho (8) serán subdivididos partiendo del requisito mínimo hasta el máximo nivel de estudio que ostenten los participantes.

ARTICULO 38.- Existiendo una promoción en cualquiera de los puestos catalogados de este tipo y no existiendo solicitudes para el mismo, el Suntuas-Administrativos cubrirá la vacante que quede del personal de la bolsa de trabajo que maneje.

ARTICULO 39.- Teniendo el Suntuas-Administrativos ya definidos los puestos sujetos a promoción y de no existir interesados con aptitudes a desempeñarlas lo hará del conocimiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para que ésta en los términos de sus facultades promueva entre el personal de base existente los cursos necesarios para adquirir los conocimientos que implique la plaza.

ARTICULO 40.- El trabajador que ocupe plaza de confianza, que cuenta con base previa sindicalizada no será sujeto de ningún movimiento escalafonario y/o de promoción hasta que se reincorpore a su plaza de base.

ARTICULO 41.- Todos los trabajadores de base que de acuerdo a la convocatoria, presenten su solicitud, serán enlistados en el rol de promoción de la plaza correspondiente, de acuerdo con los criterios del artículo 37 del presente Reglamento.

CAPITULO VI DE LOS ASCENSOS

ARTICULO 42. ASCENSO: Se refiere al movimiento para alcanzar un nivel o puesto superior, relacionado en el Escalafón que implica que las aptitudes, conocimientos y tareas del puesto que desempeña se relacionan con el puesto inmediato superior.

ARTICULO 43. El SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS y la Dirección General de Recursos Humanos deberán tener definida la relación general de los puestos de la Sección Administrativa y de Intendencia que contendrá lo siguiente:

- a). El primer término por las ramas o áreas de trabajo que determine el Contrato Colectivo de Trabajo y el Catálogo de Puestos.
- b). En su caso las ramas o áreas de trabajo que determine el SINDICATO y la Institución a través de la Comisión Mixta General de Tabuladores.
- c). Las funciones de cada uno de los puestos y sus requisitos, contemplados en el Catálogo de Puestos y su relación directa e indirecta.

ARTICULO 44. Todo movimiento escalafonario que implique ascenso será resuelto por lo que determina la cláusula 109 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.

ARTICULO 45. El SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS para cualquier movimiento escalafonario, relacionado con el ascenso, deberá tener el escalafón del trabajador que contendrá lo siguiente:

- a). Antigüedad en la categoría que desempeñe.
- b). Antigüedad en la Institución.
- c). Requisito de escolaridad de acuerdo al Catálogo de Puestos y otros.

ARTICULO 46.- Dando por determinados la relación sistematizada de todos los puestos y el escalafón de todos los trabajadores de base, todo ascenso procederá de manera automática mediante el procedimiento de notificación a quien corresponda de acuerdo a la cláusula 109 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, que lo otorgue al trabajador de la categoría inmediata con mayor antigüedad.

ARTICULO 47.- Existiendo un ascenso, el SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS notificará al trabajador que le corresponda por derecho. De no aceptar, éste firmará un documento en ese sentido y se procederá de manera descendente hasta notificar a los trabajadores de la categoría inmediata inferior hasta cubrir la vacante.

ARTICULO 48.- De no existir trabajador de la Categoría inmediata inferior que acepte el ascenso por las causas que sean, la plaza en cuestión será cubierta recorriendo la rama escalafonaria descendientemente y notificándole al trabajador de mayor antigüedad en la categoría inmediata inferior.

ARTICULO 49.- Agotado el procedimiento escalafonario para un ascenso, el trabajador conserva su lugar y derecho en el escalafón.

ARTICULO 50.- Toda plaza vacante, sea esta temporal o definitiva, que origina un ascenso, será cubierta por el Sindicato, tal como lo establece la cláusula 109 del Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 51.- Todo trabajador que se considere afectado en sus intereses por una resolución de ascenso del SINDICATO, así como de cualquier otro movimiento escalafonario tiene su derecho a salvo para proceder conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo en sus partes correspondientes.

ARTICULO 52.- Toda plaza vacante, sea temporal o definitiva, que origina un ascenso por promoción, será cubierta por el sindicato de la siguiente manera:

El SUNTUAS Administrativo, para cubrir una vacante temporal por promoción deberá de tomar en cuenta lo previsto en el artículo 37 del presente reglamento, además de preferenciar a los trabajadores de base que tengan el mejor derecho de preferencia en el rol correspondiente de acuerdo a lo contemplado en el artículo 41 del presente reglamento.

Asimismo, el SUNTUAS Sección Administrativos, para cubrir una plaza definitiva por promoción, deberá otorgársela al trabajador que haya laborado mayor tiempo en esa plaza por promoción.

CLÁUSULA TRANSITORIA APLICABLE A ESTE REGLAMENTO

”El Sindicato y la Institución se comprometen a través de Comisión Bilateral que estará bajo la responsabilidad de la Secretaría de Trabajo del SUNTUAS-ADMINISTRATIVOS y la Dirección General de Recursos Humanos 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 de (60) sesenta días, el Sindicato, habiendo justificado que cumplió con lo anterior, podrá depositarlo en la H. Junta Local competente, para su recepción y formalización“.

T R A N S I T O R I O S

1.- De presentarse alguna irregularidad y/o situaciones complejas, que no se pudiera poner de acuerdo la Comisión en pleno, la Dirección General de Recursos Humanos y el área laboral del Comité Ejecutivo del SUNTUAS Administrativos, intervendrán para aclarar y resolver conforme a derecho el y/o los caso(s) en cuestión.

A T E N T A M E N T E

CULIACÁN, SINALOA, A 17 DE NOVIEMBRE DE 1994.

COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN

POR EL SINDICATO

POR LA INSTITUCIÓN

LIC. CLEOFAS ZAMORA BAÑUELOS

ING. MARCO A.MEDRANO P.

C. DOLORES LÓPEZ RODELO

C. R. BULMARO LÓPEZ S.

C. LOZA VERA OLIVIA

C. CARMEN LUNA IBARRA

C. MIGUEL A. GARCÍA ZAZUETA

LOS SIGUIENTES (3) TRES CONVENIOS FIRMADOS ENTRE EL SUNTUAS Y LA U.A.S. SIRVIERON DE SUSTENTO PARA LEVANTAR EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA DE 1994 PARA QUE SURTAN TODOS LOS EFECTOS LEGALES Y/O CONTRACTUALES A PARTIR DE 1995.

—En la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, siendo los (14) catorce días del mes de febrero mil novecientos noventa y cinco, nos reunimos en la oficina que ocupa la Dirección de Recursos Humanos, ubicada en la margen izquierda, de la planta alta del edificio central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en representación legal de esta Institución Educativa, estuvimos presentes: MC. RUBEN ROCHA MOYA, con el carácter de Rector Titular; MC. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA, ostentándose como Secretario General; LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, como Director General de Recursos Humanos, y el LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, Director de Asuntos Jurídicos. En representación legal por parte del S.U.N.T.U.A.S., Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se contó con la presencia de: PROF. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ, con el carácter de Secretario General; LIC. EDUARDO GUADALUPE LAFARGA LÓPEZ, como Secretario de Organización, y a la vez Secretario General del SUNTUAS Sección Administrativos; MARÍA CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ, Secretario de Conflictos; ING. JUAN GARCÍA OLIVAS, Sub-Secretario de Conflictos e ING. JUAN RAMÓN LÓPEZ FAVELA, como Sub-Secretario de Actas y Acuerdos; LIC. APOLONIO HERNÁNDEZ MEJÍA Subsecretario de Finanzas; ING. RAMÓN ESPINOZA VILLALOBOS, Secretario de Prensa y Propaganda; PROF. ISAAC BELTRÁN LEÓN, Subsecretario de Educación Sindical y Cultura; y el LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ ANGULO, Secretario de Asuntos Académicos. Ambas personas morales con posterioridad podrán nombrarse indistintamente, para la primera de ellas la Universidad, la Institución Educativa o la U.A.S.; para la segunda el S.U.N.T.U.A.S., Sección Académicos, el Sindicato o la Organización Sindical. Señalamos que la comparecencia en este acto obedece fundamentalmente para llevar a cabo la firma del presente convenio, para el cual, a continuación se le anexan las siguientes:

D E C L A R A C I O N E S .

—**I.-** En esta declaración, ambas partes manifiestan reconocerse tanto la personalidad jurídica como la representación legal que en el proemio de este documento quedó asentada; por lo que no existe impedimento legal ni de otra naturaleza que llegue a servir como sustento para declarar la inexistencia o invalidez con repercusiones de nulidad absoluta o relativa, que imposibilite la signación del presente y los efectos jurídicos que el mismo produzca.

—**II.-** La Universidad Autónoma de Sinaloa, declara, que de acuerdo al artículo 1 de la Ley Orgánica Vigente decretada el día 23 de diciembre de 1993, es una Institución de Educación Pública, descentralizada del Estado, que con fundamento en el artículo 3 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuenta con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir y administrar bienes integrantes de su patrimonio, tiene por objeto impartir educación en los niveles medio superior, subprofesional, superior y posgrado; realizar investigación científica, tecnológica y humanista y contribuir al estudio, preservación y fomento a la cultura, difundiendo al pueblo sus beneficios con elevado propósito de servicio social.

—**III.**- El S.U.N.T.U.A.S., declara de conformidad con lo estipulado en la cláusula 5° del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, correlativamente con los artículos 368, 376 y 692 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, tiene capacidad legal y facultades plenas para suscribir el presente **convenio**.

—**IV.**- La Universidad Autónoma de Sinaloa, continua declarando, que de conformidad a la ya citada Ley Orgánica, en su artículo 34, el Rector es la máxima autoridad ejecutiva, representante legal de la misma y presidente del H. Consejo Universitario Paritario; y de conformidad con el artículo 40 fracción IV, de las facultades y obligaciones del Rector, puede delegar la representación legal de la Institución, otorgando los poderes generales y especiales que se requieran.

—**V.**- Conjuntamente el S.U.N.T.U.A.S., y la Institución Educativa, declaramos: que en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente existen algunas cláusulas que por su contenido y la forma en que están integradas, deben de dárseles un tratamiento que implique modificar el sentido de lo que norman, regulan o disponen.

—**VI.**- Los comparecientes, U.A.S. y S.U.N.T.U.A.S., acordamos que uno de los mecanismos para implementar el trabajo que nos permita concretar lo expresado en el punto precedente, manifestamos que la vía adecuada fue la presente revisión contractual por conducto del emplazamiento a huelga interpuesto por el Sindicato ante la H. Junta Especial N°. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, lo que consta en el expediente 0/21-I-III-IV/94, en donde quedó integrado el denominado paquete de modificaciones al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo de 1994, marcado con el anexo N° 1.

—**VII.**- De igual manera procedemos a integrar en el presente documento las cláusulas que del Contrato Colectivo de Trabajo sufren modificaciones debido a las propuestas de carácter económico que impactan en su contenido.

—**VIII.**- Las partes acordamos, en estrecha relación con el punto que antecede, agregar como clausulado general, lo que tiene que ver con un conjunto de propuestas de carácter económico que fueron aceptadas por la organización sindical pero que no impactan directamente al clausulado normativo del Contrato Colectivo de Trabajo para 1995.

—Sirviéndonos de sustento las declaraciones anteriores, tanto la Universidad como el Sindicato, decidimos consensualmente suscribir el presente **convenio**, el cual queda sujeto a las siguientes:

CLÁUSULAS.

—**PRIMERA.**- Hechas las manifestaciones correspondientes en el primer apartado del presente, concretamente las partes responsablemente retomamos lo expresado principalmente en las declaraciones V y VI, precisando de parte de la Institución en que estamos de acuerdo y aceptamos la propuesta del Sindicato en modificar las cláusulas de la manera en que nos hicieron llegar la propuesta y cuyos números a continuación quedarán señalados: 8, 11, 15, 17, 19, 51, 52.

—**SEGUNDA.**- De igual manera, ambas partes estamos de acuerdo en que para mejor proveer y tener un control ordenado en el despacho de las gestiones y funciones en la esfera administrativa universitaria para con sus trabajadores, acordamos adicionar el texto de la cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente de 1995, para quedar como sigue:

EL CONTENIDO DE ESTA CLÁUSULA, ES UNA ADICIÓN A LA QUE LE CORRESPONDERÁ EL NÚMERO 12, POR LO QUE TENDRÁ QUE RECORRERSE EL NUMERAL, O SEA LA NÚMERO 12 PASARÁ A SER 13 Y ASÍ SUCESIVAMENTE.

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

—**TERCERA.**— De igual manera, ambas partes estamos de acuerdo en que el texto de la cláusula 12 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo de 1994, se modifique, e inicie su vigencia en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1995, bajo la siguiente redacción:

GRUPOS EN QUE SE DIVIDE EL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA No. 12 - VII

PROFESOR O INVESTIGADOR POR OBRA DETERMINADA

Para su definición, se entiende por contratación de un profesor o investigador para una obra determinada, cuando la Universidad contrate y expida el nombramiento correspondiente al requerir personal académico sindicalizado que desarrolle actividades o labores en la impartición de materias extracurriculares y curriculares, siendo estas de manera enunciativa, no limitativa, en (Escuelas y/o carreras de nueva creación, Computación, Orientación Educativa, o de las fases especializadas del bachillerato, Preparatoria Semiescolarizada y Programas Académicos Especiales, actividades de apoyo y culturales).-

En relación a las titularidades que puedan presentarse para la impartición de este tipo de materias, se reconocen por la Universidad los derechos y obligaciones que se originen solamente por el 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 dá origen a éstos contratos temporales por obra determinada, los trabajadores conservarán su titularidad en función de las cláusulas 33 y 34 contractuales. En caso de la desaparición de la materia de trabajo, automáticamente se extingue la relación individual de trabajo, por lo que la Universidad se exime de obligación alguna, sea esta legal y/o contractual, previniendo que sus alcances contractuales dentro del término de su contratación sean debidamente cubiertos en la proporcionalidad que corresponda, no adquieren ninguna obligación legal ni contractual, en base a esto, los trabajadores.

—**CUARTA.**- Atendiendo a la estructura de integración de las cláusulas 33 y 34, da origen a pactar bilateralmente la adición del **punto 11 y 12** en la cláusula 25 del Contrato Colectivo de Trabajo para 1995.

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

CLÁUSULA 25

**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, de persona alguna, 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 de la autoridad del titular correspondiente del centro de trabajo.
 - d). Por sustraer y hacer uso de documentación oficial sin permiso de la autoridad del titular correspondiente al centro de trabajo.
- 4.- Por ocasionar intencionalmente, por negligencia e intransigencia perjuicios graves y daños materiales durante el desempeño de sus labores que impidan u obstaculicen las labores universitarias, lo anterior, previa comprobación de hechos y otorgando garantía de audiencia al implicado.
- 5.- Por comprometer al trabajador, con sus imprudencias o descuidos inexcusables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde presta sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.

- 6.- Por tener el trabajador sin causa justificada o sin permiso, más de (3) tres días de faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o (5) cinco no consecutivas en el período de (1) un mes.
- 7.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad por dos o más ocasiones o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica.
- 8.- Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo debiendo sujetarse para este efecto a lo que dispone el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- 9.- Alterar cualquier tipo de documentación propia de la Institución.
- 10.- Expedir documentos propios de la Institución, a sabiendas de que los mismos están alterados o han sido alterados por sí o por terceros.
- 11.- La no aceptación del trabajador de un cambio de adscripción y/o reubicación de un centro de trabajo a otro. Una vez notificada la propuesta institucional para que se presente a laborar aquel personal con descarga parcial o total de materia de trabajo, a más tardar (3) tres días después de haberse expedido el dictamen por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, para el personal académico; y por la representación legal del Sindicato, para el personal Administrativo, ésto con fundamento en las cláusulas 33 y 34 de este Contrato.

Previa valoración del Sindicato de la propuesta Institucional, de conformidad con lo que establecen las cláusulas en este punto citadas.

—**QUINTA.**- El Sindicato y la Universidad acordamos modificar el texto vigente de la cláusula 28 contractual, para quedar redactada en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1995, de la manera siguiente.

CLÁUSULA 28

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

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

- 1.- La enfermedad contagiosa del trabajador determinada por la incapacidad médica expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- 2.- Por accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo o enfermedad profesional, acreditándose con la incapacidad temporal expedida por el I.M.S.S., o por la Coordinación Universitaria del Hospital Civil; en caso de duda prevalecerá el dictamen que para el caso, emita la Comisión Mixta General 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 y de lo expresado en el artículo No. 1 de la Ley Orgánica; el o los trabajadores inmersos en esta problemática recibirán el salario correspondiente y prestaciones accesorias contractuales hasta en tanto no se resuelva por sentencia firme ejecutoria su situación legal. Posteriormente a esto, se revisará el caso por la Universidad y el S.U.N.T.U.A.S. para determinar la solución procedente.
- b) Cuando algún trabajador académico o administrativo sea considerado sujeto activo y/o pasivo responsable de alguna conducta antisocial o antijurídica que conlleve a la configuración de delitos sean éstos penales, civiles o de cualquier otro tipo en su modalidad de dolosos y/o culposos, la Universidad únicamente quedará obligada a seguir pagando los salarios hasta por un plazo no mayor de tres quincenas posteriores a la fecha en que el trabajador sea privado de su libertad;
- c) A partir de la detención del trabajador, incluida la averiguación previa con la correspondiente consignación del Ministerio Público a la Autoridad Judicial competente, y si esta última dicta el auto de formal prisión con beneficio al derecho de libertad bajo fianza, y si hasta en esta fase no han transcurrido más de (45) cuarenta y cinco días, podrá reincorporarse inmediatamente en su relación individual de trabajo, que tenía antes de su privación, el trabajador a partir de la fecha de reingreso comenzará su derecho a las percepciones salariales y demás prestaciones económicas principales y/o accesorias.

Una vez que el trabajador quede sujeto a proceso y si en la sentencia que se dicte se le considera responsable de algún delito, la Universidad dará por rescindida la relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Institución y sin tener que sujetarse a lo estipulado en las cláusulas 26, 88, 90, 92 y 93 de este contrato, quedando abierta la posibilidad de su recontratación, de resultar inocente en materia de amparo de la justicia federal.

Se entiende por reincorporación inmediata, el regreso al trabajo en la misma fecha de su liberación, a más tardar al día siguiente, de lo contrario se le tendrá por tipificado el **abandono de labores** sin la obligación de la U.A.S., de llevar a cabo el procedimiento establecido en la cláusula 25 punto 6, 86, 88, 90 Y 91.

Para reincorporarse inmediatamente el trabajador a sus labores, tiene que hacer entrega al titular del centro de trabajo de la constancia de excarcelación o de libertad, de no hacerlo así, la Universidad le puede rescindir su relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Institución, y sin que se consideren violadas las cláusulas 25, 86 y 88 de este contrato, por lo que se libera y exonera a la Institución de la carga contemplada en las cláusulas citadas.

- d) En este apartado, también es aplicable el inciso b) de esta cláusula 28. Para el caso de que la autoridad judicial competente, declare absuelto a un trabajador sindicalizado de esta Universidad, en un plazo no mayor de un año contándose a partir de la detención hasta la absolución, la única obligación para la Institución, es la de considerar preferentemente la recontractación del trabajador de que se trate, con las características de la plaza que detentaba, siendo su adscripción aquel centro de trabajo en donde exista una real necesidad.

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

PUNTO 4. El arresto del trabajador.

- a). A efecto de que la Universidad continúe cubriendo los salarios y prestaciones al trabajador académico y administrativo que enmarque su conducta de tal manera que con ella ocasione su arresto, la Institución únicamente le pagará el salario y demás prestaciones hasta por el equivalente a una quincena subsiguiente a partir de su arresto, ya que ningún trabajador puede ser privado de su libertad por más de 72 horas cuando se trate de faltas a la moral o al bando de policía y buen gobierno y/o reglamentos administrativos; al recuperar su libertad en virtud de no constituirse otro tipo de delito, tiene la obligación de reincorporarse inmediatamente a sus labores en los mismos términos en que fue contratado, teniendo que hacer entrega al titular del centro de trabajo de la constancia de excarcelación o libertad, de no hacerlo así, la Universidad lo puede rescindir en su relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Institución, y sin que se consideren violadas las cláusulas 25, 86 y 88 de este contrato.

—**SEXTA.**- Las partes comparecientes, manifestamos nuestro consentimiento en que la cláusula 33 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, se modifique para que inicie su vigencia en 1995, de la siguiente manera:

**TÍTULO TERCERO
CONDICIONES DE TRABAJO
CAPÍTULO I
ADSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES ACADÉMICOS
Y ADMINISTRATIVOS**

CLÁUSULA 33

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

Todo miembro del personal académico y administrativo tiene derecho a conservar su adscripción y a no ser descendido de su plaza, pudiéndose cambiar mediante la conformidad expresa del Sindicato y de la Universidad, a través del procedimiento y dictamen de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, para los trabajadores académicos, y por la representación legal de la Sección cuando corresponda al personal Administrativo por lo que el trabajador a más tardar (3) tres días después de su expedición se debe presentar a realizar sus labores correspondientes.

La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos a conservar su adscripción de unidad escalafonaria y del personal académico a conservar su adscripción al centro de trabajo y al área académica respectiva. Así como el turno establecido en su nombramiento correspondiente. En el caso del personal de asignatura se sujetará además, a lo previsto en la cláusula 100 inciso c), punto 3 de este contrato.

—**SÉPTIMA.**- Las partes manifestamos nuestro consentimiento en que la cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, se modifique para que inicie su vigencia en 1995, de la siguiente manera:

CLÁUSULA 34

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

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

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

—**OCTAVA.**- En virtud de que en las dos cláusulas precedentes, se refieren medularmente a la facultad de adscribir y/o reubicar al personal sindicalizado, cuando éste sufra descarga parcial o total en su materia de trabajo, por lo que una vez hecho por la Universidad el ofrecimiento de su carga laboral de manera completa o suficiente, las partes Sindicato e Institución, acordamos que cuando un trabajador sindicalizado se vea inmerso en una situación análoga a las expresadas en cualquiera de las dos cláusulas de referencia, y una vez que se acuerde por los comparecientes de manera consensual su reubicación bajo procedimiento y dictamen emitido por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico para el personal Académico y por la representación legal de la Sección cuando corresponda al Personal Administrativo, por lo que el trabajador a más tardar (3) tres días después de su expedición se debe presentar a realizar sus labores respectivas, en su caso la Universidad procederá a tomar las medidas administrativas correspondientes.

—**NOVENA.**- Con la finalidad de regular las licencias con goce de sueldo por motivos personales, las partes acordamos el reordenamiento de esta prestación, para quedar de la manera siguiente:

CLÁUSULA No. 49

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

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

semestre de manera continua, o un máximo de (5) cinco días discontinuos, teniendo que mediar mínimamente el plazo de 30 días naturales para tener derecho a disfrutar de otra **Licencia con Goce de Sueldo**, por cada ocasión hasta completar los (5) cinco días correspondientes del semestre respectivo, debiendo contar cada petición con el visto bueno del titular del centro de trabajo, el cual no podrá oponerse si no existe causa justificada, y solicitarse con (3) tres días hábiles de anticipación.

- b) No procede la acumulación de los diez días hábiles con goce de sueldo aún cuando los primeros cinco días hábiles no se hayan disfrutado en el primer semestre, por lo tanto únicamente se tendrá derecho a los segundos cinco días hábiles y deberá solicitarse en los términos del inciso **a)**, para el segundo semestre.
- c) Ante la presencia próxima a iniciarse el período vacacional anual decretado por el H. Consejo Universitario Paritario, o en los días festivos y de descanso obligatorio, en los días de descanso de Semana Santa, Semana de Pascua y los de descanso decembrino (todos estos comprendidos en lo estipulado en las Cláusulas 47 y 48 del C.C.T. Vigente); solo se podrán autorizar el disfrute de los días económicos siempre y cuando se soliciten con una anticipación de 15 días hábiles al inicio de estos períodos, pero siempre atendiendo lo estipulado en el inciso **a)**.
- d) De igual manera, procederá la autorización de los días económicos señalados en el inciso **c)**, siempre y cuando se soliciten después de 15 días hábiles posteriores a la fecha en que concluyan cualquiera de los períodos de vacaciones o de descanso que ya quedaron anotados previamente.

—**DÉCIMA.**— La adición que se presenta para esta cláusula, realmente se constriñe al agregado de que debe aparecer en la solicitud original, la firma autógrafa del trabajador solicitante, de esa manera quedó pactado entre las partes.

CLÁUSULA 50

LICENCIAS HASTA POR (1) UN AÑO SIN GOCE DE SALARIO, DERECHO DE PREFERENCIA A REINCORPORARSE AL TRABAJO, CUANDO LA LICENCIA NO EXCEDA DE (5) CINCO AÑOS.

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

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

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

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

La antigüedad adquirida hasta antes de la separación de su relación de trabajo, no se verá afectada, solo queda suspendida, reiniciándose su cómputo al momento de su reincorporación.

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

—**DÉCIMA PRIMERA.**- En razón de que actualmente esta cláusula no esta del todo regulada, debido a ello las partes acordamos las modificaciones que parcialmente se presentan.

CLÁUSULA 52

LICENCIAS POR MOTIVOS PERSONALES CON GOCE DE SALARIO

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

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

Para todos estos casos se requiere que el trabajador incorpore a su solicitud la justificación correspondiente o bien después de gozar esta prestación, presentar la documentación que compruebe el mérito de la licencia, de no ser así, en un plazo de (5) cinco días se aplicará la sanción económica respectiva.

—**DÉCIMA SEGUNDA.**- Bilateralmente la Universidad y el Sindicato acordamos adicionar al texto vigente de 1994 en la Cláusula 57, para aplicarse en el Contrato Colectivo de 1995, de la manera siguiente:

CLÁUSULA 57

LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR DERECHO AL PERÍODO SABÁTICO

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

En los casos de que un trabajador de medio tiempo haya sido promovido a tiempo completo en esos (6) seis años de servicio, se resolverá entre la UAS, y el Sindicato la forma de computarse el tiempo. Para el caso del personal académico de medio tiempo, esta prestación empieza a computarse a partir del día 1o. de Enero de 1983.

El período sabático consiste en separarse total o parcialmente de sus labores indicadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento Interior de Trabajo, para dedicarse al estudio, investigación o realización de actividades culturales y científicas relacionadas con su labor profesional sujetándose a los criterios siguientes:

1. El disfrute del derecho del **año o de los (6) seis meses sabáticos** indistintamente solo serán autorizados por la Dirección General de Recursos Humanos, cuando las solicitudes para este fin, se presenten según lo especificado en el punto siguiente, una vez cubierto este requisito, los trabajadores académicos gozarán de este derecho al inicio de las labores académicas de cada semestre escolar del ciclo correspondiente. Precisándose, que en todos los casos necesariamente deberán cumplir con lo establecido en el punto que a continuación se expresa.
2. Notificar al órgano de cogobierno correspondiente y solicitar dentro del mes de Julio y/o del mes de Diciembre, según el semestre escolar de inicio para que a la vez también se comience de igual manera el goce del año sabático o de los (6) seis meses sabáticos.
3. Establecer el compromiso de demostrar que el año sabático, o los (6) seis meses sabáticos, serán dedicados a actividades académicas, para este efecto el trabajador presentará informes periódicos de sus actividades desarrolladas en el período sabático.
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 de acuerdo con el órgano de cogobierno del centro de trabajo al que está adscrito, sujetándose a lo especificado en los puntos 1 y 2.
5. El tiempo autorizado por la U.A.S, a los trabajadores académicos para dedicarlos al estudio de posgrado (beca), incapacidades médicas, permisos con goce de salario, permisos sin goce de salario, inasistencias al trabajo así como el tiempo de haber

disfrutado de un año o de seis meses sabáticos, no contarán para el período (de seis años de servicios) que da derecho al año o a los seis meses sabáticos.

—**DÉCIMA TERCERA.**— El Sindicato y la Institución Educativa expresamos nuestra conformidad en que a la Cláusula 65 del C.C.T. Vigente de 1994, adicionemos un punto 8, mismo que a continuación se anexa con letra negrita a efecto de su identificación, el cual se aplicará a partir del C.C.T. de 1995.

CLÁUSULA 65

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

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

- 1.- Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldos, el descuento se hará íntegro. En caso de préstamo, el descuento no podrá ser mayor de (30%) treinta por ciento del salario mensual del trabajador. Con excepción de los casos contemplados en el punto 41 de la Cláusula 58.
- 2.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato 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 59 en su punto 15, se precisa que, cuando un trabajador académico retenga en su poder y como consecuencia no haga entrega en un plazo máximo de (10) diez días naturales, de: exámenes, calificaciones, actas de exámenes o de cualquier otro documento que corresponda a los alumnos, o al propio plantel educativo, y con la práctica de esa conducta rebase a las fechas previamente programadas para cumplir con dicha entrega, en razón de lo anterior, hasta en tanto no entregue, por cada día que se exceda, se le aplicará un descuento a su salario equivalente a la misma cantidad que devenga diariamente; lo anterior de ninguna forma es equiparable una multa.
- 9.- Por inasistencia al trabajo, haciéndose efectivo el descuento en la cantidad que corresponde al salario por día o por hora de jornada. Contando el trabajador y el Sindicato con un plazo de (5) cinco días naturales para justificar su inasistencia, en caso contrario se procederá a hacer efectivo el descuento. Sin que exista o medie como obligación para la Universidad de iniciar y concluir una investigación administrativa.

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

trabajadores, cualesquiera que sea la causa o concepto sin justificación, existe impedimento también para retener el cheque salarial por encargo o comisión de otra persona sin que medie orden de la autoridad judicial.

La Universidad asentará en el talón del cheque, sin excepción del o los conceptos del descuento.

—**DÉCIMA CUARTA.**- Las partes, Universidad y Sindicato, acordamos adicionar a la cláusula 85 contractual que la Comisión Mixta General de Conciliación tiene además competencia de resolver los conflictos que se le presenten, quedando de la siguiente manera:

CAPITULO II COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN

CLÁUSULA 85

FACULTADES DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN

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

—**DÉCIMA QUINTA.**- Dado que la institución está representada en un primer nivel por la Administración Central, y corresponde a esta operativizar toda la diversidad de gestiones, por esa razón acuerda con el sindicato modificar el contenido de la cláusula 87, para quedar de la siguiente manera:

CLÁUSULA 87

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

Los representantes sindicales en cada dependencia para los académicos y preferentemente el área laboral del comité ejecutivo para administrativos, deberán tratar en primera instancia, los asuntos de su jurisdicción con la Administración Central de la Universidad y/o las personas o funcionarios que para el caso únicamente ella habilite como su representante; formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas y argumentos relativos en un término no mayor de (5) cinco días hábiles contados a partir de que se tenga conocimiento de la presunta violación o del caso de que se trate. El designado como representante de la Administración Central de la U.A.S., deberá resolver en un término de (3) tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical. La determinación deberá ser 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.

—**DÉCIMA SEXTA.**- La Administración Central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, por ser esta la que viene cumplimentando los diferentes acuerdos así como diversas resoluciones, es por eso que conjuntamente con el sindicato pacta la modificación a la cláusula 88, para quedar vigente en 1995, como a continuación se expresa:

CLÁUSULA 88

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

Cuando a un trabajador o grupo de trabajadores se les impute la comisión de una supuesta falta, la Administración Central Universitaria y/o el representante que para este efecto designe, deberá de iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir de la falta cometida, vencido el plazo sin haberse concluido la investigación, no podrá aplicarse sanción alguna.

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

El citatorio, deberá entregarse al trabajador preferentemente en su centro de trabajo y dentro de su jornada o en su defecto en el domicilio particular que haya señalado a la Universidad cuando fué contratado, de no encontrarse se le dejará con la persona que se encuentre en el lugar o con los vecinos, con copia al representante sindical de la dependencia por lo menos con un día hábil de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa. Para el caso en que se desconozca el domicilio del trabajador, la notificación del citatorio se hará por estrados, de manera pública en el centro de trabajo, donde tiene su última adscripción.

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

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

—**DÉCIMA SÉPTIMA.**— Con la finalidad de que exista interrelación armónica entre la presente cláusula y las dos anteriores, las partes bilateralmente acordamos modificar la cláusula 90 para quedar expresada en los términos siguientes:

CLÁUSULA 90

PROCEDIMIENTO DE SEGUNDA INSTANCIA

De no estar conforme con la resolución que dicta el representante de la Administración Central de la U.A.S., de acuerdo con la cláusula anterior, el trabajador y/o representante sindical, en un plazo de (5) cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que haya recibido en los términos de la cláusula 88, la resolución dictada por el representante de la Administración Central de la U.A.S., podrá recurrir ante la Comisión Mixta General de Conciliación, que estará integrada paritariamente por tres representantes de la Institución y por tres representantes del Sindicato, en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo. Dicha comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una resolución obligatoria para las partes, la que se dictará en un plazo máximo de (10) diez días hábiles, los que se contarán a partir del inicio de este procedimiento. La Comisión Mixta General de Conciliación deberá reunirse en los (3) tres días hábiles siguientes en que le sea presentada la inconformidad o impugnación del resultado en la primera instancia.

Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría o con el voto razonado de las mismas y en caso de empate, se recurrirá al perito de derecho que por orden le corresponde conocer del asunto conforme a la lista que formularán en común acuerdo los representantes de la U.A.S., y del SUNTUAS ante la Comisión Mixta General de Conciliación. Si el perito en un término de (24) veinticuatro horas posteriores a su designación no rechaza el cargo, deberá 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 concluirse de acuerdo con los plazos fijados, los que tendrán carácter de fatales, por lo que de no resolverse el asunto en los términos pactados, se entiende que las partes tienen el derecho para acudir ante la H. Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

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

La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo de los trabajadores, sin que previamente se haya agotado la definitividad de las instancias señaladas en este Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley, salvo las excepciones expresadas en el presente C.C.T.

—**DÉCIMA OCTAVA.**— Las partes signantes, de manera consensual, manifestamos nuestra conformidad en modificar el texto de la Cláusula 92 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, la cual entrará en vigor en el Contrato Colectivo de 1995, con el contenido que a continuación se transcribe:

CLÁUSULA 92

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

La contratación y los ascensos o promociones del personal académico, son función exclusiva de los órganos de cogobierno que existen en cada una de las dependencias de la U.A.S.; para ello, éstos órganos deben previamente obtener de la Dirección General de Recursos Humanos la autorización de la plaza a convocarse, y posteriormente sujetarse a los procedimientos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en los reglamentos que del mismo se deriven; debiéndose, notificar simultáneamente al Comité Ejecutivo del S.U.N.T.U.A.S., Sección Académicos, en los términos de la Cláusula 102 de este Contrato Colectivo.

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

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

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

—**DÉCIMA NOVENA.**— Ambas partes, Universidad y Sindicato manifestamos nuestro consentimiento en que al contexto general del Contrato Colectivo de Trabajo vigente 1994, establezcamos adicionalmente lo que será la Cláusula 113 del Contrato Colectivo para 1995, provocando con dicha agregación, recorrer el numeral ordinariamente del resto del clausulado normativo.

CLÁUSULA No. 113

EL CONTENIDO DE ESTA, ES UNA ADICIÓN, POR LO QUE TENDRÁ QUE RECORRERSE EL NUMERAL, O SEA LA No. 113 ACTUAL O VIGENTE, DEBERÁ SER 114 Y ASÍ SUCESIVAMENTE

«Cuando el personal de base sindicalizado, administrativo, manual o de intendencia, se le haya autorizado permutar su plaza de manera temporal o definitiva, o se le otorgue un cambio de adscripción, o adquiera un ascenso de conformidad con las disposiciones normativas establecidas para este fin, necesariamente tienen que transcurrir por lo menos (6) seis meses para que el trabajador tenga derecho indistintamente a cualquier otro movimiento de esta naturaleza.

Los efectos de esta Cláusula, por extensión, serán aplicables a las Cláusulas 108, 112, 113 y 114; lo anterior tiene su fundamento en los artículos 16 y 24 del reglamento de escalafón que inició su vigencia a partir del día 17 de Noviembre de 1994", el cual íntegramente se anexa al presente Contrato Colectivo de Trabajo.-

—VIGÉSIMA.- Debido a la estructura con la que se conformó bilateralmente el presente reglamento, acordamos como adición al artículo 1, lo expresado a continuación:

REGLAMENTO PARA LOS CHOFERES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

CAPITULO I DE LAS OBLIGACIONES DE LOS CHOFERES

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

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

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

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

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

MANIFESTAMOS LAS PARTES NUESTRO ACUERDO EN QUE LAS EXPRESIONES RECOGIDAS EN EL CAPÍTULO DE DECLARACIONES, ANOTADAS CON LOS PUNTOS VII Y VIII, REFERENTE A LAS PROPUESTAS DE CARÁCTER ECONÓMICO, QUE LA INSTITUCIÓN HIZO, SE PRECISA QUE ALGUNAS IMPACTAN DIRECTAMENTE AL CLAUSULADO NORMATIVO CONTRACTUAL PARA 1995. ACLARAMOS QUE ALGUNAS PROPUESTAS EN ESTE ORDEN ECONÓMICO, NO IMPACTAN AL CLAUSULADO DEL CONTRATO COLECTIVO, DEBIDO A ELLO, ÚNICAMENTE SE CONTEMPLARÁN COMO PARTE GENERAL DE ESTE CONVENIO.

—**VIGÉSIMA PRIMERA** .- La Cláusula 68, del Contrato Colectivo de 1994, es modificada sustancialmente, por lo que para el Contrato Colectivo de 1995, quedará como a continuación se expresa:

CLÁUSULA 68

INCREMENTO SALARIAL POR REVISIÓN ANUAL

Al personal académico, la Universidad Autónoma de Sinaloa, otorga un incremento salarial del (7%) siete por ciento aplicable directamente sobre los salarios tabulados vigentes de 1994, y con retroactividad al (1º) primero de enero de 1995.

Así mismo, la Universidad, otorga al personal administrativo y de intendencia un incremento del (4%) cuatro por ciento, aplicable directamente sobre el salario, más un (3%) en retabulación salarial, en ambos casos sobre la base de los salarios del tabulador vigente en 1994, retroactivo al (1ª) primero de enero de 1995. Un (3%) tres por ciento adicional en retabulación referente y relacionada como parte del convenio de Julio de 1994, retroactivo al (1º) primero de febrero de 1995, y de igual manera adicionalmente un (1%) uno por ciento en ajuste y equilibrio del tabulador, sobre la base del salario tabulado de 1994. Y un (2%) dos por ciento en retabulación sobre la base de la reducción del (50%) cincuenta por ciento del monto económico ejercido en 1994 por el concepto de guardias, este porcentaje será aplicado a partir del día (1º) primero de febrero de 1995, sobre la base de hacer efectiva la reducción del número de turnos de guardias a más tardar el (28) veintiocho de Febrero de 1995. Más el (1.9%) uno punto nueve por ciento de prestaciones no ligadas al salario para el Personal Académico y Administrativo.

—**VIGÉSIMA SEGUNDA.**- Respecto al pago de las diferencias salariales, que se produzcan por efectos del incremento salarial, la Universidad, manifiesta cubrirlas en la primera quincena del mes de marzo del año en curso.

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

—**VIGÉSIMA TERCERA.** - En cuanto a la regularización de las aportaciones por parte de la Universidad, en relación al Sistema de Ahorro para el Retiro (**SAR**), del personal Académico, Administrativo y de Intendencia, la Institución destinará **N\$ 500,000.00** para este fin. De tal forma que en un plazo no mayor de (2) dos meses posteriores a la firma y depósito del presente, se saldarán los adeudos que por este concepto se tenga con los trabajadores.

La Universidad, está de acuerdo en establecer un mecanismo que nos garantice la información correspondiente a los estados de cuenta individuales de los trabajadores sindicalizados a las cotizaciones del (S.A.R.), además de que los depósitos se efectúen oportuna y puntualmente. Lo anterior también tiene como referencia la Cláusula 60 Punto 9.

—**VIGÉSIMA CUARTA.**- La Universidad y el Sindicato acuerdan, que en relación a la Cláusula 76, del «**aguinaldo para el personal académico**», para en 1995 regirá de la manera siguiente:

La Universidad se obliga para con el personal académico a su servicio, pagarle por concepto de aguinaldo el equivalente a (45) cuarenta y cinco días de salarios homologados libres de impuestos, efectuándose éste en una sola emisión a más tardar el día (20) veinte de diciembre de cada año.

De éstos (45) cuarenta y cinco días la Universidad cubrirá el monto económico que significan (5) cinco días con cargo a lo acumulado de las prestaciones no ligadas al salario para los trabajadores académicos, correspondientes al (1.5%) uno punto cinco por ciento, y al (1.45%) uno punto cuarenta y cinco por ciento, en el entendido que de haber excedente será el propio sindicato quien decidirá en qué rubro o renglón se aplicará, **y de haber faltante, este será cubierto por la Institución.**

—**VIGÉSIMA QUINTA.**- Con relación a la Cláusula 60 punto 39, se contempla lo siguiente:

*Con el fin de reforzar la cobertura de beneficios para el personal Administrativo y de intendencia, la Universidad otorgará a la Secretaría de Previsión Social la cantidad de: _____ **N\$ 50,000.00** en única entrega para ampliar los recursos económicos de la **caja de ahorro y préstamo**, para cubrirlos en un plazo de (15) quince días a partir del depósito formal de este convenio sin que implique obligación del SUNTUAS-Sección Administrativos restituirla o devolverla, aclarando que es una aportación de la Institución considerada como parte integrante del patrimonio consolidado sindical.

*Para el personal académico, por única vez la Universidad, le otorga al SUNTUAS-Sección Académicos la cantidad de **N\$ 150,000.00** que le entrega por única vez, para cubrirselos en un plazo no mayor de treinta días naturales posteriores al depósito del presente de la H. Junta Especial N° 1.

—**VIGÉSIMA SEXTA.**- En lo que se refiere a la Cláusula 123 en el punto 4 incisos **c), d) y e)**, inicien su vigencia de la manera que a continuación se expresa:

4.- Proporcionar ayudas económicas al Sindicato, por:

c). N\$ 80,00.00 (OCHENTA MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento del deporte.

Se incrementa en N\$ 15,000.00 para quedar en N\$ 95,000.00

d). N\$ 90,000.00 (NOVENTA MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento de actividades culturales y académicas.

Se incrementa en N\$ 20,000.00 para quedar en N\$ 110,000.00

e). N\$ 80,000.00 (OCHENTA MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento de actividades sociales y de educación sindical.

Se incrementa en N\$ 15,000.00 para quedar en N\$ 95,000.00

—**VIGÉSIMA SÉPTIMA.**- La Universidad, mantiene su coincidencia con el S.U.N.T.U.A.S.-Sección Administrativos, **en torno a la retabulación salarial** estipulada en el convenio respectivo del 13 de julio 1994, por lo que continuará dedicando sus esfuerzos para tratar de conseguir un porcentaje de mayor significado. Hay que reconocer de la Institución las múltiples gestiones en diversas dependencias e instancias relacionadas con el financiamiento externo, en donde cuyos avances logrados se desvanecieron a raíz de las medidas dictadas sobre política económica del nuevo Gobierno Federales, hay que agregar le devaluación y sus efectos negativos. Pactamos las partes continuar en la búsqueda de alternativas para lograr este objetivo, e integrar entre la dirección sindical y la administración universitaria, una **comisión especial** encargada de orientar y de llevar a cabo las gestiones que correspondan a esta tan sentida demanda iniciándose en la segunda quincena del mes de Febrero de 1995.

—**VIGÉSIMA OCTAVA.**- La Institución, a través de la Dirección General de Recursos Humanos y la Secretaría General del SUNTUAS ADMINISTRATIVOS firmará un reglamento con la finalidad de iniciar y de hacer operativo un programa de estímulos económicos, Para cumplir este objetivo aportará la cantidad de **N\$ 200,000.00**, y con ello mejorará el bienestar del personal Administrativo y de intendencia, y que conlleva al mismo tiempo, a una mayor responsabilidad laboral, empezando su aplicación el (1º) primero de Marzo de 1995.

—**VIGÉSIMA NOVENA.**- Ante la justeza de la petición referente a la rezonificación salarial, la Institución manifiesta a la organización sindical su disposición para llevar a cabo todo trámite y gestión necesarios ante las autoridades de las dependencias federales correspondientes iniciándose en la segunda quincena del mes de Febrero de 1995. La Universidad no ha dejado de promover lo necesario en este aspecto, por lo que de igual manera continua con su disposición a unir sus esfuerzos con otras instituciones de educación superior con la finalidad de concretar este objetivo, el cual sin duda alguna mejorará los niveles de ingresos así como del poder adquisitivo del salario de los trabajadores universitarios.

—**TRIGÉSIMA.**- Respecto al (2.5%) dos punto cinco por ciento correspondiente a las prestaciones no ligadas al salario de 1991, para el SUNTUAS-Sección Académicos, la expresión bilateral sobre este acuerdo, es en el sentido de que dicha sección destina el monto cuantitativo respectivo, para que sea aplicado al seguro de vida colectivo, precisando la Universidad que se han regularizado las aportaciones hasta fines de 1994.

—**TRIGÉSIMA PRIMERA.**- La Institución Educativa, se manifiesta en torno al laudo emitido por la Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, según consta en el Expediente 7-55/92, que debido a los descuentos por concepto de impuestos deducidos a los pagos de las primas vacacionales de los trabajadores académicos en los años 1991, 1992 y 1993, la Universidad cubrirá el 100% del importe que representen dichos descuentos, de tal manera que el 50% será a cargo de una partida especial del gasto Institucional y el otro 50% se cubrirá sobre la base de destinar a este renglón el monto del rezago acumulado del (1.5% y 1.45%) de las prestaciones no ligadas al salario. Se pacta el acuerdo entre las partes en que la Universidad pague los montos acumulados por descuentos de impuestos a las primas vacacionales citadas, en cuatro mensualidades, siendo la primera a partir de la segunda quincena del mes de febrero de 1995. Es pertinente y oportuno expresar que dicho rezago en el cumplimiento de estas prestaciones se debe a que la administración universitaria anterior no actuó de manera responsable, por lo que dichos efectos económicos de carácter acumulativo nos siguen impactando.

—**TRIGÉSIMA SEGUNDA.**- La Universidad Autónoma de Sinaloa, propone al SUNTUAS-Sección Académicos, cubrir el monto del 100% correspondiente al pago de arrendamiento del local de la Zona Sur, equivalente a **N\$ 20,735.00**. De igual manera la Institución actuará en el concepto de mantenimiento y conservación de locales sindicales, sección académicos en el monto equivalente de **N\$ 20,000.00**.

—**TRIGÉSIMA TERCERA.**- En relación a la petición de vehículos que se hace a la Institución por parte del Sindicato, esta ofrece la propuesta de entregar **uno para cada sección** del SUNTUAS, en un plazo no mayor de 30 días hábiles posteriores a la fecha del levantamiento del emplazamiento a huelga. es oportuno señalar que en el tiempo de gestión de la actual administración universitaria, ésta ha entregado algunos vehículos para la atención de las actividades sindicales. Para el desempeño de las funciones particulares de las **comisiones mixtas contractuales** por esta única ocasión, se les asignará un vehículo con la finalidad de que desahoguen sus responsabilidades de la manera más adecuada, viable y diligentemente.

—**TRIGÉSIMA CUARTA.**- Respecto a la petición del seguro de vida colectivo para el personal administrativo y de intendencia, la Universidad propone al Sindicato que de manera conjunta definan la contratación con una compañía aseguradora que ofrezca la mayor cobertura de beneficios a los trabajadores, y para hacer operativo este acuerdo, la Institución está dispuesta a su ejecución en un plazo de (30) treinta días hábiles, posteriores a la fecha en que sea depositado el presente convenio ante la H. Junta Especial N° 1 de la local de Conciliación y Arbitraje del Estado. de Sinaloa, expediente 0/21-I-III-IV/94

—**TRIGÉSIMA QUINTA.**- Como una atención especial de parte de la Universidad representada por la actual administración, es significativa la participación en el problema de la vivienda digna para el bienestar de los trabajadores universitarios, en lo que se ha logrado subastar 863 viviendas con un importe financiero superior a los N\$ 65,000,000.00, de las cuales se han construido 251, y en proceso de construcción se encuentran 140 más en esta ciudad de Culiacán. Señalando además que de 238 expedientes de solicitantes presentados a BANORO e INTERBANCO, se han autorizado 200. Cabe mencionar que hay grandes posibilidades de iniciar un programa análogo para el personal administrativo, pero con una línea de crédito más accesible a sus alcances salariales. En la ciudad de Mazatlán se inició la construcción de 299 viviendas, y hay condiciones como para empezar a construir 206 en los Mochis Sinaloa, como de igual manera en las ciudades de Navolato, Guamúchil, Guasave y demás lugares geográficos en que la Institución cuenta con planteles educativos.

Hay decisión de la actual administración Institucional, en convenir con el SUNTUAS un proyecto adicional para la construcción de viviendas y con ello atender más ampliamente la demanda que existe como una necesidad social del personal universitario, aunado a esto se ha logrado establecer una línea de crédito hipotecario individual, la que ya ha funcionado en beneficio de algunos trabajadores.

—**TRIGÉSIMA SEXTA.**- Respecto al pago del fondo alternativo, cuyos montos alcanzan la cantidad de N\$ 220,000.00 y N\$ 242,500.00 para el personal administrativo y académicos respectivamente, los cuales la Universidad propone cubrirlos en un plazo de hasta (15) quince días con posterioridad a la fecha en que sea depositado este convenio ante la Junta Especial N° 1, de la local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa. Precisa la Universidad que el fondo revolvente está cubierto todo en lo correspondiente al año de 1994.

—**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.**- La Universidad en la búsqueda por concluir el pago de prestaciones derivadas de la Cláusula 60 contractual, como son: Lentes, ayudas dentales y aparatos orto- pédicos, alcanzan la cantidad de N\$ 26,276.34, la propuesta de la Institución, es cubrirlos en (5) cinco días hábiles posteriores a la fecha del depósito de este convenio de la H. Junta Especial N° 1. Aclaremos de parte de la U.A.S., que la cantidad descrita no ampara casos que sean materia del emplazamiento, sin embargo, la intención propositiva es estar actualizado en el tratamiento y resolución de estos compromisos contractuales.

—**TRIGÉSIMA OCTAVA.**- La Institución manifiesta su incapacidad financiera para atender satisfactoriamente y de conformidad como lo demanda el Sindicato, pero refrenda el compromiso de seguir gestionando ante las instancias federales los recursos necesarios para ello.

Se acuerda además que sea la Comisión Mixta General de Tabuladores la que se encargue de realizar el estudio o diagnóstico correspondiente, al paquete demandado en la presente revisión contractual estableciendo previamente los criterios, parámetros y procedimientos necesarios, atendiendo derechos funciones, productividad, carga de trabajo y responsabilidad laboral. Estudio

que deberá quedar concluido en un plazo no mayor de (60) sesenta días posteriores al depósito de los convenios, del presente emplazamiento.

—**TRIGÉSIMA NOVENA** .- Respecto a la petición de pago por concepto de la edición del órgano informativo oficial del Sindicato Sección Académicos, la Institución propone entregar a dicha organización, la cantidad de N\$ 50,000.00 en el mes de Febrero del año en curso.

—**CUADRAGÉSIMA**.- Aunque no constituye una obligación institucional, lo planteado como violación en el punto 48 Y 74 en relación al personal administrativo, la Universidad propone a esta sección por única vez otorgarle la cantidad de N\$ 20,000.00, (15) quince días después del depósito de los convenios de la presente revisión contractual con la finalidad de coadyuvar en una mejor atención sobre el servicio que presta el Sindicato a los trabajadores, la propuesta en la cantidad citada se mantiene aún cuando no hay un respaldo financiero que la sustente.

Leído que fue el presente CONVENIO por las personas que intervienen en representación legal tanto de la Universidad Autónoma de Sinaloa, así como por quienes representan al SUNTUAS en ambas secciones, de trabajadores administrativos y de personal académico, lo rubrican para dejar fehaciente constancia de su admisión y consentimiento y con ello produzca todos los efectos que legalmente procedan, de esa manera se haga el depósito y registro de Ley correspondiente en la H. Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa.

POR LA INSTITUCIÓN

POR EL SUNTUAS

M.C. RUBÉN ROCHA MOYA

PROFR. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ

M.C. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA **LIC. EDUARDO GPE. LAFARGA LÓPEZ**

LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ **MA. CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ**

LIC. JESÚS M. MARTÍNEZ PEÑUELAS **ING. JUAN GARCÍA OLIVAS**

ING. JUAN RAMÓN LÓPEZ FABELA

LIC. APOLONIO HERNÁNDEZ MEJÍA

ING. RAMÓN ESPINOZA VILLALOBOS

PROFR. ISAAC BELTRÁN LEÓN

LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ ANGULO

—En la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, siendo los catorce días del mes de Febrero de mil novecientos noventa y cinco, nos reunimos en la oficina que ocupa la Dirección de Recursos Humanos, ubicada en la margen izquierda, de la planta alta del edificio central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en representación legal de esta Institución Educativa, estuvimos presentes: MC. RUBEN ROCHA MOYA, con el carácter de Rector Titular; MC. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA, ostentándose como Secretario General; LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, como Director General de Recursos Humanos, y el LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, Director de Asuntos Jurídicos. En representación legal por parte del S.U.N.T.U.A.S., Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se contó con la presencia de: PROF. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ, con el carácter de Secretario General; LIC. EDUARDO GUADALUPE LAFARGA LÓPEZ; como Secretario de Organización, y Secretario General del SUNTUAS Sección Administrativos; C. MARIA CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ, Secretario de Conflictos; ING. JUAN GARCÍA OLIVAS, Subsecretario de Conflictos; ING. RAMÓN ESPINOZA VILLALOBOS, Secretario de Prensa y Propaganda; LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ ANGULO, Secretario de Asuntos Académicos; ING. JUAN RAMON LÓPEZ FABELA, Subsecretario de Actas y Acuerdos; e ISAAC BELTRÁN LEÓN, Subsecretario de Educación Sindical y Cultura. Ambas personas morales con posterioridad podrán nombrarse indistintamente, para la primera de ellas la Universidad, la Institución Educativa o la U.A.S.; para la segunda el S.U.N.T.U.A.S., Sección Académicos, el Sindicato o la Organización Sindical. Señalamos que la comparecencia en este acto obedece fundamentalmente para llevar a cabo la firma del presente convenio, para el cual, a continuación se le anexan las siguientes:

DECLARACIONES.

—**I.**- En esta declaración, ambas partes manifestamos recíprocamente reconocernos tanto la personalidad como la representación jurídica que en el proemio de este documento quedó asentada, reiteramos que no existe impedimento legal ni de otra naturaleza que llegue a servir como sustento para declarar la inexistencia o invalidez con repercusiones de nulidad absoluta o relativa de los efectos jurídicos que el presente produzca.

—**II.**- La Universidad Autónoma de Sinaloa, declara, que de acuerdo al artículo 1 de su Ley Orgánica Vigente decretada el día 23 de diciembre de 1993, es una Institución de Educación Pública, descentralizada del Estado, que con fundamento en el artículo 3 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuenta con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir y administrar bienes integrantes de su patrimonio, tiene por objeto impartir educación en los niveles medio superior, subprofesional, superior y posgrado; realizar investigación científica, tecnológica y humanista y contribuir al estudio, preservación y fomento a la cultura, difundiendo al pueblo sus beneficios con elevado propósito de servicio social.

—**III.**- El S.U.N.T.U.A.S., declara de conformidad con lo estipulado en la cláusula 5º del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, correlativamente con los artículos 368, 376 y 692 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, tiene capacidad legal y facultades plenas para suscribir el presente **convenio**.

—**IV.**- La Universidad Autónoma de Sinaloa, continua declarando, que de conformidad a la ya citada Ley Orgánica, en su artículo 34, el Rector es la máxima autoridad ejecutiva, representante legal de la misma y presidente del H. Consejo Universitario Paritario; y de conformidad con el artículo 40 fracción IV, de las facultades y obligaciones del Rector, puede delegar la representación legal de la Institución, otorgando los poderes generales y especiales que se requieran.

—V.- La Institución Educativa, declara: que el día 17 de Noviembre de 1994, se suscribieron junto con el SUNTUAS un convenio correspondiente para cada una de las secciones, los cuales fueron depositados de manera formal para el registro respectivo de Ley en la H. Junta Especial N°1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, los cuales se agregaron al expediente N°.0/24-I/94 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los convenios citados esencialmente versan sobre la necesidad de realizar un diagnóstico, escuela por escuela, dependencia por dependencia, cuyos resultados nos brinden la oportunidad y a la vez nos permitan llevar a cabo la optimización y racionalización de los recursos humanos con que actualmente cuenta la Universidad Autónoma de Sinaloa.

—VI.- Que dado los resultados del diagnóstico de referencia, se presenta una situación ineludible en torno al personal que labora al servicio de la Institución, consistente en que debe de ser cargado en los términos de su nombramiento y de conformidad para lo que fue contratado, esto es que desarrolle de manera completa su jornada de trabajo, en los casos en que haya trabajadores que contemplen descargas parciales o totales, la Universidad propone al SUNTUAS prioritariamente la reubicación, lo que significa adscribirlos a escuelas o dependencias académicas en donde haya la necesidad de que desarrollen sus actividades. De igual manera se propone al Sindicato que en las plazas donde pueda darse la reubicación, o en su defecto por la situación que prevalezca en determinado centro de trabajo, se de la conversión (transformación), o la transferencia de plazas para el personal administrativo; así mismo para el personal académico la reubicación y/o transferencia de plazas.

—VII.- Es conveniente subrayar que estas medidas y aquellas que resulten de la implementación del proceso de optimización de la plantilla, no pondrán en riesgo los derechos contractuales de los trabajadores universitarios, particularmente la estabilidad en el empleo.

Por el contrario, la optimización en este campo tiene el propósito de liberar recursos para mejorar las percepciones y las condiciones de trabajo del personal académico y administrativo al servicio de la Institución.

—VIII.- De manera especial, convenimos enfatizar el hecho de que estas medidas no suponen, bajo ninguna circunstancia, la suspensión de las promociones a que legítimamente tienen derecho los trabajadores universitarios.

—IX.- La Universidad, manifiesta que a lo expresado en los puntos V y VIII, le agregamos la exigua capacidad financiera con que actualmente cuenta, aún cuando se realizaron múltiples gestiones en diversas dependencias e instancias de financiamiento externo, pero los avances que se habían logrado, se vieron desvanecidos con las medidas de política económica aplicadas por la nueva administración federal gubernamental, aunado a esto, está presente el fenómeno de la devaluación económica y sus efectos negativos en donde la Institución no se ve ajena por lo que esto a impactado y las secuelas que se originan.

—X.- El Sindicato Único de Trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, ante las declaraciones V y VIII vertidas por la Institución, manifiesta su conformidad al respecto, y adiciona que el contenido de los puntos precedentes sirvan de fundamento para elaborar el clausulado general del presente documento.

—XI.- Todas las medidas, criterios y procedimientos que regulan lo especificado en este convenio se harán de manera bilateral y conjunta, preservando la estabilidad laboral y la bilateralidad del contrato.

—Sirviéndonos de sustento las declaraciones anteriores y tomando como base los resultados del diagnóstico bilateral, tanto la Universidad como el Sindicato, acordamos establecer un conjunto de medidas de optimización de los recursos humanos, a partir de las siguientes:

CLÁUSULAS

—**PRIMERA.-** Hechas las manifestaciones correspondientes en el primer apartado del presente, concretamente las partes responsablemente retomamos lo expresado principalmente en las declaraciones **V, VI, VII y VIII**, por lo que de manera conjunta, las partes acordamos precisar en esta misma orientación, las cláusulas que a continuación se describen.

—**SEGUNDA.-** Las partes comparecientes, manifestamos nuestro consentimiento en que la Cláusula 33 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, se modifique para que inicie su vigencia en 1995, de la siguiente manera:

Todo miembro del personal académico y administrativo tiene derecho a conservar su adscripción y a no ser descendido de su plaza, pudiéndose cambiar mediante la conformidad expresa del Sindicato y de la Universidad, a través del procedimiento y dictamen de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, por lo que el trabajador a más tardar (3) tres días después de su expedición se debe presentar a realizar sus labores correspondientes.

La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos a conservar su adscripción de unidad escalafonaria y del personal académico a conservar su adscripción al centro de trabajo y al área académica respectiva. Así como el turno establecido en su nombramiento correspondiente. En el caso del personal de asignatura se sujetará además, a lo previsto en la Cláusula 100 inciso **c)**, **punto 3** de este contrato.

—**TERCERA.-** Las partes comparecientes, manifestamos nuestro consentimiento en que la Cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en 1994, se modifique para que inicie su vigencia en 1995, de la forma siguiente:

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

Todos los cambios de adscripción por reubicación de los trabajadores a que se refiere esta disposición, se llevarán a cabo previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, a través del procedimiento y dictamen de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, en la zona geográfica de su adscripción.

—**CUARTA.-** Las partes comparecientes acordamos, que cuando un trabajador sindicalizado al servicio de la Institución Educativa que se vea inmerso en una situación análoga a las expresadas en cualquiera de las dos cláusulas anteriores, y una vez que se acuerde entre la Universidad y el Sindicato su reubicación bajo procedimiento y dictamen de la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, la Universidad procederá a tomar las medidas administrativas correspondientes.

—**QUINTA.**- Que en tanto se efectuó y concluyó el trabajo de diagnóstico, la Universidad y Sindicato acordamos de manera conjunta implementar como medidas urgentes e inmediatas, las que con posterioridad quedarán descritas:

1.- modificar la estructura administrativa de las escuelas y dependencias universitarias, para revisar y resolver lo concerniente al personal de confianza, en un plazo de (45) cuarenta y cinco días.

2.- De manera bilateral, Institución y Sindicato acordamos revisar el reglamento correspondiente al programa de estímulos para el personal académico y del personal administrativo, para darle atención a este justo reclamo, en un plazo de (45) cuarenta y cinco días.

3.- De igual manera las partes, acordamos establecer solamente dos períodos regulares para la contratación del personal universitario: El primero en el mes de agosto y el segundo en el mes de enero. Esto, con la finalidad de regular de mejor manera los movimientos de la plantilla. Todo ello deberá hacerse respetando lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

4.- Los comparecientes, acordamos en el mismo sentido de la cláusula precedente, que respecto a los años sabáticos, becas para estudio de posgrado y otorgamiento de permiso sin goce de salario por más de seis meses, deberán regularse en interrelación con los tiempos anteriormente señalados, tomando en cuenta las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamentos respectivo.

5.- Acordamos bilateralmente Universidad y Sindicato, que no se autorice ninguna plaza de nueva creación de personal académico, administrativo y de confianza. De igual manera suspender las convocatorias de plazas vacantes de tiempo completo y medio tiempo, de base e interina, procediendo solo aquellas que tengan una real justificación, atendiendo al dictamen del diagnóstico. La suspensión de esta medida preventiva depende del acuerdo expreso entre Sindicato y Administración.

6.- En relación a los interinatos de continuidad o prórrogas en las contrataciones, el Sindicato y la Universidad pactamos en que se autoricen solo aquellos que tengan una verdadera justificación académica, según lo señalado en la cláusula 92.

7.- Universidad y Sindicato estamos de acuerdo en que las comisiones autorizadas por escuelas y en las de dependencias universitarias, sean suspendidas y revisar las actualmente existentes, con la finalidad de resolver lo conducente.

8.- La Universidad Autónoma de Sinaloa, y el Sindicato, acordamos suspender temporalmente las atribuciones de las comisiones mixtas locales de admisión, adscripción y promoción del personal académico, en todas las escuelas y dependencias de la Universidad, para que estas se asuman únicamente por la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico.

Que la Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción del Personal Académico, deberá considerar la participación en las deliberaciones acerca de la programación escolar al (os) representante (s) sindicales y directores de cada centro de trabajo.

9.- En relación directa y como consecuencia de los antecedentes expresados, de manera consensual la Institución Educativa y la organización sindical compareciente, acuerdan que toda convocatoria para cubrir plazas vacantes, deberá ser autorizada por la Dirección General de Recursos Humanos, para que estas sean cubiertas de conformidad con las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

10.- Expresamos bilateralmente los signantes, que para el caso del personal que labora en el programa piloto del nuevo plan de estudios de bachillerato, se firmará un convenio especial, en un plazo de (30) treinta días.

—**SEXTA.-** La Universidad establece su acuerdo en mandar a los directores de las escuelas y dependencias universitarias para que se sujeten y otorguen el debido cumplimiento a estos lineamientos.

—**SÉPTIMA.-** Las partes estamos de acuerdo en que una vez cubierta la carga académica laboral de cada centro de trabajo, si se presenta en alguno de éstos un excedente, el cual será debidamente acreditada de forma bilateral, en caso de existir la necesidad de un nuevo tipo de contratación, se sujetará a los siguientes criterios:

- 1) La Universidad comunicará por escrito al Sindicato cuando haya la necesidad de la prestación de trabajo por contratación transitoria, especificando el objeto del Contrato, la duración y carácter del trabajo.
- 2) Esta contratación será cubierta de manera conjunta entre Sindicato y Administración.
- 3) El personal sindicalizado tiene derecho de preferencia para cubrir este tipo de contratación, que será eventual y ocasional, por las circunstancias, sin que esto signifique basificación de la carga académica o tiempo extraordinario.
- 4) La definición de esta carga se determinará bilateralmente según el Contrato, previa la determinación de la necesidad académica,
- 5) El personal que reúna éstos criterios se denominará personal por contratación transitoria.
- 6) La aplicación de este acuerdo será a partir de la firma de este Convenio y se revisará en un plazo no mayor de (6) seis meses.

—**OCTAVA.-** La Institución Educativa, establece su compromiso con el Sindicato de que solicitará al H. Consejo Universitario Paritario, que defina las sanciones a que estarán sujetas las autoridades universitarias que infrinjan o dejen de cumplir las presentes disposiciones.

—Leído que fue el presente **CONVENIO** por las personas que intervienen en representación legal tanto de la Universidad Autónoma de Sinaloa, así como por quienes representan al SUNTUAS en ambas secciones, de trabajadores administrativos y de personal académico, los rubrican para dejar fehaciente constancia de su admisión y consentimiento y con ello produzca todos los efectos que legalmente procedan, de igual manera se haga el depósito y registro de Ley correspondiente en la H. Junta Especial N° 1 DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO.

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SUNTUAS

M.C. RUBÉN ROCHA MOYA

PROFR.MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ

M.C. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA

LIC. EDUARDO GPE. LAFARGA LÓPEZ

LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ ING. JUAN GARCIA OLIVAS

LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS ING. RAMÓN ESPINOZA VILLALOBOS

LIC. MARTÍN VELÁZQUEZ ANGULO

PROFR. ISAAC BELTRÁN LEÓN

ING. JUAN R. LÓPEZ FABELA

—En la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, siendo el primer día del mes de Febrero de mil novecientos noventa y cinco, nos reunimos en la oficina que ocupa la Dirección de Recursos Humanos, ubicada en la margen izquierda, de la planta alta del edificio central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en representación legal de esta Institución Educativa, estuvimos presentes: MC. RUBEN ROCHA MOYA, con el carácter de Rector Titular; MC. JORGE LUIS GUEVARA REYNAGA, ostentándose como Secretario General; LIC. JESÚS AARÓN QUINTERO PÉREZ, como Director General de Recursos Humanos, y el LIC. JESÚS MANUEL MARTÍNEZ PEÑUELAS, Director de Asuntos Jurídicos.

En representación legal por parte del S.U.N.T.U.A.S., Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se contó con la presencia de: PROF. MELITÓN JACOBO GUTIÉRREZ, ostentando el carácter de Secretario General y representante legal; LIC. EDUARDO GUADALUPE LAFARGA LÓPEZ; como Secretario de Organización, y Secretario General del SUNTUAS Sección Administrativos; MARÍA CRISTINA SALAZAR GONZÁLEZ, Secretario de Conflictos; ING. JUAN GARCÍA OLIVAS, Sub-Secretario de Conflictos e ING. JUAN RAMÓN LÓPEZ FABELA, como Sub-Secretario de Actas y Acuerdos. Ambas personas morales con posterioridad podrán nombrarse indistintamente, para la primera de ellas la Universidad, la Institución Educativa o la U.A.S.; para la segunda el S.U.N.T.U.A.S., el Sindicato o la Organización Sindical. Señalamos que la comparecencia en este acto obedece fundamentalmente para llevar a cabo la firma del presente convenio, para el cual, a continuación se le anexan las siguientes:

DECLARACIONES.

—**I.**- En esta declaración, ambas partes manifestamos recíprocamente reconocernos tanto la personalidad jurídica como la representación legal que en el proemio de este documento quedó asentada, reiteramos que no existe impedimento legal ni de otra naturaleza que llegue a servir como sustento para declarar la inexistencia o invalidez con repercusiones de nulidad absoluta o relativa de los efectos jurídicos que el presente produzca.

—**II.**- La Universidad Autónoma de Sinaloa, declara, que de acuerdo al artículo 1 de su Ley Orgánica Vigente decretada el día 23 de diciembre de 1993, es una Institución de Educación Pública, descentralizada del Estado, que con fundamento en el artículo 3 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuenta con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir y administrar bienes integrantes de su patrimonio, tiene por objeto impartir educación en los niveles medio superior, subprofesional, superior y posgrado; realizar investigación científica, tecnológica y humanista y contribuir al estudio, preservación y fomento a la cultura, difundiendo al pueblo sus beneficios con elevado propósito de servicio social.

—**III.**- El S.U.N.T.U.A.S., declara de conformidad con lo estipulado en la cláusula 5º del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, correlativamente con los artículos 368, 376 y 692 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, tiene capacidad legal y facultades plenas para suscribir el presente convenio.

—**IV.**- La Universidad Autónoma de Sinaloa, continua declarando, que de conformidad a la ya citada Ley Orgánica, en su artículo 34, el Rector es la máxima autoridad ejecutiva, representante legal de la misma y presidente del H. Consejo Universitario Paritario; y de conformidad con el artículo 40 fracción IV, de las facultades y obligaciones del Rector, puede delegar la representación legal de la Institución, otorgando los poderes generales y especiales que se requieran.

—**V.-** Conjuntamente el S.U.N.T.U.A.S., y la Institución Educativa, declaramos: que en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente existen algunas cláusulas que por su contenido y la forma en que están integradas, deben de dárseles un tratamiento que implique modificar el sentido de lo que norman, regulan o disponen.

—**VI.-** Los comparecientes, U.A.S. y S.U.N.T.U.A.S., acordamos que uno de los mecanismos para implementar el trabajo que nos permita concretar lo expresado en el punto precedente, manifestamos que la vía adecuada fue la presente revisión contractual por conducto del emplazamiento a huelga interpuesto por el Sindicato ante la H. Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, lo que consta en el expediente 0/21-I-III-IV/94, en donde quedó integrado el denominado paquete de modificaciones al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo de 1994, marcado con el anexo N° 1.

—**VII.** La UAS declara, que ha sido norma prioritaria de la administración central, buscar acuerdos, sustentados principalmente sobre las bases de las normas establecidas, además de que en algunas ocasiones nos hemos apoyado en puntos de concertación que nos han permitido aplicar soluciones en beneficio de los trabajadores, con lo que se ha procurado no lesionar las condiciones de desarrollo y estabilidad de la Institución, de igual manera lograr el avance y desarrollo de sus proyectos y programas académicos.

—**VIII.-** La Institución también se ha manifestado en la procuración de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores sindicalizados de acuerdo a su capacidad económica y financiera, aunque en algunos casos no ha sido suficiente, pero en su conjunto significa y representa un esfuerzo considerable de lo que se ha logrado resolver.

—**IX.-** La Universidad reconoce de antemano la capacidad, madurez y responsabilidad tanto de los trabajadores como de los dirigentes sindicales, manifestación hecha al votar por levantar el emplazamiento a huelga.

—**X.-** La Universidad manifiesta en esta declaración que el 94% del subsidio se destina al pago de los salarios por los servicios personales que se prestan a la Institución, lo cual ante lo severo de la crisis que ha impactado negativamente y además con las nuevas medidas de carácter económico implementadas por el nuevo gobierno federal, nos obliga a hacer más óptimos éstos recursos, y que a la vez nos sirvan para proyectar su actualización y especialización tanto en lo científico como en lo tecnológico que la sociedad nos impone y nos demanda.

—**XI.-** Continúan declarando la Universidad y el Sindicato en lo conveniente del convenio suscrito respecto a la implementación de un diagnóstico integral por una comisión técnica especializada cuyo resultados van a ser informados a la mayor brevedad, los que nos van a permitir el que hacer para la optimización de los recursos humanos en la Institución.

—**XII.-** Reconocemos la presentación que se nos hizo de un conjunto de demandas que se ligan con los antecedentes planteados, refiriéndose a los casos siguientes del pliego de violaciones: **Sobre el personal de confianza**, señalado con el número 4 (cuatro); 51, 54, 58, 63 y 79 sobre las plazas vacantes y asignación de estas; los casos 29 y 52, sobre los contratos por obra determinada. Debido a ésto y en torno a las necesidades de la Institución, así como para preservar también la estabilidad laboral de los trabajadores permanentes administrativos, da lugar a que se integre con todos estos elementos el programa de optimización de recursos humanos, tomando como base lo estipulado en las Cláusulas 33, 34 y 106 inciso e), acordadas en la presente revisión contractual de 1995.

—**XIII.**- De igual manera oportunamente procederemos las partes a integrar en el presente documento las Cláusulas que del Contrato Colectivo de Trabajo sufren modificaciones debido a las propuestas de aquí se contempla, para que sean recogidas en lo que será el contrato de 1995.

—Sirviéndonos de sustento las declaraciones anteriores, tanto la Universidad como el Sindicato, decidimos consensualmente suscribir el presente convenio, el cual queda sujeto a las siguientes:

CLÁUSULAS

—**PRIMERA.**- Bilateralmente las partes, acordamos que con referencia a las plazas consideradas como vacantes temporales que se expresan en las Cláusulas 14 y 19 del Contrato Colectivo de Trabajo, sean cubiertas las que se justifiquen como necesidad real para el centro de trabajo donde surjan. De igual manera pactamos que cuando un titular se retire de su plaza de conformidad con las disposiciones establecidas, se le garantiza y preserva sus derechos de nombramiento y contrato a dicho trabajador, aún cuando la plaza que el deja vacante no se cubra.

—**SEGUNDA.**- Que cuando se trate de plazas **vacantes definitivas**, cuya falta de justificación es objetiva, ésto es, que no existe la necesidad de que se requiere para ser ocupada en el desarrollo de esas actividades, en virtud de tales antecedentes, la Universidad y el Sindicato acordamos:

- 1.- Hacer la conversión de la o las plazas para transformarlas en su esencia, siendo procedente en aquellos centros de trabajo donde la existencia de personal que ahí labora, realmente no desempeña sus actividades de conformidad tanto al nombramiento como para lo que fue contratado, o sea que no se ocupa, lo cual puede permitir que si existe la necesidad de otro tipo de labores, se contraten estas por conversión o transformación de la plaza que no hace falta, además la **plantilla vigente a la fecha.**
- 2.- **Transferir la o las plazas** del original centro de trabajo por ser no ocupables, a otra dependencia universitaria que si tenga plenamente acreditada y justificada su necesidad, sin desestimar las mismas características de nombramiento y contratación, dejamos precisado que el número de plazas transferidas no son restituidas por otro tanto igual.

—**TERCERA.**-Por lo que respecta, a los **Contratos por Obra Determinada**, acordamos en este convenio Institución y Sindicato que donde exista viabilidad inmediata para basificarse, se aplique en que son procedentes primeramente las **reubicaciones**, ésto es, que cuando un trabajador contempla en su situación laboral una **descarga parcial o total de su materia de trabajo**, o sea que no desarrolla actividades de acuerdo a su contratación, y tendrá que ser adscrito por reubicación a otro centro de trabajo, significando que puede cambiarse con estas características, bastando la conformidad expresa entre Sindicato y Universidad.

—**CUARTA.**- Sobre la particular referencia con la Cláusula precedente respecto a los contratos por obra determinada, acordamos Universidad y Sindicato, proceder de manera conjunta a revisar los casos para su posible basificación correspondiente, sin perder de vista lo que ya quedó establecido en los puntos anteriores con relación a las prioridades de: **reubicaciones, conversiones o transformaciones, y la transferencia de plazas.**

—**QUINTA.**- Establecemos de manera conjunta las partes, que con relación a la estructura administrativa de las escuelas, y demás dependencias de la Institución, revisemos conjuntamente lo que tiene que ver con el personal de confianza, y de esa manera la Universidad procederá a la reestructuración que de manera real y objetiva tenga que aplicarse en correspondencia con las necesidades del caso de que se trate.

—**SEXTA.**- La Universidad manifiesta que en torno a la estabilidad y definitividad en el empleo para los trabajadores sindicalizados administrativos, se deja plena constancia de que no se verán afectados, quedan preservados los derechos, con excepción de aquellos trabajadores que no acaten las disposiciones normativas contractuales y/o legales establecidas, y con lo cual lleguen a dar lugar a que en su contra se tipifique la rescisión de la relación individual de trabajo sin que sea responsabilidad de la Institución.

—**SÉPTIMA.**- Que de existir la necesidad de una contratación del personal en aquellos centros en donde se realicen reubicaciones, conversiones o transformaciones, y transferencias de plazas, éstas se cubrirán a través de los mecanismos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, garantizando con ello la exclusividad de contratación del SUNTUAS Administrativos.

—**OCTAVA.**- La Universidad Autónoma de Sinaloa y el Suntuas Sección Administrativos, manifestamos nuestro consentimiento por la misma aceptación del contenido contemplado en este documento, en que lo que tenga de impacto para modificarse, o adicionarse al Contrato Colectivo de Trabajo para 1995, se proceda de la forma correspondiente.

—**NOVENA.**- En un plazo de (60) sesenta días, a partir de la fecha del depósito formal de este convenio, de manera conjunta sindicato y administración de la U.A.S, revisarán y valorarán, para de común acuerdo tomar las medidas pertinentes.

Leído que fue el presente CONVENIO por las personas que intervienen en representación legal tanto de la Universidad Autónoma de Sinaloa, así como por quienes representan al SUNTUAS en ambas secciones, de trabajadores administrativos y de personal académico, lo rubrican para dejar fehaciente constancia de su admisión y consentimiento y con ello produzca todos los efectos que legalmente procedan, de esa manera se lleve a cabo su ratificación, y se haga el depósito y registro de Ley correspondiente en la H. Junta Especial N° 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa.

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

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

Rector Titular

Secretario General

Director General de Recursos Humanos

**Director de Asuntos Jurídicos
(Abogado General)**

POR LA REPRESENTACION LEGAL DEL SUTUAS

Secretario General

Secretario de Organización

Secretario de Conflictos

Subsecretario de Conflictos

Subsecretario de Actas y Acuerdos