

COLECTIVO DE TRABAJO FEBRERO DEL 2016 – ENERO DEL 2018

Que celebran por una parte la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, representada por el Rector Arquitecto Manuel Fermín Villar Rubio, con domicilio en la calle de Álvaro Obregón No. 64 de esta ciudad, y por la otra el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, representado por la C. María Luisa Acosta Martínez en su carácter de Secretario General, con domicilio en la calle de Huerta Real No. 243, de la Colonia Valle de Santiago de esta Capital, al tenor de las siguientes cláusulas.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I Denominaciones

Cláusula 1.- Para la correcta aplicación de las presentes condiciones generales de trabajo, se establecen las siguientes denominaciones:

- a) Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Universidad, Institución o U.A.S.L.P.
- b) Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Sindicato o SAUASLP.
- c) **Titulares de las dependencias:** son los funcionarios responsables de las dependencias administrativas y entidades académicas de la Universidad.
- d) **Delegados sindicales:** representantes directos de los trabajadores ante las autoridades administrativas en su área de trabajo y ante el Comité Ejecutivo del Sindicato.
- e) **Comité Ejecutivo:** autoridades del Sindicato que representan a los trabajadores administrativos, de conformidad con sus estatutos internos ante las autoridades de la Universidad.
- f) **Delegaciones sindicales:** organismos que constituyen el Sindicato, establecidas en las escuelas, facultades, departamentos, institutos de la Universidad y unidades multidisciplinarias, y que serán acreditadas ante estas por el propio Sindicato de acuerdo con los estatutos que regulan su vida interna.
- g) **Trabajadores:** personas físicas que prestan sus servicios en forma personal, cumpliendo las órdenes que se les den con referencia al trabajo contratado, percibiendo por su actividad un salario por conducto de la Universidad.

Trabajo: es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio.

- h) **Trabajadores administrativos sindicalizados:** son las personas físicas que prestan servicios no académicos a la U.A.S.L.P. en las diferentes dependencias y

que tienen nombramientos de conformidad con las áreas de servicios especiales, administrativos, generales, de apoyo a la docencia, de apoyo a la extensión y difusión de la cultura y de mantenimiento; identificados en el tabulador del presente contrato.

- i) **Salario base o tabulado:** es la retribución económica que paga la Universidad a los trabajadores de acuerdo al nivel del tabulador vigente, y puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra o de cualquier otra manera.
- j) **Salario a prestación:** es el salario base o tabulado más el premio por antigüedad para el cálculo de pago del aguinaldo y la prima vacacional.
- k) **Salario integrado:** se compone con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, premios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por sus servicios.
- l) **Unidades de adscripción:** dependencias de la Universidad donde presta sus servicios el trabajador.
- ll) **Cuotas sindicales:** aportaciones económicas que los trabajadores efectúan a favor del Sindicato.
- m) **Jornada de trabajo:** tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de la Universidad para la prestación de los servicios contratados.
- n) **Leyes aplicables:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, reglamento interno de la Universidad y demás ordenamientos legales aplicables a las relaciones contractuales.
- ñ) **Contrato colectivo de trabajo:** condiciones generales que regulan las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores.
- o) **Convenios:** acuerdos celebrados entre la Universidad y el Sindicato para crear, transferir, modificar o extinguir **derechos u** obligaciones.
- p) **Reglamento interno de trabajo:** es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores administrativos y funcionarios de la Institución en el desarrollo de los trabajos que cada una de las partes tiene bajo su responsabilidad.
- q) **Comisiones mixtas:** las integradas paritariamente entre la Universidad y el Sindicato.
- r) **Tabulador:** instrumento en el que se establece la escala de salario según el nombramiento, puesto y categoría de las diferentes áreas existentes en el mismo y en el que se determina su nivel.
- s) **Puesto:** plaza, nombramiento, categoría y nivel de salario existente en el tabulador anexo al presente contrato.

- t) **Escalafón:** sistema organizado donde el trabajador administrativo tiene derecho a que se le promueva a los puestos o plazas vacantes, definitivas o de nueva creación para ascender, debiendo ajustarse al perfil del puesto acorde a las necesidades de la Universidad y de conformidad con el nivel del tabulador que tenga el puesto o plaza, sujetándose las partes al procedimiento que señale la comisión respectiva.
- u) **Boletín escalafonario:** comunicación que se hace a los trabajadores informando de los puestos vacantes y de nueva creación a fin de realizar los ascensos correspondientes.
- v) **ISSSTE:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- w) **Nombramiento:** es el documento donde se le da a conocer oficialmente al trabajador su situación laboral pudiendo ser de base o eventual.
- x) **Recategorización:** derecho de los trabajadores para ascender de categoría de acuerdo al trabajo desarrollado siendo necesario se someta a los procedimientos señalados por la Institución y la Comisión de Escalafón para acreditar el perfil del puesto.
- y) **Retabulación:** derecho de los trabajadores para ascender de nivel de tabulador de acuerdo a las funciones desarrolladas, siendo necesario se someta a los procedimientos señalados para acreditar el perfil del puesto.
- z) **Ley:** Ley Federal del Trabajo.
- aa) **Catálogo de puestos:** es el documento que describe las actividades genéricas que se desempeñan en cada puesto.
- ab) **Familiares en primer grado:** cónyuge, hijos, padres y hermanos.
- ac) **Familiares en segundo y tercer grado:** abuelos, nietos, tíos y sobrinos.

CAPÍTULO II

Cláusula 2.- Las relaciones contractuales entre la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y sus trabajadores se rigen por la Constitución General de la República, Ley Federal del Trabajo, Ley del ISSSTE, Estatuto Orgánico de la Universidad, por el presente contrato colectivo de trabajo, acuerdos del H. Consejo Directivo Universitario que no contravengan lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajo y el presente contrato, así como los convenios y demás ordenamientos aplicables.

Cláusula 3.- Las presentes condiciones generales de trabajo son de aplicación obligatoria para la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y para todos sus trabajadores, las disposiciones anteriores a la firma de estas condiciones de trabajo quedan derogadas en cuanto perjudiquen los derechos del trabajador.

Cualquier disposición que contravenga el presente contrato será nula de pleno derecho si contienen renuncia de derechos consagrados en la constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 4.- La Universidad reconoce al Sindicato la titularidad del presente contrato y como consecuencia la representación de la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios a la Institución, obligándose a tratar todos los asuntos individuales y colectivos derivados de las relaciones de trabajo, con los representantes sindicales debidamente acreditados por el Sindicato, sin perjuicio de derecho individual de gestoría.

Cláusula 5.- El Comité Ejecutivo tendrá personalidad para representar al Sindicato, ante todas y cada una de las autoridades de la Universidad, todo trámite deberá ser por escrito.

Los dirigentes de las delegaciones sindicales, tendrán personalidad para representar a los trabajadores de sus delegaciones, ante los jefes inmediatos de sus unidades de trabajo, o ante los funcionarios correspondientes a su adscripción.

Los delegados sindicales dispondrán de facilidades, para atender los asuntos concernientes a su función, concediéndoseles el tiempo necesario de su jornada laboral con goce de salario conservando todos sus derechos, y la Universidad proporcionará en sus dependencias, acorde a sus disponibilidades físicas y económicas, espacio y mobiliario necesario para que el delegado desempeñe su función.

Cláusula 6.- En aquellos casos en que se suscite un problema específico entre el trabajador y la Institución y procediese el levantamiento de una acta administrativa, de la misma se correrá traslado a los representantes sindicales y al Sindicato dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en que se hayan suscitado los hechos, en caso contrario quedará sin efecto alguno.

En consecuencia, cuando se cite a un trabajador por la Oficina del Abogado General se notificará al Sindicato por escrito con una antelación de 24 horas.

Cláusula 7.- Las disposiciones de estas condiciones gremiales de trabajo son irrenunciables. Los casos no previstos en este contrato colectivo ni en el reglamento interno de trabajo, se resolverán de conformidad con las disposiciones contenidas en la Constitución General, Ley Federal del Trabajo, acuerdos, leyes reglamentarias de la U.A.S.L.P., y los principios de equidad y justicia.

Cláusula 8.- En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, convenios, reglamentos y acuerdos tomados.

Cláusula 9.- Las condiciones específicas de las prestaciones de servicios serán fijadas en el reglamento interno de trabajo. Cualquier modificación a este ordenamiento deberá ser formulada y acordada por escrito para que surta efectos jurídicos entre la Universidad y el Sindicato. Los reglamentos internos de cada dependencia no podrán contravenir lo dispuesto en este ordenamiento.

Cláusula 10.- Para que sean obligatorios los acuerdos que celebren las partes contratantes, deberá hacerse constar por escrito y estar firmados por sus respectivos representantes debidamente autorizados. Ningún acuerdo que se tome deberá contravenir las disposiciones del presente contrato colectivo de trabajo, de la Constitución General de la República, de la Ley Federal del Trabajo, y reglamentos aplicables, si contravienen lo establecido serán nulos de pleno derecho.

En relación a lo dispuesto por el párrafo anterior, la personalidad jurídica del titular y demás funcionarios de la Universidad, se acreditará conforme a lo dispuesto por el Estatuto Orgánico de la Institución; el Comité Ejecutivo del SAUASLP, acreditará su personalidad con la copia certificada de la toma de nota emitida por la H. Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado para asuntos de Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

Cláusula 11.- La clasificación y definición de los trabajadores será de acuerdo a lo establecido en el presente contrato.

La Comisión Mixta de Vigilancia y Fiscalización, revisará y propondrá conforme a los fines institucionales, la actualización del catálogo de puestos, señalado en la cláusula primera inciso aa), de acuerdo a los puestos existentes en el tabulador de este contrato.

Cláusula 12.- El presente contrato colectivo, tiene una duración por tiempo indefinido, revisable bianualmente, con excepción del tabulador de salarios cuya revisión será anual.

La Universidad gestionará ante las autoridades competentes que los incrementos salariales que se otorguen a los trabajadores no sean inferiores al monto de los porcentajes inflacionarios acumulados en el periodo, objeto de la revisión.

Cláusula 13.- El Sindicato se compromete a presentar el proyecto de revisión del contrato colectivo de trabajo, teniendo como fecha límite el máximo 2 meses antes a la fecha de su vencimiento. La solicitud para revisar el tabulador de salarios deberá hacerse por lo menos con un mes de anticipación a la fecha en que concluya su vigencia. De no observarse lo antes citado se entenderá que el contrato colectivo se prorroga en los términos de ley.

TÍTULO II DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I Naturaleza de las relaciones de trabajo

Cláusula 14.- La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que tiene adoptada la Universidad Autónoma de San Luis Potosí o cambios que sean adoptados por la Institución, respecto a la forma de pago o a la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados, en consecuencia, los trabajos materia de la revisión contractual, aún cuando se

retribuyan con cargo a partidas especiales serán regidos por las condiciones establecidas en el presente contrato de trabajo y acuerdos que se tomen.

La Institución podrá celebrar contratos por tiempo determinado, obra determinada y de servicios profesionales siempre y cuando la naturaleza de los mismos así lo exijan, debiendo entregar al Sindicato, por conducto del Departamento de Personal con un máximo de 5 días, la solicitud de personal con el perfil que se requiera y las actividades a desempeñar, para que el Sindicato proponga candidatos en igual termino.

En los casos de los contratos de servicios profesionales, si estos fueron cubiertos por personal sindicalizado, una vez concluido el mismo, se reintegrará a su centro de adscripción.

Cláusula 15.- Serán considerados trabajadores eventuales:

- a) Los que prestan sus servicios por obra determinada.
- b) Los que prestan sus servicios por tiempo determinado.
- c) Los que prestan sus servicios a precio alzado.

En el primero de los casos el trabajador dejará de prestar sus servicios al concluirse la obra que dio origen a la relación de trabajo, en el segundo se dará por terminado el contrato al vencimiento del término y en el tercero, al cubrirse el precio y terminación de la obra, sin ninguna responsabilidad para la Institución. Los contratos anteriormente citados, se prorrogarán por el tiempo estrictamente necesario y hasta la terminación del objeto que les dio origen, para el caso de los dos primeros incisos, si éste se hiciese permanente, el trabajador adquirirá la base.

Cláusula 16.- Todos los trabajadores administrativos que hayan ingresado a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se considerarán de planta y adquirirán su nombramiento definitivo después de treinta días de labores, si la vacante o plaza que cubren se encuentra ya presupuestada (vacante por defunción, renuncia, jubilación, pensión, rescisión de contrato). Los nombramientos que se expidan deberán contener:

- a) Nombre del trabajador.
- b) Fecha en que se otorga.
- c) Puesto, en los términos del catálogo correspondiente.
- d) Centro de adscripción.
- e) Jornada semanal.
- f) Firma del rector.

Los trabajadores eventuales según los lineamientos establecidos en el presente contrato, que hayan cumplido con una antigüedad de doce meses, gozarán de todas las prestaciones consagradas en el mismo, en la inteligencia de que si la Universidad está en condiciones presupuestales antes de que transcurra dicho término y de ser procedente, les otorgará su base. Los trabajadores que cubran vacantes provisionales, tratándose de plazas ya existentes y presupuestadas por la Universidad, después de haber laborado treinta días, mientras se encuentren en el desempeño de los servicios contratados, percibirán las prestaciones devengables que establece este contrato y disfrutarán de salarios idénticos a los señalados en los tabuladores de sueldos. Una vez expedido el nombramiento por el C. Rector de la

Universidad se turnará una copia simple del mismo al sindicato, por conducto del Jefe de Personal. Este funcionario enviará dicha copia dentro de los tres días siguientes a su recepción.

Cláusula 17.- Los trabajadores universitarios sólo están obligados a realizar el trabajo contratado y tienen derecho a conservar su adscripción de dependencia, horario de trabajo y nombramiento o categoría y sólo podrán ser cambiados con su consentimiento, lo contrario a esta disposición será nulo de pleno derecho.

Cláusula 18.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, las siguientes:

- a) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar el salario que hubiere dejado de percibir aquél; debiendo reintegrarse al desempeño de sus labores de inmediato.
- b) El arresto del trabajador.
- c) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción tercera de la misma.
- d) La designación de los trabajadores como representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, comisiones nacionales y regionales de los salarios mínimos y otras semejantes.

Cláusula 19.- Son causales de la terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la Universidad, las siguientes:

- a) Muerte del trabajador.
- b) Renuncia del trabajador.
- c) La terminación de la obra o vencimiento del término para el que fue contratado; si pertenece a la plantilla del personal sindicalizado éste se incorporará a su plaza de origen.
- d) La incapacidad física o mental, total y permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores o inhabilidad manifiesta. En caso de riesgo de trabajo, se estará a la determinación que al respecto hará el ISSSTE. Si hubiera objeción a dicho dictamen médico, el trabajador podrá recurrir ante el tribunal respectivo.

Cláusula 20.- Los trabajadores en caso de renuncia, deberán percibir sus salarios, prestaciones, accesorios legales y contractuales y demás cantidades insolutas que les corresponda, así como el pago de la prima por antigüedad consistente en el importe de quince días de salario por cada año de servicio, siempre y cuando tenga una antigüedad mayor a nueve años ininterrumpidos de laborar en la institución.

Cláusula 21.- El personal administrativo al servicio de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, disfrutará de un premio por antigüedad sobre su salario tabulado, bajo las siguientes bases:

- a) Al personal de 1 a menos de 2 años \$5.00
Al personal de 2 a menos de 3 años \$10.00
Al personal de 3 a menos de 4 años \$15.00
Al personal de 4 a menos de 5 años \$20.00
- b) Al personal de 5 años un 7.5%
- c) Al personal de 6 años un 9.0%
- d) Al personal de 7 años un 10.5%
- e) Al personal de 8 años un 12.0%
- f) Al personal de 9 años un 13.5%
- g) Al personal de 10 años un 15.0%
- h) Al personal de 11 años un 16.5%
- i) Al personal de 12 años un 18.0%
- j) Al personal de 13 años un 19.5%
- k) Al personal de 14 años un 21.0%
- l) Al personal de 15 años un 22.5%
- m) Al personal de 16 años un 24.0%
- n) Al personal de 17 años un 25.5%
- ñ) Al personal de 18 años un 27.0%
- o) Al personal de 19 años un 28.5%
- p) Al personal de 20 años un 30.0%
- q) Al personal de 21 años un 32.0%
- r) Al personal de 22 años un 34.0%
- s) Al personal de 23 años un 36.0%
- t) Al personal de 24 años un 38.0%
- u) Al personal de 25 años un 40.0%
- v) Al personal de 26 años un 42.0%
- w) Al personal de 27 años un 44.0%
- x) Al personal de 28 años un 46.0%
- y) Al personal de 29 años un 48.0%
- z) Al personal de 30 años un 50.0%

Cláusula 22.- Los cambios de rango por antigüedad se efectuarán en la quincena en que se cumplan, con efectos de pago retroactivo si el mismo no se hiciere en su momento.

Cláusula 23.- Los trabajadores administrativos de la Universidad, tendrán derecho a la jubilación o pensión respectiva, en los términos de la Ley del ISSSTE, el reglamento que elabore la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones y el presente contrato.

Podrán disfrutar de licencias prejubilatorias o prepensionarias hasta por 90 días, en casos especiales a consideración del Sindicato y la Universidad.

Cláusula 24.- En los casos de incapacidad física o parcial permanente del trabajador, la Institución lo ubicará en puesto ya existente, previo dictamen médico, en el que pueda laborar de acuerdo a su estado de salud y acorde a sus facultades y aptitudes.

Cláusula 25.- Cuando la Institución despidiera injustificadamente a un trabajador, éste podrá optar por la reinstalación en su puesto, con las condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso, si es procedente, de inmediato se llevará a cabo, liquidándose las prestaciones que dejó de percibir en la quincena siguiente a su reinstalación. Al trabajador que se le rescinda injustificadamente su relación de trabajo, tendrá derecho a la indemnización que establece la ley.

Cláusula 26.- Son causales de rescisión sin responsabilidad para la Universidad y por lo tanto podrá ser separado de sus labores el trabajador, en los siguientes casos:

- a) Por presentar certificados falsos o referencias en los que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Este caso de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios.
- b) Por incurrir, durante sus labores, en: faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad, contra familiares de uno y otro, ya sean dentro o fuera de las instalaciones de la Institución, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- c) Cometer contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en el inciso anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en el que se desempeña el trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- d) Por ocasionar intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, por sustraer sin autorización: libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramientas o cualquier objeto propiedad de la Universidad.
- e) Ocasionar los perjuicios de que habla el inciso anterior, siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia inexcusable, la seguridad de: laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad, o de las personas que ahí se concentran.
- g) Por cometer actos inmorales, hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona dentro de las instalaciones de la Universidad.
- h) Por revelar asuntos reservados de que tuvieren conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio considerable a la Universidad.
- i) Tener el trabajador cuatro faltas de asistencia sin causa justificada y sin permiso del representante de la Institución, en un periodo de treinta días, esto de acuerdo al reglamento interno de trabajo vigente salvo

circunstancias especiales que atenderán directamente el Sindicato y la autoridad competente.

- j) Por desobedecer el trabajador injustificadamente las órdenes que reciba de su jefe inmediato, siempre que se trate de trabajo contratado, cuyas actividades estén contenidas en el perfil del puesto.
- k) Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- l) Por concurrir a sus labores en estado de ebriedad, introducir, poseer o facilitar la introducción a las instalaciones de la Universidad bebidas embriagantes, y de igual manera y en las mismas circunstancias cualquier otra sustancia prohibida por el Código Sanitario Federal. Con la salvedad de que deberá presentarse la correspondiente prescripción médica para uso de drogas o enervantes.
- m) Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Cláusula 27.- La institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo de los empleados sindicalizados, sin que previamente se haya agotado la investigación administrativa correspondiente en la Oficina del Abogado General, la que solo versará sobre la causal que pueda dar origen a la rescisión, otorgándole al trabajador el derecho a ser escuchado, aportando las pruebas y los elementos que a sus intereses convengan.

No tendrán efecto los despidos de los trabajadores cuando la Universidad deje de observar este procedimiento.

Cláusula 28.- Son causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador:

- a) El engaño de parte del funcionario representante de la Institución, al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones propuestas. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- b) Incurrir los representantes de la Institución o su personal directivo dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador, su cónyuge, padres e hijos.
- c) Incurrir los representantes de la Institución o personas que obren a instancias de éstos, fuera del servicio, en los actos a que se refiere el inciso anterior, de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- d) Reducir el salario al trabajador.

- e) No entregar al trabajador el salario correspondiente en la fecha y lugar acostumbrado.
- f) Por causar los representantes de la Institución o personas que obren a instancias de éstos, maliciosamente, daños en los bienes del trabajador.
- g) Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas en las instalaciones de la Institución o por que no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad que las leyes establezcan o que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad recomiende.

Cláusula 29.- Cuando se den cualesquiera de las causas mencionadas anteriormente, el trabajador tendrá derecho a separarse de sus labores dentro de un término de 60 días; a partir de la fecha de su separación correrá el término para presentar su reclamación, a fin de que se le paguen las indemnizaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, más nueve días de salario integrado por cada año de servicios, previo laudo firme de autoridad laboral competente.

TÍTULO III TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ

CAPÍTULO I Clasificación y definición de los trabajadores

Cláusula 30.- Los trabajadores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, son:

- a) De planta: son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la Universidad y de la que han recibido su nombramiento definitivo.
- b) Eventuales: los que señala la cláusula 15 del presente contrato.
- c) De confianza: son aquellos que realizan funciones preponderantemente de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general.

La categoría del trabajador de confianza, dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto.

Los trabajadores administrativos que sean designados o nombrados para ocupar una plaza considerada en el catálogo general como de confianza, en el caso de que pertenezcan al Sindicato, quedarán suspendidos en sus derechos y obligaciones sindicales durante el tiempo que ocupen el puesto, previa solicitud por escrito al Sindicato para la reservación de su plaza de base.

Pero en ningún caso y por ningún motivo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre ausente de su plaza sindicalizada, podrá exceder de un año. Al vencimiento del término, si no regresa a ocupar su cargo, se otorgará la base al trabajador que esté cubriendo provisionalmente dicha plaza. La Universidad no podrá suprimir o volver de confianza las plazas sindicalizadas.

CAPÍTULO II

Admisión y adscripción de los trabajadores

Cláusula 31.- La Institución sólo admitirá como trabajadores a quienes sean propuestos por el Sindicato, en consecuencia, quedará sin efecto cualquier contratación que contravenga lo dispuesto por este párrafo, con responsabilidad para la Universidad. El incumplimiento de lo señalado anteriormente será competencia de la Comisión Mixta de Vigilancia y Fiscalización cuando las autoridades no notifiquen.

Todo aspirante para laborar en la institución, deberá además cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 16 años.
- b) De nacionalidad mexicana o con legal estancia en el país, para realizar el trabajo de que se trate.
- c) Cumplir con los requisitos que fije la Institución y tener la capacidad, conocimiento y competencia para desarrollar las actividades para las que será contratado.
- d) Presentar la cédula profesional, título o certificado máximo de estudios correspondiente, si éstos fueran necesarios para desempeñar las actividades convenidas.
- e) Someterse a los exámenes de ingreso que fije la Institución. De todo aquel personal propuesto por el Sindicato que haya sido debidamente evaluado con resultados satisfactorios, pero que la entidad universitaria no lo acepte, el Secretario General del Sindicato hará la petición al Jefe del Departamento de Personal de la Universidad para que le muestre el resultado de la evaluación, quien deberá hacerlo en un término no mayor de 5 días a partir de la recepción de la solicitud.
- f) Acreditar estar inscrito en el registro federal de contribuyentes o en su caso ser inscrito por la Universidad.
- g) Aprobar el examen médico de admisión.
- h) Ser propuesto por el Sindicato en un término de cinco días previa petición de la Institución.

No podrá contratarse personal que labore en la dependencia donde trabajen uno o más familiares.

CAPÍTULO III

Procedimiento para cubrir plazas vacantes

Cláusula 32.- Cuando exista una plaza vacante en alguna dependencia de la Institución, en cualquiera de sus modalidades, los trabajadores tendrán derecho a ser propuestos por el Sindicato siempre y cuando demuestren que reúnen los

conocimientos, aptitudes y requisitos necesarios del perfil del puesto de que se trate, previo dictamen de la Comisión de Escalafón, en el siguiente orden de preferencia:

- a) Aquellos que solicitan ascender de puesto, dentro de la misma dependencia.
- b) Cuando laboren en una dependencia distinta donde se originó la vacante y deseen cambiar de unidad de adscripción.
- c) Los que el Sindicato proponga, atendiendo su bolsa de trabajo, que reúnan las aptitudes y requisitos necesarios para cubrir la vacante de que se trate.

Toda vacante deberá ser notificada al Sindicato dentro de los cinco días siguientes de que haya ocurrido, para que éste proponga en los términos señalados en el presente contrato, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Cláusula 33.- Son comisiones mixtas los órganos paritarios establecidos en estas condiciones generales de trabajo e integrados por los representantes de la Universidad y del Sindicato.

Cláusula 34.- Se integrarán las comisiones mixtas siguientes:

- a) Comisión Mixta de Vigilancia y Fiscalización.
- b) Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.
- c) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- d) Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- e) Comisión Mixta de Precios.
- f) Comisión Mixta de Escalafón.
- g) Comisión Mixta de Accidentes Automovilísticos.
- h) Comisión Mixta de Recategorización.
- i) Comisión Mixta de Retabulación.
- j) Comisión Mixta de Becas.
- k) Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones.
- l) Comisión Mixta de Asistencia Social.

Estas comisiones tienen el carácter de legalmente constituidas, la Universidad facilitará dentro de sus posibilidades un local con mobiliario y enseres, cuando su funcionamiento lo requiera.

Cláusula 35.- Las comisiones mencionadas una vez instaladas, elaborarán y aprobarán su propio reglamento, sin contravenir lo dispuesto en estas condiciones generales de trabajo, con el fin de establecer los mecanismos adecuados para la tramitación y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia.

Cláusula 36.- Los miembros de las comisiones señaladas serán designados y removidos por el C. Rector y por el C. Secretario General del Sindicato, respectivamente. Durarán en sus funciones hasta cuatro años.

Cláusula 37.- Para su integración y funcionamiento las Comisiones Mixtas se registrarán por los procedimientos siguientes:

- a) Funcionarán siempre paritariamente, con número igual de miembros designados por la Universidad y el Sindicato respectivamente, siendo necesaria la presencia del 50% más uno de los miembros para la validez de los acuerdos tomados.
- b) Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría absoluta de los presentes y se comunicarán por escrito al interesado, a la Universidad y al Sindicato.
- c) Se reunirán las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representadas en ellas.
- d) Una vez convocadas por cualquiera de las partes, deberán reunirse en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo de diez días hábiles el asunto del que se trate.
- e) Sus resoluciones serán enviadas por ellos mismos, a petición fundada de la parte afectada, a excepción de las resoluciones dictadas por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.
- f) La parte afectada tendrá un máximo de cinco días hábiles para intentar el recurso de revisión de las resoluciones de las comisiones mixtas a que se refiere el inciso anterior, contados a partir del día siguiente a la comunicación de la resolución impugnada.
- g) La resolución a las revisiones previstas en los incisos anteriores, serán dictados en un plazo máximo de ocho días hábiles posteriores a la fecha de la resolución respectiva.
- h) La parte afectada podrá acudir ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución en los términos y plazos establecidos para que ésta resuelva cuando no haya acuerdo en el seno de las demás comisiones o no se acepte por los interesados.
- i) Las comisiones tendrán las facultades que las presentes condiciones generales de trabajo les otorguen, las que les señale su propio reglamento y las que la Universidad y el Sindicato pacten.
- j) La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene nombrará a dos de sus integrantes por parte del Sindicato administrativo, para que concurren con su homólogo académico cuando existan casos de su competencia, con el fin de unificar los criterios aplicables en los aspectos de higiene y seguridad en el trabajo en áreas comunes.

Cláusula 38.- Los procedimientos y términos para el trámite de resolución de los asuntos cuya responsabilidad corresponda a éstas comisiones y que no establezcan específicamente las presentes condiciones generales de trabajo, se determinarán en su propio reglamento.

TÍTULO IV

CAPÍTULO I

Salario

Cláusula 39.- Salario, es la retribución que la Universidad debe pagar a los trabajadores por sus servicios en sus diferentes modalidades y su monto será fijado para cada puesto o plaza tabulada y aprobado por la Institución y el Sindicato, de conformidad con las presentes condiciones generales de trabajo.

Cláusula 40.- El pago de los salarios de los trabajadores se cubrirá por quincena, en cheque, moneda de curso legal o depositado en cuenta bancaria mediante transferencia de fondos a petición del interesado. El salario deberá pagarse dentro de las horas de trabajo en la tesorería general, oficinas o módulos de la misma, concediéndose permiso escalonado para el cobro del mismo, extendiéndose éste para acudir a la institución bancaria correspondiente. El tiempo de dicho permiso estará sujeto a los reglamentos internos de cada dependencia, de conformidad con el Departamento de Personal y la representación sindical.

Cláusula 41.- El salario se pagará directamente al trabajador previa identificación, sólo en el caso de que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, por enfermedad o por encontrarse en alguno de los supuestos que establece el reglamento de permisos, licencias y comisiones del presente contrato, caso en el cual, se hará a persona que designe como apoderado ante dos testigos mediante carta poder que deberá ser autorizada previamente por la Secretaría de Finanzas y el Departamento de Recursos Humanos. La carta poder deberá establecer su vigencia. El pago hecho en contravención a lo dispuesto no libera de responsabilidad a la Institución.

Cláusula 42.- Los salarios para los trabajadores serán uniformes para cada nivel de su categoría y estarán establecidos en los tabuladores, a trabajo igual desempeñado en puesto y jornada; corresponderá salario igual.

Cláusula 43.- En ningún caso el salario podrá ser disminuido por la Institución y no podrá ser inferior al salario mínimo general y/o profesional.

Tratándose de trabajadores contratados, de nuevo ingreso, si en un lapso de dos quincenas posteriores a la fecha de su inicio de labores no recibe su salario, a petición del interesado a la **Secretaría** de Finanzas, tendrán derecho a un anticipo a cuenta del mismo que no exceda del neto a percibir por el trabajador.

Los trabajadores eventuales que ya se encuentren laborando en la Institución tendrán derecho en su caso, a lo señalado en el párrafo anterior en la siguiente quincena de haber reiniciado sus labores.

Cláusula 44.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos, independientemente del derecho de la Universidad de recuperar el pago de lo indebido por las vías que proceda, previa comunicación de la **Secretaría** de Finanzas:

- a) Para cubrir las cantidades que haya recibido en exceso, por error o pérdida y averías dolosas debidamente comprobadas. En este caso el descuento será el que convenga la Universidad y el Sindicato y no podrá ser mayor del 30% mensual sobre su salario ni la cantidad exigible superior al importe de un mes de percepciones.
- b) Por concepto de cuotas sindicales y/o extraordinarias debidamente notificadas por el Sindicato a la Universidad.
- c) Cuando se trate de descuentos ordenados por las autoridades judiciales competentes para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.
- d) Cuando se traten de descuentos ordenados por el ISSSTE, FOVISSSTE y FONACOT, con motivo de las obligaciones adquiridas por los trabajadores con dichos organismos así como por la celebración de convenios con instituciones médicas.
- e) Por concepto de ISR.
- f) Por deudas contraídas con la Universidad por concepto de anticipos de sueldo y/o créditos otorgados por la misma, los descuentos se harán en los términos que la Institución establezca.

Cláusula 45.- Cuando la Universidad efectúe descuentos, deducciones, o retenciones en forma indebida, se obliga a reintegrar el importe de que se trate, a más tardar en la quincena siguiente a la que se haya practicado, siempre y cuando el trabajador lo haga del conocimiento de la Institución en forma oportuna.

Cláusula 46.- Se constituirá un fondo de ahorro para los trabajadores administrativos de conformidad con las siguientes disposiciones:

- I.- Los trabajadores depositarán, para integrar el fondo de ahorro, un 3% del salario que devengaron en el mes de abril de 1996, más un 2.5% del mes de abril de 1998. Dichas aportaciones se efectuarán en forma quincenal.

La Universidad depositará, para complementar el fondo de ahorro, el equivalente al .9% sobre salario tabulado del mes de enero del 2004 más el .5% sobre salario tabulado del mes de enero del 2006, más el equivalente al 1% de salario tabulado del mes de enero del 2008 otorgado por la Universidad, por cada miembro del Sindicato Administrativo.

Así mismo depositará el 1% sobre salario tabulado de los salarios del mes de enero del año 2010, que la Secretaría de Educación Pública autorizó como prestación fija no ligada a salario. Así mismo depositará el 1% sobre salario tabulado de los salarios del mes de enero del año 2014, que la Secretaría de Educación Pública autorizó como prestación fija no ligada a salario.

- II.- Todos los trabajadores de base y eventuales fijos ingresarán al fondo de ahorro, a partir del día que adquieran dicho carácter.

III.- El fondo de ahorro se liquidará a más tardar el día 15 de junio de cada año, con los intereses devengados y comprenderá un periodo de depósito del 1o. de junio al 31 de mayo de cada año.

IV.- Cuando un trabajador se separe de laborar por cualquier causa, la Universidad le entregará lo que le corresponde del fondo de ahorro más los intereses generados, en la fecha programada en la fracción III.

V.- El Sindicato creará una comisión de vigilancia y fiscalización para el buen funcionamiento y manejo de fondo de ahorro de común acuerdo con la Institución.

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo

Cláusula 47.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Cláusula 48.- La jornada ordinaria de trabajo y el horario, quedarán especificados de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato en el Reglamento Interno de Trabajo.

Cláusula 49.- Se considera jornada diurna, la comprendida entre las 06:00 y las 20:00 horas, la nocturna entre las 20:00 y las 06:00 horas.

La jornada mixta es la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en el caso contrario se considerará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada será:

- a) de 8 horas.- Diurna.
- b) de 7 horas.- Nocturna.
- c) de 7:30 horas.- Mixta.

A los trabajadores que se encuentren dentro de los preceptos señalados en los incisos b) y c), la Universidad se obliga a pagarles la hora o media hora según sea el caso, salvo que exista una petición por escrito del trabajador para cumplir su jornada de ley o se le compense ese tiempo en forma acumulada.

Podrán contratarse jornadas especiales de 12 a 24 horas continuas en sábados y domingos, las que se considerarán jornadas ordinarias de trabajo en los términos de la ley. En el caso de días festivos se considerará como jornada extraordinaria.

Cláusula 50.- Durante la jornada continua de trabajo de tiempo completo, se concederá al trabajador 30 minutos de descanso para tomar sus alimentos, este tiempo será computado dentro de la jornada ordinaria, de acuerdo al presupuesto de la Universidad, en las instalaciones universitarias, se pondrá en servicio un lugar adecuado para el consumo de alimentos a disposición de los trabajadores.

Cláusula 51.- Se concederá a los trabajadores sin descuento al salario, una tolerancia de 10 minutos después de la hora fijada para presentarse a laborar.

En el caso del personal que labora en la Facultad de Agronomía, disfrutarán además de una tolerancia de 120 minutos por quincena.

Cláusula 52.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, el servicio así prestado será considerado como extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

En el caso de ser necesaria la prestación de servicio extraordinario, el representante de la dependencia lo solicitará con la anuencia del trabajador y la autorización del Departamento de Personal, y al concluir la jornada extraordinaria, se le otorgará al empleado una constancia del tiempo extra que laboró, con copia al Sindicato, y su pago se hará de conformidad a lo establecido por la Ley Federal de Trabajo, lo que se incluirá a más tardar en el cheque de la segunda quincena posterior a la que se haya prestado este servicio.

Cláusula 53.- Cuando el tiempo extra que labore el trabajador sea hasta menos de 29 minutos, se computará para efecto de pago como media hora; de 31 hasta 59 minutos como una hora.

Cláusula 54.- Cuando por motivos de caso fortuito, fuerza mayor o circunstancias especiales, el trabajador se vea imposibilitado para presentarse a sus labores y de aviso dentro de su jornada de trabajo a las autoridades de su centro de adscripción, o en su caso al Departamento de Personal, no se computará como falta injustificada.

Cláusula 55.- En aquellos casos en que no se presente a laborar el trabajador a su centro de adscripción, salvo los permisos con goce de sueldo a que tiene derecho, sus compañeros de trabajo solo podrán desarrollar durante este tiempo las funciones inherentes a ese puesto, con el pago del 50% del salario ordinario que le hubiere correspondido al trabajador ausente, con la autorización de su jefe inmediato, mismo que no podrá exceder por un plazo mayor de 90 días hábiles.

Cláusula 56.- Cuando los trabajadores requieran de pases de salida para tramitar asuntos oficiales de carácter universitario, o relacionados directamente con su situación laboral atendiendo citatorio o notificación oficial, los mismos no serán objeto de descuento en su salario.

Cláusula 57.- Cuando se altere por cualquier causa la tranquilidad que debe existir en los centros de trabajo, los trabajadores podrán sin responsabilidad, previa autorización, retirarse de sus actividades a las que deben reincorporarse inmediatamente en que se normalice la situación imperante.

Cláusula 58.- En el caso de permutas entre trabajadores, la Universidad las autorizará, previa anuencia con los titulares de las dependencias involucradas, cuando se cumpla con los requisitos de jornada y puestos similares, haciéndolo del conocimiento del Sindicato Administrativo.

Cláusula 59.- Se otorgará permiso con goce de sueldo a los trabajadores dentro de su jornada laboral, cuando éstos tengan que atender asuntos que sean graves,

urgentes o imprevistos y que requieran su presencia, debiendo acreditarlo ante el Departamento de Personal dentro de las 72 horas siguientes.

CAPÍTULO III **Descansos, vacaciones, permisos,** **comisiones y licencias**

Cláusula 60.- Por cada seis días de labores el trabajador disfrutará de un día de descanso, de preferencia el domingo, con goce de sueldo íntegro.

Cláusula 61.- En los casos de trabajadores que por la naturaleza propia de sus actividades, se requiera que laboren los días domingos, la Universidad fijará los días que disfruten de ese descanso semanal de acuerdo a las necesidades de la Institución. Los trabajadores que presten sus servicios los días domingos, tendrán derecho a una prima del 40% sobre el salario correspondiente a un día de trabajo ordinario. Lo anterior no será aplicable a aquellos que laboren exclusivamente los sábados y domingos.

Cláusula 62.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario:

- a) 1o. de enero.
- b) El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- c) El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- d) 1o. de mayo.
- f) 16 de septiembre
- g) El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- h) El 1 de Diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del poder Ejecutivo Federal.
- i) 25 de diciembre
- j) El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias o extraordinarias.

Los descansos contractuales son:

- a) 10 de mayo.
- b) 15 de mayo.
- c) 25 de agosto
- d) 30 de septiembre
- e) 1er. sábado del mes de octubre
- f) 2 de noviembre.
- g) 12 de diciembre
- h) Día del cumpleaños del trabajador, en caso de que éste ocurra en día inhábil, su disfrute será el día hábil inmediato. De no hacerse valer en su oportunidad quedará sin efecto.

Los trabajadores de las tiendas, librerías, papelerías y otras dependencias que laboran en los días señalados como de descanso obligatorio, percibirán además del salario que les corresponde, un salario adicional del 200%.

En lo correspondiente al inciso e) de los descansos contractuales, la Universidad lo otorga al Sindicato para que asistan al informe anual de actividades de su comité ejecutivo, única y exclusivamente el personal vigente agremiado y conviniéndose que

el personal que labore de lunes a viernes, disfrutará dentro de los 180 días hábiles siguientes de un día de descanso con goce de salario, previa solicitud del Sindicato ante el departamento de Personal. Asimismo, se otorgará un vale de despensa anual por la cantidad de \$500.00 (quinientos pesos 00/00 M.N.), pagadero en la primera quincena del mes de octubre.

Cuando coincida el día de descanso obligatorio con un día festivo que la Ley impone, el trabajador disfrutará de ese descanso al siguiente día hábil.

Cláusula 63.- En los casos en que el trabajador labore en su día de descanso semanal, tendrá derecho a que se le pague independientemente del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, invariablemente deberá ser pagado en efectivo y por ningún motivo compensado con tiempo.

Cláusula 64.- Los trabajadores disfrutarán de tres periodos anuales de vacaciones:

- a) 1er. Periodo: primavera.- Dos semanas completas (semana santa y pascua).
- b) 2o. Periodo: verano.- Dos semanas completas (última semana de julio y primera semana de agosto).
- c) 3er. Periodo: invierno.- Dos semanas completas más los dos días hábiles siguientes, por acuerdo del H. Consejo Directivo Universitario de fecha 28 de mayo de 1993 que corresponden a lunes y martes de carnaval.

Cuando durante los periodos vacacionales coincidan días de descanso obligatorio con día domingo, éstos serán repuestos al término del mismo periodo.

En las tiendas, librerías y papelerías universitarias y demás dependencias que por la naturaleza de sus actividades así lo requieran, se fijarán las vacaciones de acuerdo a sus necesidades por la comisión respectiva.

Cláusula 65.- Los trabajadores disfrutarán de las vacaciones que les correspondan con el pago de su sueldo íntegro.

La Universidad entregará al personal administrativo antes del 1er. Periodo vacacional el equivalente de 24 días de salario a prestación vigente como pago de prima vacacional, con excepción del personal con menos de un año laborado al que le corresponderá la parte proporcional.

Cláusula 66.- Cuando un trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en las fechas señaladas por habersele asignado una guardia, podrá disfrutarlas antes del siguiente periodo vacacional o en su caso hacerlo en forma acumulada. La asignación de guardias será en base al personal de menor antigüedad en la Institución, sin perjuicio de que el trabajador de mayor antigüedad exprese su voluntad de cumplir con estas labores. Por ningún motivo el personal femenino podrá ser obligado a cubrir guardias.

Cláusula 67.- En los casos en que el trabajador sea incapacitado por el ISSSTE dentro del periodo de vacaciones, tendrá derecho a que se le repongan los días de

vacaciones en que estuvo incapacitado, una vez concluida la enfermedad a petición de parte y por escrito al titular de la dependencia dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Cláusula 68.- Los trabajadores administrativos, gozarán de los permisos, comisiones y licencias, establecidos en el reglamento vigente respectivo, aprobado por el H. Consejo Directivo Universitario.

Cláusula 69.- Los trabajadores disfrutarán con goce de salario íntegro y sin interrupción de su antigüedad, previa notificación a las autoridades universitarias, de los siguientes permisos:

- a) En forma semestral por tres días y uno sin goce por motivos personales, que en estos casos deberá notificarse con una antelación mínima de 72 horas.
- b) Permiso de 3 días hábiles con goce de sueldo en caso de fallecimiento de familiares en primer grado también se otorgarán 2 días por fallecimiento de familiar en línea directa consanguínea hasta el tercer grado.
- c) Permiso por una semana laborable con goce de sueldo y otra sin goce, en caso de que el trabajador contraiga nupcias; pudiendo ser concatenado con el periodo vacacional o días festivos.
- d) Hasta 7 días naturales para atender en casos de enfermedad de sus hijos en edad de guardería, previa certificación médica del ISSSTE o de la institución de salud convenida, justificándose los casos graves ante el Departamento de Personal.
- e) Permiso al padre por cinco días laborables en caso de nacimiento de un hijo y de igual manera en el caso de adopción de un infante
- f) Permiso por cinco días en caso de hospitalización de su cónyuge, padres o hijos.
- g) Para asistir a cursos o seminarios que redunden en beneficio del trabajo contratado, con apoyo del titular de su dependencia.

Estos cursos se impartirán de acuerdo a la detección de necesidades de capacitación y al programa autorizado por la Institución. La comisión mixta de capacitación y adiestramiento podrá hacer las sugerencias que considere pertinentes.
- h) Para ejercer el voto en las elecciones constitucionales o ejercer funciones electorales o censales.

Los casos especiales se resolverán en forma inmediata de conformidad con el Sindicato y el Departamento de Personal.

En el caso de los incisos b, c, d, e, f, g, y h, en su momento el trabajador deberá demostrar haberse encontrado en los supuestos señalados.

Al personal administrativo que no hubiera utilizado ninguno de los días de permiso, licencia o comisión contemplada en el reglamento respectivo y el Contrato Colectivo de Trabajo, ni tuviera faltas injustificadas, así como más de tres días de incapacidad en el semestre, se le otorgará un aliciente económico equivalente a tres días de salario base por semestre, pagaderos en la primera quincena de los meses de marzo y septiembre.

TÍTULO V DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I Derechos de los trabajadores

Cláusula 70.- Los trabajadores al servicio de la Universidad, tendrán los siguientes derechos:

- a) Ser promovido escalafonariamente de acuerdo con el reglamento emitido por la comisión respectiva.
- b) Percibir los salarios o emolumentos que le correspondan por el desempeño de labores ordinarias y extraordinarias, así como el salario emergente cuando así lo determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- c) Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le corresponden como consecuencia de riesgo de trabajo.
- d) Disfrutar de las prestaciones vigentes y las que se pacten con el ISSSTE.
- e) Disfrutar con goce de salario íntegro de todos los descansos y vacaciones señaladas en las cláusulas relativas en este contrato.
- f) Obtener permisos y licencias con o sin goce de sueldo de acuerdo a lo señalado en este contrato y en el reglamento respectivo.
- g) Que se le acrediten en su expediente y se otorgue constancia por los reconocimientos a que por puntualidad, asistencia y eficiencia se haga merecedor.
- h) Recibir trato decoroso por sus superiores y subalternos.
- i) Participar en los cursos de capacitación que imparta la Universidad para mejorar su preparación y eficiencia, siendo ésta de carácter obligatorio de acuerdo a la detección de necesidades y al programa de capacitación de la División de Desarrollo Humano. Ningún trabajador deberá quedar exento de los cursos de capacitación.

- j) Ser cambiado de turno, adscripción o categoría conforme a las cláusulas correspondientes de este contrato, siempre y cuando no afecte derechos de terceros y las actividades de la Universidad.
- k) Ser asistido por la representación del Sindicato en cualquier conflicto de orden laboral.
- l) Obtener por conducto de la representación sindical permisos para asistir a las asambleas y actos sindicales cuando se verifiquen en días y horas laborables previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.
- m) Contar en el desempeño de sus labores, con los servicios de higiene y prevención de accidentes a que está obligada la Universidad, contando en cada centro de trabajo con un botiquín para casos de emergencia, el que estará instalado en un lugar accesible, y cuyo abastecimiento básico estará a cargo del administrador o quien haga sus veces, en el centro de trabajo.
- n) Cuando la Universidad suprima o modifique programas de actividades, el trabajador de base afectado tendrá derecho a ser reubicado en cualquier otro puesto equivalente, tratando siempre de no modificar su jornada laboral, categoría y otros derechos adquiridos con anticipación. En el último de los casos la Universidad lo reubicará en otro centro de trabajo en los términos antes señalados.
- ñ) Que se les proporcionen los útiles, instrumentos, materiales, overoles, uniformes, batas o filipinas de trabajo de acuerdo a las actividades que desarrolle el trabajador que sean indispensables para la ejecución de sus labores.

La dotación necesaria deberá ser analizada y jerarquizada, por la comisión de revisión de contrato, y una vez convenida, el listado, se integrará como anexo número 1 del contrato.

La entrega de los uniformes y demás implementos, se hará en una sola exposición en el mes de febrero, a excepción de chamarras, que se proveerán en el mes de octubre de cada año. Los implementos de trabajo que tienen bajo su resguardo las autoridades de las dependencias, se proporcionaran en la medida en que se estén solicitando de acuerdo a las necesidades del trabajo. Los cuales deberán ser otorgados con base a las funciones y actividades que realiza preponderantemente el trabajador.

Cláusula 71.- Cuando los trabajadores administrativos se encuentren incapacitados para laborar, deberán presentar certificación médica del ISSSTE o de la institución médica con la que se tenga convenio, a la dirección o jefatura de su centro de adscripción, en un término que no exceda de 5 días hábiles, a partir del inicio de la incapacidad, para tener derecho a percibir su salario íntegro. Para tal efecto, la Universidad elaborará el reglamento correspondiente, mismo que se someterá a consideración del Sindicato para su aprobación.

Cláusula 72.- Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de una licencia con salario íntegro de 90 días en los términos señalados en la ley del ISSSTE. Este periodo podrá ampliarse por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar por causa del embarazo y/o parto, previa determinación de los servicios médicos del ISSSTE y/o la institución médica con la que firme convenio el Sindicato, con el conocimiento de la Universidad.

La Universidad otorgará un vale para que adquieran artículos inherentes a la canastilla maternal, equivalente al monto recibido como vales de despensa en los últimos tres meses laborados, una vez que compruebe el nacimiento durante los 75 días siguientes.

El periodo de lactancia que tendrá una duración máxima de seis meses contados a partir del parto, tendrá derecho dentro de la jornada de trabajo a dos descansos extraordinarios de media hora cada uno para amamantar a sus hijos; dichos descansos serán computados en base a las horas laboradas.

En aquellos casos en que las vacaciones coincidan con su licencia por maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a gozar de ellas inmediatamente terminado el periodo de incapacidad.

Cláusula 73.- El trabajador tendrá derecho a que se le pague por concepto de aguinaldo en base a salario a prestación vigente de la siguiente manera:

- a) Los trabajadores que tengan una antigüedad de un año ininterrumpido de laborar, consistiendo en 40 días de salario.
- b) El personal que tenga una antigüedad menor de un año, tendrá derecho a 40 días de salario promedio al tiempo laborado, esta prestación se pagará independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha del pago del aguinaldo.
- c) El aguinaldo se cubrirá en la primera quincena del mes de diciembre, y estará exento de impuesto para el trabajador.

Cláusula 74.- Todos los trabajadores administrativos, recibirán en vales de despensa mensual equivalente a la cantidad de **\$850.00 (ochocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)** por jornada completa, pagadera en forma quincenal, monto que se incrementará en el mismo porcentaje que se dé a los salarios mínimos de nuestra zona económica para el año 2017.

Adicionalmente en forma quincenal se entregará, en vales de despensa, una cantidad equivalente al 2.762 % del salario base del mes de julio de 1994, el 1.5% del mes de abril de 1998, el 4% del salario base del mes de enero del 2000 y el 1.75% sobre el salario base del mes de enero del 2002, el 0.5% del salario base del mes de enero del 2010 y el 1.64% del salario base al 31 de enero de 2012.

Cláusula 75.- La Institución se obliga a entregar a los trabajadores un vale por concepto de canasta navideña por la cantidad de **\$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.)** para el año 2016 y 2017.

Cláusula 76.- La Universidad, de conformidad con sus estatutos, gestionará en forma individual o mancomunada con el Sindicato la obtención de terrenos para la construcción de casa habitación en favor de los trabajadores administrativos, cuya asignación y administración será realizada por el Sindicato.

Cláusula 77.- Se otorgará al Sindicato, en la primer quincena de noviembre, la cantidad de **\$80,000.00 (ochenta mil pesos 00/100 M.N.)** para el año del **2016** y de **\$80,000.00 (ochenta mil pesos 00/100 M.N.)** para el año del **2017**, como ayuda para la compra de juguetes.

Cláusula 78.- Se otorgará a los trabajadores administrativos con jornada continua, una ayuda mensual para transporte urbano de la localidad equivalente a dos pasajes diarios.

A aquellos trabajadores que por necesidades de la institución tengan jornada discontinua, se otorgará como ayuda mensual para transporte urbano el valor de cuatro pasajes diarios. Montos que se incrementarán automáticamente en el momento y en la misma medida en que aumente el costo oficial de los pasajes.

Además aquellos trabajadores de la Facultad de Agronomía y Veterinaria, que vivan a más de 15 Km de distancia de dicha Institución, percibirán una ayuda extraordinaria mensual de \$27.00 (veintisiete pesos 00/100 m.n.).

A quienes residan en el Ejido Palma de la Cruz y en el Municipio de Soledad de Graciano Sánchez, se les cubrirá la cantidad de \$27.00 (veintisiete pesos 00/100 m.n.) mensuales, si su centro de trabajo se encuentra en la Facultad de Agronomía y Veterinaria.

De igual forma la Universidad también proporcionará la cantidad de \$65.00 (sesenta y cinco pesos 00/100 m.n.) mensuales a los trabajadores que vivan a 15 Km o más fuera de la ciudad Capital del Estado, Matehuala, Rioverde, Ciudad Valles o Tamazunchale, previa comprobación.

Cláusula 79.- La Universidad se obliga a otorgar a su personal administrativo la cantidad de **\$2,100.00 (dos mil cien pesos 00/100 m.n.)**, para el año **2016 y 2017**, para compra de anteojos prescritos por médicos del ISSSTE o especialistas de práctica profesional. El trabajador podrá gozar de esta prestación una vez al año.”

Cláusula 80.- La Universidad en base al reglamento respectivo, se obliga a proporcionar en calidad de préstamo a los trabajadores y sus hijos, los aparatos ortopédicos que prescriban médicamente, con la obligación de que cuando ya no sea útil el aparato de referencia, éste sea entregado a la dependencia que la Institución indique.

La Universidad se obliga a cubrir el costo que tenga el aparato auditivo que requieran los trabajadores por prescripción médica del ISSSTE, Centro de Salud Universitario o centro médico con el que la Universidad tenga convenio, por una sola vez.

Cláusula 81.- La Universidad se compromete a entregar al Sindicato 400 becas, dentro de su propia oferta educativa, las que no causarán ninguna erogación a sus beneficiarios, las cuales podrán ser usadas por los trabajadores, su cónyuge y los

hijos de éstos, en los niveles de preparatoria, licenciatura y en cursos de extensión universitaria, como Centro de Idiomas y Difusión Cultural.

Además se otorgarán becas a los trabajadores hasta el 15% del número de personas inscritas con cuota, en diplomados y especialidades, una vez que se haya alcanzado el punto de equilibrio y de acuerdo a los requerimientos académicos de los programas.

Se otorgarán becas para estudios de posgrado que se entregarán a aquellos trabajadores que se sigan preparando después de sus estudios de licenciatura.

Los hijos de los trabajadores gozarán de becas para estudios de posgrado, una vez alcanzado el punto de equilibrio y de acuerdo a los cupos que para los mismos se establezcan.

En todos los casos deberá acreditarse la aprobación de los estudios de acuerdo al Reglamento de Becas, elaborado por la Comisión Mixta de Becas.

Si en el momento del fallecimiento del trabajador, su cónyuge y/o hijos son alumnos de esta Institución, continuarán ellos gozando de dicha prestación, hasta el término final de los estudios objeto de la beca.

Se otorgará el 50% de descuento del costo de titulación para aquellos trabajadores e hijos de los trabajadores que realicen este trámite en las diferentes carreras de esta casa de estudios.

Cláusula 82.- Los trabajadores jubilados y pensionados conforme al reglamento respectivo, gozarán de los beneficios de este contrato colectivo de trabajo, así como de los incrementos salariales que se realicen.

Cláusula 83.- Los trabajadores de la Universidad gozarán de préstamos que autorice el Sindicato por conducto de la Secretaría de Finanzas, con las condiciones siguientes:

- a) Hasta por la cantidad de **\$8,000.00 (Ocho mil pesos 00/100 m.n.)** por persona.
- b) Descontados de la siguiente manera:
 - \$ 3,000.00 en 8 quincenas
 - \$ 3,500.00 en 9 quincenas
 - \$ 4,500.00 en 10 quincenas
 - \$ 5,500.00 en 11 quincenas
 - \$6,000.00 en 12 quincenas
 - **\$6,500.00 en 13 quincenas**
 - **\$7,000.00 en 14 quincenas**
 - **\$7,500.00 en 15 quincenas**
 - **\$8,000.00 en 16 quincenas**

- c) Que no tengan adeudo pendiente de ninguna especie.

Lo anterior manejado con un fondo revolvente de **\$550,000.00 (Quinientos cincuenta mil pesos 00/100 m.n.)** mensuales y manejado a través de un manual de operación, mismo que se integrará al presente contrato.

Cláusula 84.- La Universidad se obliga en todo momento a actualizar los nombramientos y jornada laboral de los trabajadores que así lo ameriten, notificándolo por escrito al Sindicato, con el objeto de que reciban su salario conforme al trabajo que desempeñan.

CAPÍTULO II

Obligaciones de los trabajadores

Cláusula 85.- Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Guardar reserva de los asuntos que tenga conocimiento con motivo del trabajo contratado, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Universidad.
- c) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- d) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique la Institución para salvaguardar la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- e) Dar aviso por conducto de su jefe inmediato superior o al Departamento de Personal en última instancia, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, acreditando dentro de los cinco días siguientes la justificación de su ausencia.
- f) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos, implementos y uniformes de trabajo que se les haya proporcionado para el desempeño del mismo, no siendo responsable del deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectos de construcción y por pérdidas o deterioro sufrido durante el tiempo en que los materiales no estén directamente bajo su custodia.
- g) Observar buenas costumbres durante el servicio.
- h) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en las disposiciones aplicables, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

- i) Poner en conocimiento de la Universidad las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- j) Comunicar las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de la Institución.
- k) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Universidad o de sus compañeros de trabajo.
- l) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Institución.
- m) Proporcionar datos y documentos relativos a la relación de trabajo que sean necesarios para la integración de los expedientes respectivos.
- n) El trabajador no podrá reunir el carácter de estudiante en el lugar de su adscripción, ni ser en este caso delegado sindical de alguna dependencia de la Universidad.
- ñ) Usar durante las labores los uniformes y prendas de vestir, así como los implementos de Higiene y Seguridad que para el efecto proporcione la Universidad

CAPÍTULO III

Obligaciones de la Universidad

Cláusula 86.- La Universidad se obliga:

- a) Las autoridades universitarias así como su personal de confianza no intervendrán en la organización ni en la vida interna del Sindicato, igualmente éste no intervendrá en las funciones de la Universidad.

El no cumplimiento de la presente cláusula será considerado como una grave violación a este contrato. Las partes serán responsables de la intervención de cualquiera de sus funcionarios o empleados de confianza.

- b) Notificar al Sindicato en los casos que exista exceso de personal en algunas dependencias e implantar con éste la reubicación y reajuste que corresponda, considerando lo dispuesto en la cláusula 70 inciso n) del presente contrato.
- c) A boletinar al Sindicato, cuando exista una plaza vacante para que éste proponga.
- d) Cubrir mensualmente una cantidad para el mantenimiento de la oficina sindical, la que se entregará a éste en los primeros 5 días hábiles de cada

mes, por conducto de la persona que el Sindicato autorice. La cantidad de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 m.n.) mensuales para el 2014 y el 2015.

- e) Practicar los descuentos que se determinen por acuerdo de asamblea, de cuotas ordinarias y extraordinarias, las que se entregarán al Sindicato en los 15 días siguientes en que se comunique a la Universidad oficialmente esa determinación.
- f) Proporcionar toda clase de facilidades para que el Sindicato utilice las instalaciones de la Universidad en actividades propias de la organización, tales como: culturales, educativas, deportivas y sociales, previa solicitud oficial.
- g) Proporcionar anualmente al Sindicato con motivo del día del trabajador administrativo, el importe de **\$90,000.00 (Noventa mil pesos 00/100 m.n.) para el 2016 y para el 2017**, esta prestación se entregará en la primer quincena del mes de septiembre de cada año.
- h) La Institución se obliga a entregar anualmente al Sindicato, cincuenta títulos culturales no editados por la misma, debiéndose cumplir con lo anterior a más tardar en el mes de enero de cada año.
- i) Proporcionar anualmente al Sindicato el importe de \$35,000.00 (treinta y cinco mil pesos 00/100 m.n.) como ayuda para gastos deportivos, en una sola exhibición en el mes de julio de cada año.
- j) Proporcionar viáticos y gastos de viaje a la Secretaría General del Sindicato, aplicándose los mismos criterios que se tienen con los funcionarios de la Institución, previa solicitud.
- k) La Universidad se compromete a realizar las gestiones ante las casas editoriales solicitando se proporcione gratuitamente, libros de texto y culturales a favor del Sindicato para la formación de la biblioteca al servicio de los trabajadores.
- l) Proporcionar al Sindicato a través de la Dirección de Arte y Cultura, todo el apoyo institucional que corresponda para llevar a cabo el proyecto de actividades culturales que previamente deberá de presentar el Sindicato, el cual será realista y enfocado a la superación cultural de los trabajadores.
- m) Conservar 10 plazas de carácter administrativo para las instalaciones de las oficinas del Sindicato.
- n) Cuando el Comité Ejecutivo y delegados sindicales requieran realizar asambleas generales, delegacionales, ordinarias o extraordinarias dentro de los centros de trabajo, se concederá a los trabajadores de los mismos, el tiempo que se requiera para asistir a dichos eventos, previo acuerdo con los titulares de las dependencias.

- ñ) Proporcionar un vehículo con capacidad para nueve personas, propiedad de la Institución en calidad de comodato al Sindicato, siendo la secretaria general de esa organización la responsable de su mantenimiento operativo y de su buen uso.
- o) Otorgar los estímulos económicos al trabajador en los términos del reglamento vigente, que se anexa al presente contrato.
- p) La Universidad acatará las medidas disciplinarias previstas por el estatuto del Sindicato sin responsabilidad para la Institución.
- q) La Universidad entregará anualmente al Sindicato los uniformes que se detallan para las ramas deportivas siguientes:
- 1.- Voleibol femenino.- Doce uniformes, que consistirán en camisetas, shorts, medias, 6 balones y dos redes de calidad.
 - 2.- Voleibol varonil.- Doce uniformes que consistirán en camisetas, shorts, medias, 6 balones y dos redes de calidad.
 - 3.- Basquetbol varonil.- 10 uniformes consistentes en camisetas, shorts, medias y 6 balones
 - 4.- Basquetbol femenino.- 10 uniformes consistentes en camisetas, shorts, medias y 6 balones.
 - 5.- Fútbol. Soccer- 40 uniformes consistentes en camisetas, shorts, medias, 15 balones, 15 redes, 4 sudaderas para portero y 4 pares de guantes de portero.
 - 6.- Fútbol rápido Femenil.- 12 uniformes consistentes en camiseta, shorts, medias, 4 sudaderas para portero y 2 pares de guantes de portero.
 - 7.- Fútbol rápido.- 12 uniformes consistentes en camisetas, shorts, medias, 15 balones, dos pares de guantes, 15 redes y dos uniformes para portero.
 - 8.- Ciclismo general.- 8 uniformes consistentes en camisetas, lickers, calcetas, cascos y 8 llantas tubulares.
 - 9.- Atletismo.- 10 uniformes consistentes en camisetas, shorts, calcetas y tenis.
 - 10.- Béisbol.- 20 uniformes completos, dos bats de aluminio marca Easton número 35, arreos de catcher completos marca Rauling, dos cajas de pelotas, 2 cascos y chamarras.
 - 11.- Físico culturismo y levantamiento de pesas.- 15 uniformes consistentes en guantes y cinturón de cuero.
 - 12.- Tae Kwon Do .- 10 uniformes y 10 protecciones completas.

13.- Softbol.- 20 uniformes completos, 2 bats de aluminio marca Easton numero 35, arreos de catcher completos marca Rauling, dos cajas de pelotas y 2 cascos.

Este listado será susceptible de permutarse por otro implemento deportivo equivalente al costo, cuando así lo justifique las necesidades deportivas del Sindicato, y la Universidad los entregará por petición que se le haga a la Secretaría Administrativa con anticipación.

- r) Los miembros del Comité Ejecutivo y los delegados sindicales podrán desempeñar comisiones de representación con goce de salario íntegro, previa solicitud por escrito con antelación de cinco días y mediante acuerdo del Secretario General del Sindicato con el Jefe de la División de Desarrollo Humano.
- s) Conservar 8 licencias, para trabajadores que conformen el Comité Ejecutivo del Sindicato, previo acuerdo con su Secretario General, sin interrupción de su antigüedad y por el tiempo que permanezcan en sus puestos.
- t) La Institución cubrirá el 100% del costo del órgano de prensa del Sindicato, el que se editará trimestralmente y será impreso por la Editorial de la Universidad, con el número de ejemplares en que conste la membresía del Sindicato.
- u) La Institución otorgará al Sindicato la cantidad de: \$ 10,000.00 (diez mil pesos 00/100 m.n.) anualmente, para cursos de orientación sindical, otorgando a los trabajadores en su caso, la autorización correspondiente. Esta prestación se hará efectiva en el mes de julio de cada año. Igualmente, colaborará en la impartición de cursos que sobre normatividad universitaria, administración o áreas afines que solicite la representación sindical

Igualmente, colaborará en la impartición de cursos que sobre normatividad universitaria, administración o áreas afines que solicite la representación sindical.
- v) La Universidad imprimirá sin costo alguno la papelería y documentación oficial que le requiera el Sindicato, previa solicitud por escrito.
- w) Dentro de su disponibilidad, facilitar el servicio de transporte colectivo cuando lo requiera el Sindicato, previa solicitud por escrito.
- x) La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de \$170,000.00 (ciento setenta mil pesos 00/100 m.n.) para la compra del equipo que se entregará en comodato, previos los trámites administrativos correspondientes.
- y) La Universidad está de acuerdo en otorgar permisos con goce de sueldo, durante quince días hábiles a cinco trabajadores que sean designados por el Sindicato, para elaborar el proyecto del contrato colectivo de trabajo antes de la fecha de entrega de la solicitud de revisión del mismo, a petición del Secretario General del Sindicato.

- z) La Universidad se obliga a impartir anualmente al personal del Sindicato tres cursos de capacitación en las áreas de computación, actualización secretarial y relaciones humanas.

Cláusula 87.- Respecto a los trabajadores, la Universidad se obliga:

- a) A cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que exijan 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, para fijar las medidas adecuadas en el uso de máquinas, instrumentos y material de trabajo en general.
- b) La Universidad dará facilidades a los trabajadores exclusivamente los días sábados para estudiar primaria, secundaria y preparatoria, cuando estén inscritos en programas de educación abierta y ésta coincida con el horario de su trabajo, o para asistir a programas educativos de estos niveles que realice y coordine la Institución.

El Sindicato vigilará que la impartición de clases sea continua, hasta que se terminen los periodos educativos que coordina el Departamento de Personal con la Secretaría de Educación Pública, además de que estos se lleven a cabo, siendo obligación de la Universidad, proporcionar el elemento humano que ayude en la asesoría pedagógica de manera constante.

- c) Se buscará siempre que el horario de clases no se contraponga con el horario de labores, cuando el trabajador realice estudios a nivel licenciatura, se buscará siempre que lo haga fuera de la jornada de trabajo.
- d) Para que los trabajadores gocen de los beneficios contenidos en los incisos b) y c), es requisito indispensable comprobar por lo menos cada dos meses encontrarse asistiendo con regularidad a sus estudios y presentar constancia o certificado del grado escolar anterior, y reintegrarse a su jornada normal y horario habitual durante el período de vacaciones correspondiente al ciclo lectivo escolar.
- e) Para los efectos de lo establecido en el inciso anterior, el trabajador queda obligado a asistir a sus clases no pudiendo faltar a las mismas, salvo casos absolutamente justificados.
- f) Es requisito fundamental para seguir gozando el trabajador de este beneficio, acreditar en su oportunidad el haber aprobado sus asignaturas del grado escolar anterior.
- g) El trabajador queda obligado a que en aquellos casos en que debido a sus clases se vea afectado su turno normal de trabajo, si la Universidad se lo requiere deberá reponer su tiempo los días sábados.

- h) De no cumplir el trabajador con las disposiciones que aquí se contienen, no podrá volver a gozar de este beneficio.
- i) Proporcionar al trabajador un 10% y un 20% de descuento en las adquisiciones que efectúe en la Papelería y Librería Universitarias respectivamente. Además se otorgarán créditos para la adquisición de estos artículos.

Este beneficio es extensivo a los hijos de los trabajadores que dependan económicamente de ellos, sin más trámite para disfrutar de este derecho que la simple acreditación como trabajador universitario, presentando credencial única de identificación de la Universidad y/o su último recibo de pago.

En la Tienda Universitaria se otorgarán créditos hasta por \$2,000.00 (dos mil pesos 00/100 m.n.) para la compra de víveres, lo anterior bajo las condiciones establecidas en el Convenio de Otorgamiento de Créditos Universitarios que forma parte de este Contrato Colectivo de Trabajo.

- j) La Universidad se obliga por conducto de la Oficina del Abogado General, a defender sin costo alguno a los trabajadores que manejen vehículos de la Institución, en casos de accidentes, siempre que aquel se esté utilizando en el servicio contratado.

La defensa comprende la obligación de otorgar fianza y pagar los daños causados en el accidente así como el pago normal del salario, siempre que aquel no se haya producido por culpa grave imputable al trabajador y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en estos dos últimos casos exista prescripción médica. De igual manera cuando el accidente suceda en el trayecto del domicilio a su centro de trabajo y viceversa, siempre y cuando haya autorización de su jefe inmediato para que el trabajador se lleve el vehículo a su domicilio.

Así mismo los trabajadores que durante su jornada de trabajo ocasionen daño por caso fortuito o fuerza mayor a los vehículos que utilicen para el desempeño de sus labores, la Universidad los reparará sin costo alguno.

- k) En los casos de robos de vehículos o secuestro temporal y que esté a cargo y bajo la responsabilidad de un trabajador, éste dará aviso a las autoridades de la Universidad, en cuyo caso no se le exigirá al trabajador el pago de la unidad robada, del daño que se le ocasione y de las partes que le hayan sustraído, salvo que hubiese procedido con grave falta de cuidado o de responsabilidad debidamente comprobada.

En lo que respecta a los incisos j) y k) de la presente cláusula se ajustarán al Reglamento de la Comisión de Accidentes Automovilísticos.

- l) Cubrir la cuota por afiliación al ISSSTE, que corresponde al trabajador, por acuerdo del H. Consejo Directivo Universitario de fecha 5 de marzo de 1973. Para efectos de lo anterior y una vez que la cuota correspondiente

fue integrada al salario base del trabajador, la misma le será descontada en su recibo de pago a partir de la vigencia del presente contrato.

La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar los estudios de factibilidad económica, de seguridad y de servicios sociales, con el fin de optimizar los recursos que se destinen a cubrir la seguridad social del trabajador, acorde con el artículo 353U de la Ley Federal del Trabajo, a favor de los trabajadores y lograr una mejoría en la prestación social.

- m) Para cubrir el pago correspondiente al salario, será necesario que el trabajador haya cumplido con los requisitos solicitados para ser incorporado a la nómina.
- n) A otorgar un pase de salida con un máximo de dos horas por quincena, sin descuento al salario y por motivos personales, cuya justificación quedará a consideración del Departamento de Personal.
- ñ) La Universidad concederá permisos sindicales con goce de salario, a los trabajadores que formen parte de las comisiones mixtas y que representen al Sindicato, y lo requieran para asistir a las sesiones de las mismas, sean de carácter ordinario o extraordinario, previa notificación al Departamento de Personal y al titular de su centro de adscripción.
- o) A los trabajadores que en su calidad de estudiantes tengan que prestar su servicio social, se les concederá licencia hasta por el término de un año, sin goce de salario. Esta deberá ser gestionada por el Sindicato, previa justificación ante el Departamento de Personal y al titular de su centro de adscripción.
- p) La Universidad se obliga a cubrir, al personal administrativo, la prima que por zonas insalubres y riesgos profesionales establece la Ley Federal del Trabajo, y que establezca la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, en las diferentes dependencias de la Institución, así como a otorgar periodos vacacionales adicionales que la misma determine e instalar los equipos y adecuar las instalaciones que aseguren la integridad física de los trabajadores.
- q) La Universidad proporcionará al personal administrativo el equipo e implementos de seguridad personal que determine la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, que sean necesarios para la ejecución de sus labores.
- r) La Universidad otorgará el transporte a los trabajadores de Agronomía y Veterinaria los días sábados con salida a las 7:30 horas en el lugar habitual sea o no periodo escolar.
- s) En caso de accidente de un trabajador, la Universidad se obliga, a través de la autoridad inmediata, si es dependencia académica puede ser el director, secretario general o secretario académico y si es dependencia administrativa: el jefe inmediato o, en su caso, el titular, secretario administrativo y/o administrador, a levantar el acta administrativa por

presunto accidente de trabajo, una vez que el trabajador lo notifique en los términos establecidos por la Ley del ISSSTE. Cumplido lo anterior, la Universidad se obliga a notificar en tiempo y forma al ISSSTE.

Cláusula 88.- La Institución proporcionará servicios de guardería a los hijos de las trabajadoras en los términos del reglamento de guarderías vigente, el cual se anexa al presente contrato. Cuando el menor cumpla seis años dentro del calendario escolar, esta prestación se prolongará hasta el término del mismo.

Cláusula 89.- La Universidad se obliga a proporcionar a todos los trabajadores administrativos que lo soliciten, servicios médicos a través del Centro de Salud Universitario; y en casos imprevistos o urgentes, de ser necesario extenderá la incapacidad correspondiente. Además servicios de laboratorio y dental que se ofrezcan en las diferentes dependencias universitarias, en los términos del reglamento de servicios odontológicos.

El costo de los servicios prestados por el Centro de Salud Universitario podrán ser descontados por nómina a los trabajadores administrativos que así lo soliciten.

Cláusula 90.- La Universidad conviene en otorgar a los trabajadores un seguro de vida sin costo alguno por la cantidad de \$110,000.00 (ciento diez mil pesos 00/100 m.n.) de los cuales \$60,000.00 (sesenta mil pesos 00/100 m.n.) corresponden al seguro de prestación y \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 m.n.) al seguro tradicional.

Cuando lo solicite el o los beneficiarios del trabajador fallecido y que acrediten este carácter, se hará entrega de hasta la cantidad de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 m.n.) para gastos de funeral, descontándose del seguro tradicional.

Además se les hará entrega del importe de la prima de antigüedad que les corresponda tomando como base quince días de salario por cada año laborado.

Cláusula 91.- La Universidad se compromete a financiar la cantidad necesaria para cubrir gastos normales de servicios funerarios, en caso de fallecimiento del cónyuge y de familiares en línea directa; este financiamiento será con carácter de préstamo y a solicitud del interesado.

Cláusula 92.- Se les facilitará a los trabajadores a menor costo los productos de la Facultad de Agronomía y Veterinaria, como son hortalizas, granos y semillas, así como leche, previa reglamentación para su venta.

La Universidad se compromete a analizar de manera conjunta con la Facultad de Agronomía y Veterinaria, la factible distribución de los productos en zonas universitarias, y cuya venta será exclusiva para los trabajadores y de acuerdo a la producción que se obtenga, poniéndose a la venta los días 14 y 15 y día último de cada mes.

Cláusula 93.- La Universidad se obliga a conservar la administración de la tienda de artículos básicos, así como ampliar la línea de productos que expenden a favor de los trabajadores, comprometiéndose a constituir un fondo revolvente, para financiar la compra de artículos de consumo duradero por la cantidad de \$300,000.00

(trescientos mil pesos 00/100 m.n.) para el 2010 y el 2011. Este fondo se incrementará en los términos del convenio correspondiente, el que se anexa a estas condiciones gremiales.

La Comisión de Precios supervisará el correcto funcionamiento del sistema de las tiendas de la Universidad: de autoservicio, librerías y papelerías, pudiendo hacer las recomendaciones operativas necesarias en los casos en que tal funcionamiento no sea eficiente, en los renglones de surtido, calidad y atención.

Cláusula 94.- Los trabajadores recibirán en la primera quincena del mes de enero de cada año el importe de 5 ó 6 días que resulten de la suma del salario base tabulado, más premio de antigüedad y prima vacacional anual, por concepto de ajuste a su salario atendiendo al sistema de pago por 30 días que existe en la Universidad.

Cláusula 95.- El trabajador percibirá un vale de despensa anual equivalente a la cantidad de **\$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.)**, para el 2016 y de **\$\$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.)**, para el 2017, este vale se entregará en la quincena anterior al mes de mayo. Adicionalmente el trabajador percibirá un vale de despensa anual equivalente a la cantidad de **\$\$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.)**, para el 2016 y de **\$\$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.)**, para el 2017, este vale se entregará en la segunda quincena de junio.”

Cláusula 96.- La Universidad se obliga a instalar en cada centro de trabajo vitrinas para la difusión de la información sindical.

Cláusula 97.- La Universidad se obliga a pagar al personal administrativo sindicalizado una gratificación por años de servicio ininterrumpidos, que se pagará a la quincena siguiente de haber cumplido dicha antigüedad, así como un diploma, en la fecha del informe del Secretario General, de la siguiente manera:

Por:

15 años, 20 días de salario a prestación.

20 años, 25 días de salario a prestación.

25 años, 30 días de salario a prestación.

28 años, 35 días de salario a prestación (exclusivamente al personal femenino).
En el entendido que las trabajadoras que decidan permanecer laborando recibirán nuevamente el premio correspondiente a los 31 años de servicio, excluyendo el de los 30 años.

30 años, 35 días de salario a prestación.

A partir del año 31 la gratificación consistirá en:

31 años, 8 días de salario a prestación

32 años, 16 días de salario a prestación

33 años, 24 días de salario a prestación

34 años, 32 días de salario a prestación

35 años, 40 días de salario a prestación

36 años, 40 días de salario a prestación

37 años, 40 días de salario a prestación

38 años, 40 días de salario a prestación

39 años, 40 días de salario a prestación
40 años, 40 días de salario a prestación
41 años, 40 días de salario a prestación
42 años, 40 días de salario a prestación
43 años, 40 días de salario a prestación
44 años, 40 días de salario a prestación

Cláusula 98.- Los tabuladores de salario del personal administrativo al servicio de la Universidad son los anexos al presente contrato. Los puestos que no tengan trabajadores serán analizados en la Comisión Mixta de Escalafón.

Cláusula 99.- El 1% sobre salario tabulado de los salarios del mes de enero del año 2004 más el 1% sobre salario tabulado de los salarios del mes de enero del 2006, que la Secretaría de Educación Pública autorizo como prestación fija no ligada a salario y el 1% autorizado por la Universidad sobre el salario tabulado del mes de enero del 2004 y el .5% sobre el salario tabulado del mes de enero del 2006, más el 1.2% sobre el salario tabulado del mes de enero del 2008 autorizado por la Secretaría de Educación Pública, más el 0.4% sobre el salario tabulado del mes de enero del 2014 autorizado por la Secretaría de Educación Pública; **adicionalmente el 0.82% de salario tabulado del mes de enero del año 2016, autorizado por la Secretaria de Educación Publica,** se entregarán en la primera quincena del mes de julio como un bono para ayuda de gastos escolares. Adicionalmente a este bono se otorgará la cantidad fija de \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100M.N.) más \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.) **mas \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.)** en la primer quincena del mes de julio.

Cláusula 100.- La Universidad entregará al personal administrativo un bono a la calidad y eficiencia, consistente en el importe equivalente a 13 días de salario a prestación, 10 días pagaderos en la primer quincena del mes de enero y 3 días en la segunda quincena del mes de agosto; para los trabajadores que tengan una antigüedad de un año ininterrumpido de labores. El personal que tenga antigüedad menor a un año, le corresponderá la parte proporcional al tiempo laborado.

Cláusula 101.- La Universidad y el Sindicato se obligan a que en un término no mayor a 15 días se revisará de manera conjunta el texto del presente contrato, posteriormente y en un plazo de treinta días después de revisado, la Universidad se compromete, una vez designado el proveedor, a imprimir en la forma estructural convenida por las partes sin costo para el Sindicato, el presente régimen contractual colectivo de trabajo, sus anexos y reglamentos para cada uno de los trabajadores administrativos sindicalizados.

Cláusula 102.- Se aprueba el otorgamiento de un pase anual de salida, por una sola vez por tres horas para los festejos del fin de año de un hijo del trabajador el que estará sujeto a comprobación, en la inteligencia de que no habrá deterioro para el estímulo económico.

TRANSITORIOS

Primero.- Este contrato colectivo de trabajo, abroga al anterior de fecha **1º de febrero del 2014**.

Segundo.- El presente contrato estará en vigencia del **1º de febrero del 2016 al 31 de enero del año 2018**.

Tercero.- Los tabuladores de salarios e incentivos anexos a las presentes condiciones generales de trabajo tendrán vigencia del 1º de febrero del año 2016 al 31 de enero del año 2017. Antes de ésta última fecha, se revisará y fijará el porcentaje de incremento a los tabuladores que regirán del **1º de febrero del 2017 al 31 de enero del 2018**.

Cuarto.- La Universidad y el Sindicato se comprometen en forma gradual a unificar jornadas y horarios, procurando a través del reordenamiento la optimización de recursos, la compactación de plazas en beneficio de los trabajadores.

Quinto.- La Universidad en común acuerdo con el Sindicato normarán los criterios para que los recursos ya presupuestados de las plazas compactadas, en las diferentes dependencias de la Universidad, se distribuyan en favor de los trabajadores de las mismas, jerarquizando las necesidades de la Institución, en corto plazo, analizándose cada caso en lo particular para que redunde en favor del trabajador.

Sexto.- La Universidad y el Sindicato se comprometen por conducto de sus representantes, a convocar a reunión de la H. Comisión Mixta de Vigilancia y Fiscalización en un plazo no mayor de 60 días a la firma del presente contrato, con objeto de actualizar el reglamento de estímulos.

Séptimo.- Para dar cumplimiento a la cláusula 5, la Comisión Mixta de Vigilancia y Fiscalización se obliga a reunirse una vez al mes para darle seguimiento, convocada por cualquiera de las partes, a partir de la firma del presente contrato.

Octavo.- La Comisión Mixta de Vigilancia y Fiscalización se compromete a reunirse en un plazo no mayor de 60 días a partir de la firma de este contrato con el fin de realizar los análisis y alternativas de solución para aquellas dependencias en las que no tiene el servicio de comedor.

Noveno.- La Comisión Mixta de Vigilancia se compromete dentro de los 30 días posteriores a la firma del presente contrato, a reunirse con la finalidad de revisar y actualizar los reglamentos contenidos en el contrato.

Décimo.- La Comisión Mixta de Vigilancia y Fiscalización dentro de un plazo de 30 días a partir de la firma del presente contrato iniciará el proceso de conocer y regular las situaciones particulares sobre la prestación del servicio en los términos de los artículos 9, 11, 182 a 186 y demás relativos a la ley del trabajo.

Así mismo podrá determinar los términos y condiciones sobre la factibilidad de que el personal sindicalizado pueda ascender a plazas vacantes no sindicalizadas.

Décimo primero.- Para el cumplimiento de la cláusula 11, se reunirá la Comisión de Vigilancia y Fiscalización en los 30 días posteriores a la firma del presente contrato.

Décimo segundo.- La Universidad y el Sindicato se comprometen a elaborar los reglamentos de las comisiones mixtas señaladas en los incisos b), c), e), g), h), i), j), y k), de la cláusula 34. En lo que respecta al inciso f) actualizar su reglamento, en un plazo no mayor de seis meses a partir de la firma del presente contrato.

Décimo tercero.- La Universidad se obliga a gestionar ante la Secretaría de Educación Pública los apoyos necesarios para la implementación de la Carrera Administrativa (Programa de Estímulos al Desempeño Administrativo), estableciendo el compromiso de que, una vez elaborado el proyecto con los lineamientos emitidos por tal autoridad, se hará del conocimiento del Sindicato, para recabar su opinión.

Este programa podrá ponerse en operación en un plazo no mayor a seis meses contados a partir de la fecha en que se conozcan los requisitos y el apoyo señalados por las Autoridades Educativas.

Décimo cuarto.- Las partes convienen en que los salarios tabulados se incrementarán en un **3.15% directo a salario efectivo a partir del 01 de febrero del 2016.**

Décimo quinto.- Toda vez que el Gobierno del Estado autorizó una partida especial a la Universidad, por única vez se otorgará un **1%** del salario integrado del mes de enero del **2016** y que comprende un periodo de 12 meses, será aplicado en los términos concedidos, entregándose en la **primera** quincena del mes de abril del **2016.**

Por la Universidad,

Por el SAUASLP,

Arq. Manuel Fermín Villar Rubio
Rector

C. María Luisa Acosta Martínez
Secretario General