

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** que celebran por una parte la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas, representada por el Rector Mtro. Anibal Raudel Valenzuela Cisneros, con domicilio en calle Álvaro Obregón número 11, de la comunidad de El Remolino, Municipio de Juchipila, Zacatecas, y por la otra el Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas, representado por el Ing. Salvador Rentería Muñoz en su carácter de Secretario General, con domicilio en calle Justo Sierra número 28, de la Colonia Centro del municipio de la ciudad de Juchipila, Zacatecas, el cual sujetan al tenor de las siguientes:

## CLÁUSULAS

### TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

**Cláusula 1.** El presente Contrato Colectivo de Trabajo se suscribe de conformidad con lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se celebra por tiempo indefinido; será revisado en su contenido general cada dos años, en su tabulador de salarios cada año y si no existe más beneficios se seguirá aplicando el presente contrato.

**Cláusula 2.** Las relaciones de trabajo entre la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas y su personal académico y administrativo, se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, y a falta de disposición expresa en el mismo, serán aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 3 fracción VII y el Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, Ley General de Educación, Decreto de Creación de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas, Estatuto Orgánico y Manual de Organización de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas, el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad y demás reglamentos y leyes que apliquen, por lo que es de observancia obligatoria para el personal académico y administrativo, la persona titular y demás personal funcionario de la Universidad.

**Cláusula 3.** Para la debida interpretación y aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, en el curso de este instrumento, se denominará:

- I. ANTIGÜEDAD.- El tiempo durante el cual las personas trabajadoras han prestado sus servicios desde la fecha de su ingreso;
- II. BOLETÍN ESCALAFONARIO.- Comunicación que se hace al personal trabajador informando de los puestos vacantes y de nueva creación a fin de realizar los ascensos correspondientes;
- III. CATALOGO DE PUESTOS.- Es el documento que describe las actividades genéricas que se desempeñan en cada puesto;
- IV. DGUTyP.- Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas;

- V. COMISIONES MIXTAS.- Aquéllas que se integren paritariamente por la Universidad y el Sindicato para el cumplimiento de determinadas comisiones;
- VI. COMITÉ EJECUTIVO.- Autoridad del Sindicato que representa al personal académico y administrativo al servicio de la Universidad, de conformidad con sus estatutos internos ante todas las autoridades;
- VII. CONSTITUCIÓN.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- VIII. CONTRATO COLECTIVO. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- IX. CONVENIOS.- Acuerdos celebrados entre la Universidad y el Sindicato para crear, transferir, modificar o extinguir derechos u obligaciones;
- X. CUOTAS SINDICALES.- Aportaciones económicas que trabajadores y trabajadoras efectúan en favor del Sindicato;
- XI. DECRETO DE CREACIÓN.- Documento expedido por la Legislatura del Estado de Zacatecas que regula la creación y actividad de la Universidad. Documento que fija las bases y los lineamientos de operación de la Universidad;
- XII. DOCENTE/PROFESOR.- Persona trabajadora cuya función es la enseñanza a los educandos de acuerdo con los programas educativos, participar en cuerpos académicos, diseñar, elaborar y evaluar material didáctico, participar en el diseño, revisión, modificación y evaluación de programas educativos, proporcionar asesorías y tutorías, participar en cursos de educación continua, participar en la realización de estudios y prestación de servicios que requieran los sectores públicos, privado y social vinculados con la institución, realizar actividades de aplicación y transferencias del conocimiento;
- XIII. ESCALAFÓN.- Sistema de promoción y asignación de puestos o plazas vacantes al personal trabajador, para la asignación definitiva o de ascenso, y que deban ajustarse al perfil del puesto o plaza, a las necesidades de la Universidad y al procedimiento que indique la comisión de escalafón;
- XIV. FAMILIARES EN PRIMER GRADO.- Las y los cónyuges, hijas e hijos, madres y padres, hermanas y hermanos;
- XV. FAMILIARES EN SEGUNDO Y TERCER GRADO.- Las y los abuelos, las y los nietos, las y los tíos y las y los sobrinos;
- XVI. IMSS.- Instituto Mexicano del Seguro Social;
- XVII. JORNADA DE TRABAJO.- Tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición de la Universidad para la prestación de los servicios contratados;
- XVIII. JUNTA DIRECTIVA.- Máximo Órgano de Gobierno de la Universidad;
- XIX. LEY.- Ley Federal del Trabajo;
- XX. PUESTO.- Plaza, nombramiento, categoría y nivel de salario existente en el tabulador autorizado por la Junta Directiva;
- XXI. PERSONA TRABAJADORA SINDICALIZADA.- Las y los trabajadores afiliados al STAAUPSZ;
- XXII. PERSONAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.- Quienes realizan las funciones indicadas en el artículo 42 del Decreto de creación de la Universidad;

- XXIII. PERSONAL TÉCNICO DE APOYO.-** Quienes realizan las funciones indicadas en el artículo 41 del Decreto de creación de la Universidad;
- XXIV. RECATEGORIZACIÓN.-** Derecho de las personas trabajadoras para ascender de categoría de acuerdo al trabajo desarrollado, siendo necesario se someta a los procedimientos y convenios señalados por la Universidad y la Comisión Mixta Dictaminadora acreditará el perfil del puesto.
- XXV. RECTOR.-** La persona titular de la Rectoría de la Universidad;
- XXVI. RETABULACIÓN.-** Derecho de las personas trabajadoras para ascender de nivel tabular de acuerdo a las funciones desarrolladas, siendo necesario se someta a los procedimientos señalados para acreditar el perfil del puesto;
- XXVII. RIPPPA.-** Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad;
- XXVIII. SALARIO BASE O TABULADO.-** Es la retribución económica que paga la Universidad a las y los trabajadores de acuerdo con el nivel de tabulador vigente, y puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra o de cualquier otra manera;
- XXIX. 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 a las personas trabajadoras por sus servicios;
- XXX. STAAUPSZ O SINDICATO.-** Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas;
- XXXI. TABULADOR.-** Documento que contiene la relación de categorías, niveles y sueldos de las y los trabajadores de la Universidad autorizado por la Junta Directiva;
- XXXII. TÍTULARES DE LAS DEPENDENCIAS.-** Son las y los funcionarios responsables de las dependencias administrativas y entidades académicas de la Universidad;
- XXXIII. TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.-** Las y los trabajadores no agremiados al STAAUPSZ.
- XXXIV. TRABAJADORES O TRABAJADORAS.-** 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;
- XXXV. TRABAJADORES O TRABAJADORAS DE CONFIANZA.-** Personas físicas trabajadoras que tengan las condiciones y funciones de acuerdo con lo establecido por el artículo 9 y 182 de la Ley Federal del Trabajo;
- XXXVI. TRABAJADORES SINDICALIZADOS.-** Las y los trabajadores agremiados al STAAUPSZ;
- XXXVII. UNIDADES DE ADSCRIPCIÓN.-** Dependencias de la Universidad donde presta sus servicios la o el trabajador;
- XXXVIII. UNIVERSIDAD O UPSZ.-** Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas;
- XXXIX. VACANTE.-** Es la plaza no ocupada, con disponibilidad presupuestal; y
- XL. VALIDACIÓN.-** Es la acción de confirmar un acuerdo.

**Cláusula 4.-** El presente Contrato Colectivo se aplica a todo el personal académico y administrativo que presten sus servicios en la Universidad, a excepción del personal de confianza.

**Cláusula 5.-** La Universidad reconoce al Sindicato STAAUPSZ como el titular del Contrato Colectivo, obligándose a solucionar todos los asuntos individuales y colectivos derivados de las relaciones de trabajo, con las representaciones sindicales debidamente acreditadas por el Sindicato, sin perjuicio del derecho individual de gestoría.

**Cláusula 6.-** Las prestaciones que se le otorguen a las y los trabajadores no sindicalizados, no serán superiores a las que establezca este Contrato Colectivo.

**Cláusula 7.-** Los reglamentos vigentes y los que en el futuro se apliquen en la Universidad, no podrán contravenir lo dispuesto en este Contrato Colectivo.

**Cláusula 8.-** La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía Sindical. Por su parte el Sindicato se abstendrá de intervenir en los asuntos administrativos que le competan exclusivamente a la persona titular de la Rectoría siempre y cuando no se viole ninguna cláusula del presente contrato colectivo.

**TÍTULO SEGUNDO  
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO  
CAPÍTULO I  
DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD**

**Cláusula 9.-** Las y los trabajadores al servicio de la Universidad se clasifican como sigue:

- I. De confianza;
- II. Temporales; interinos; y
- III. De base
  - A.- De academia:
    - a) Profesorado de tiempo completo; y
    - b) Profesorado de medio tiempo.
  - B.- Administrativos:
    - a) Personal técnico de apoyo; y
    - b) De servicios administrativos.

**Cláusula 10.-** Las y los trabajadores académicos, de tiempo completo, medio tiempo y de asignatura, se clasifican en:

- I. Profesorado de Asignatura A;
- II. Profesorado de Asignatura B;
- III. Profesorado de Asignatura C;
- IV. Profesorado Titular A;

- V. Profesorado Titular B;
- VI. Profesorado Titular C; y
- VII. Profesorado Titular D.

**Cláusula 11.-** Toda "PERSONA TRABAJADORA SINDICALIZADA" que tenga, cuando menos, tres años de servicios ininterrumpidos para personal de nuevo ingreso y personal que ya laboraba tres años comprobados, con excepción de los trabajadores de confianza, tendrá derecho a que se le extienda su nombramiento de base o contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado; siempre que se cumpla con la validación de la JUNTA DE GOBIERNO, así como los requisitos establecidos en los reglamentos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y del personal administrativo, para los efectos de lo anterior, el tiempo que hubiera transcurrido entre uno y otro contrato de trabajo por tiempo determinado, no menor a un mes, se entenderá que ha tenido continuidad, sin afectar los derechos de las personas trabajadoras no sindicalizadas.

**Cláusula 12.-** Las funciones del personal académico de la Universidad son las prescritas en el artículo 40 del Decreto de Creación de la Universidad, así como:

- I. Impartir educación para formar profesionales con apego a los planes y programas de estudio aprobados por la DGUTyP;
- II. Organizar y realizar investigaciones sobre problemas de interés local, regional y nacional;
- III. Desarrollar actividades orientadas a extender los beneficios de la ciencia, la tecnología y la cultura;
- IV. Desarrollar actividades orientadas a la vinculación con los sectores público, privado y social en la consolidación del desarrollo tecnológico de la comunidad; y
- V. Participar en la ejecución de las actividades mencionadas y demás que las autoridades de la Universidad les encomienden, con base al servicio que se preste a las necesidades del mismo y los objetivos del Decreto de Creación, y las demás que se establezcan en el RIPPPA.

## **CAPÍTULO II DEL INGRESO DE LAS Y LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

**Cláusula 13.-** Para ingresar a la Universidad como miembro del personal académico, se requiere cumplir los requisitos previstos en el RIPPPA y el presente Contrato.

**Cláusula 14.-** El ingreso a la Universidad, como miembro de su personal académico, se obtendrá a través de convocatoria abierta, de la cual conocerá y resolverá la Comisión Mixta Dictaminadora, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el RIPPPA.

**Cláusula 15.-** Cuando se trate del personal académico contratado por tiempo determinado, se aplicarán las reglas siguientes:

- I. Las y los interinos serán nombrados para suplir al personal con carácter de base y que se le haya otorgado licencia en los términos de este Contrato Colectivo y el Reglamento Interior de Trabajo;
- II. Si la o el interino dura un período de un año en el desempeño de sus actividades, tendrá derecho a participar a través de una Convocatoria Cerrada en su especialidad, en los términos del RIPPPA;
- III. La o el interino tendrá preferencia sobre aquellas personas de nuevo ingreso, siempre que no exista nota mala en su expediente;
- IV. El personal situado en este supuesto no podrá ser afectado en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final de la convocatoria; y
- V. Toda convocatoria abierta y cerrada deberá ser publicada exhibiéndose en un tablero fijo, público y ubicado de manera permanente en la Universidad, así como en las oficinas administrativas y en los medios electrónicos de la propia Universidad. La publicación de las convocatorias se realizará cuando se requiera con una anticipación mínima de 5 días hábiles.
- VI. La persona aspirante deberá presentar su evaluación ante la Comisión Mixta Dictaminadora, de tal manera que el que obtenga la mayor calificación en su evaluación será a quien se deba contratar.

**Cláusula 16.-** El tipo de contratación que se asigne al personal académico de nuevo ingreso para el otorgamiento de la permanencia, se observará lo dispuesto en el RIPPPA y en el presente contrato.

**Cláusula 17.-** El procedimiento para designar al personal académico se especificará en la convocatoria para ingreso y promoción, en los términos que contemple el RIPPPA y el presente contrato de trabajo.

**Cláusula 18.-** En igualdad de circunstancias, se preferirá a:

- I. Las y los aspirantes cuyos estudios y preparación se adapten mejor al programa de la Universidad;
- II. Las y los capacitados en los programas de formación del personal académico y a quienes hayan tomado cursos de superación; y
- III. Quienes tengan una mayor antigüedad en la Universidad.

### **CAPÍTULO III DE LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Cláusula 19.-** Para ser promovido a una categoría superior, el personal académico de la Universidad deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Los que señale el presente contrato colectivo, el RIPPPA y los señalados en la convocatoria que para el efecto publique la Universidad, siendo este proceso sancionado por la Comisión Mixta Dictaminadora, debiendo obtener el mejor resultado en la convocatoria correspondiente; y
- II. La promoción dependerá de las necesidades académicas de la Universidad, debiendo obtener el mejor resultado en la convocatoria de la categoría que se trate cada vez que se convoque.

#### **CAPÍTULO IV DE LA COMISIÓN MIXTA DICTAMINADORA**

**Cláusula 20.-** Para el ingreso y promoción del personal académico se integrará una Comisión Mixta Dictaminadora en la Universidad, cuya función será elaborar, instrumentar y evaluar las convocatorias respectivas y emitir el dictamen correspondiente.

**Cláusula 21.-** La Comisión Mixta Dictaminadora fungirá y se organizará conforme a los lineamientos establecidos en el RIPPPA de la Universidad, y se integrará por:

- I. Una persona representante, nombrada por la Junta Directiva; quien la presidirá;
- II. Dos personas representantes, nombradas por la o el Rector de la Universidad; y
- III. Dos personas representantes del Sindicato.

**Cláusula 22.-** Las personas integrantes de la Comisión Mixta Dictaminadora a que se refieren las fracciones I y II de la Cláusula anterior, durarán en su cargo dos años, pudiendo ser removidas antes de concluir el periodo señalado o ratificadas por quienes les designaron hasta por un periodo más. Para el caso de las personas representantes a que se refiere la fracción III, durarán en su cargo dos años pudiendo ser ratificadas hasta por un periodo más y ser removidas antes de concluir el periodo señalado o ratificadas por quienes les designaron.

#### **CAPÍTULO V DE LOS JURADOS CALIFICADORES**

**Cláusula 23.-** Los Jurados Calificadores serán órganos auxiliares de la Comisión Mixta Dictaminadora en la elaboración y calificación de la clase muestra para el personal académico y examen para el área administrativa o de servicios de nuevo ingreso, y deberán estar integrados por cuatro miembros, dos designados por la o el Rector y dos por el Sindicato.

**Cláusula 24.-** Para ser integrante de un Jurado Calificador, se requiere ser personal con experiencia profesional en el área que se trate, de mayor categoría o experiencia que la abierta a concurso en la asignatura de que se trate.

## **CAPÍTULO VI DE LAS CONVOCATORIAS PARA NUEVO INGRESO Y PROMOCIÓN**

**Cláusula 25.-** Las convocatorias son el medio para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la Universidad.

**Cláusula 26.-** Las convocatorias podrán ser:

- I.- Convocatoria abierta para el ingreso; y
- II.- Convocatoria cerrada para promoción.

**Cláusula 27.-** La convocatoria para ingreso (concurso abierto) es el procedimiento a través del cual, cualquier persona que cubra los requisitos señalados en este contrato y en la reglamentación de la Universidad, puede aspirar a obtener un nivel y categoría superior convocada a concurso, de acuerdo con las necesidades académicas de la Universidad.

**Cláusula 28.-** La convocatoria para promoción (concurso cerrado) es el procedimiento mediante el cual, el personal académico puede ser ascendido de nivel y categoría.

**Cláusula 29.-** La promoción del personal académico a las diferentes categorías, niveles vigentes y autorizadas para la Universidad, se otorgará previo cumplimiento de los requisitos de la convocatoria, según lo establecido en este Contrato y el RIPPPA, una vez que se haya comprobado con su hoja de liberación de actividades el cumplimiento satisfactorio de sus obligaciones académicas anteriormente contraídas. Este proceso será sancionado por la Comisión Mixta Dictaminadora.

**Cláusula 30.-** La Comisión Mixta Dictaminadora estará facultada para que, por unanimidad, declare desierto el concurso cerrado, cuando las o los aspirantes no reúnan una calificación que, a su juicio, resulte satisfactoria para el nivel y categoría convocados, por lo que será esta misma, quien dictamine lo conducente, debiendo establecerse en las convocatorias los requisitos a cubrirse y en su caso, las tablas de puntaje de cada uno de los criterios de evaluación.

**CAPÍTULO VII**  
**LAS CONVOCATORIAS PARA INGRESO**

**Cláusula 31.-** El procedimiento para designar al personal académico a través de la convocatoria abierta, deberá quedar concluido en plazo no mayor de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria respectiva.

**Cláusula 32.-** La convocatoria abierta, para el ingreso del personal académico, se realizará conforme al procedimiento que establezca el RIPPA y el examen pertinente que genere la Comisión Mixta Dictaminadora.

**Cláusula 33.-** La Comisión Mixta Dictaminadora determinará a cuáles de las siguientes pruebas específicas deberán someterse las o los aspirantes:

- I. Crítica escrita del programa de estudios o de investigación correspondiente;
- II. Exposición escrita de un tema del programa en un máximo de 5 cuartillas;
- III. Exposición oral de las fracciones anteriores;
- IV. Sesión de preguntas sobre la asignatura a concursar;
- V. Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado;
- VI. Prueba didáctica consistente en una exposición cuyo tema se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación;
- VII. Desarrollo de al menos una de las prácticas de laboratorio contempladas en el programa de estudios de la asignatura que se somete a concurso;
- VIII. El desarrollo de las prácticas correspondientes;
- IX. Exposición de la experiencia académica de la (s) materia (s) objeto del concurso; y
- X. Las demás que determine la Comisión.

Los exámenes y pruebas de las convocatorias serán únicamente con asistencia de las y los interesados y los miembros de la Comisión Mixta Dictaminadora y siempre en igualdad de circunstancias. Para las pruebas escritas se concederá a los concursantes, un plazo no mayor de cinco días hábiles para su presentación.

**Cláusula 34.-** Los criterios de evaluación que deberá tomar en cuenta la Comisión Mixta Dictaminadora para formular su resolución, serán en el siguiente orden:

- I. Formación académica y grados obtenido por el concursante;
- II. Labor académica;
- III. Antecedentes laborales;
- IV. Labor académica-administrativa;
- V. Participación en actividades para la formación del personal académico; y
- VI. Los resultados de los exámenes que contempla la cláusula anterior del presente contrato.

## CAPÍTULO VIII DE LAS CONVOCATORIAS PARA PROMOCIÓN

**Cláusula 35.-** La o el Rector, de acuerdo con las necesidades de crecimiento de la Universidad, emitirá la convocatoria cerrada para la promoción del personal académico, siempre y cuando se cuente con la autorización correspondiente y techo presupuestal.

**Cláusula 36.-** El procedimiento a seguir en la convocatoria para la promoción del personal académico y los criterios a evaluar por la Comisión Mixta Dictaminadora, se ajustará a los lineamientos establecidos por el RIPPPA.

**Cláusula 37.-** Cuando se trate de ingreso de nuevo personal, la o el Rector notificará por escrito al Sindicato y comunicará a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

**Cláusula 38.-** La carga horaria académica de las y los docentes de asignatura o por hora clase, se proporcionará observando lo dispuesto por el artículo 4 fracción II del RIPPPA, y en todos los casos de las y los trabajadores administrativos, docentes, de servicios generales, directivos y personal de confianza que laboren o tengan su base de trabajo en lugar distinto a la Universidad, se les asignará considerando la compatibilidad de actividades y de horarios entre ambos trabajos, y en apego a lo dispuesto por la normatividad aplicable.

## CAPÍTULO IX DE LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

**Cláusula 39.-** Son causas de suspensión de las relaciones de trabajo, las que refiere el artículo 42 y 42 bis de la Ley.

**Cláusula 40.-** Para el caso de una emergencia sanitaria o de una suspensión por causas de fuerza mayor determinadas por la autoridad federal o estatal y las condiciones que estas instancias definan.

**Cláusula 41.-** Son causas de terminación de la relación de trabajo, las que establece el artículo 53 de la Ley.

**Cláusula 42.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, las que refieren los artículos 47 y 51 de la Ley.

**Cláusula 43.-** Cuando la Universidad pretenda rescindir la relación de trabajo por causas imputables a la "PERSONA TRABAJADORA SINDICALIZADA", aquella citará al Sindicato y al afectado, a levantamiento del acta de investigación administrativa. En el procedimiento administrativo, la Universidad respetará el derecho de defensa y de ofrecimiento de

pruebas de la "PERSONA TRABAJADORA SINDICALIZADA" afectada, conforme a lo establecido en la ley y en el presente contrato.

A partir de que la Universidad tenga conocimiento de alguna de las causas de rescisión de la relación de trabajo imputable a la o el trabajador, de acuerdo con lo establecido por la fracción I del artículo 517 de la Ley, tendrá el término de un mes para rescindir la relación de trabajo, notificando por escrito a la o el trabajador, la causa y fecha de su despido, con copia para el Sindicato.

**TÍTULO III  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
CAPÍTULO I  
DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**Cláusula 44.-** La duración de la jornada de trabajo será de ocho horas para la diurna, siete y media para la mixta y siete horas para la nocturna.

Los días laborables serán de lunes a viernes para el programa escolarizado. Para el sistema semiescolarizado será en los días que lo determine el calendario oficial de la Universidad, sin que el total de las horas de trabajo excedan de cuarenta horas en jornada diurna.

En caso que a la Universidad le sea autorizado la apertura del sistema de educación a distancia, al igual que en los programas del escolarizado y semiescolarizado, tendrán derecho dos días de descanso semanal.

**Cláusula 45.-** La asignación de la jornada laboral para el personal se notificará por escrito por la o el Rector al Sindicato, de acuerdo con las necesidades de la Universidad, respetando la Ley y demás normatividad vigente, y atendiendo los criterios de antigüedad, experiencia, perfil y desempeño.

En el caso del personal académico por virtud de que el mismo debe de ajustarse a los programas establecidos por la DGUTyP y su jornada laboral se determina por hora/semana/mes, por lo que la o el Rector, comunicará al Sindicato la carga académica asignada a cada docente, así como su horario de trabajo con la anticipación de diez días hábiles antes del inicio de clases.

**Cláusula 46.-** La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, de acuerdo con las necesidades de la Universidad y del servicio prestado. El personal de la Universidad que le sea asignada jornada laboral continua, con base en lo previsto en el artículo 63 de la Ley, tendrá derecho a treinta minutos diarios programados para la toma de alimentos o descanso. Este tiempo será considerado como tiempo efectivamente laborado.

**Cláusula 47.-** La Rectoría establecerá el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, en función de la naturaleza del servicio a cargo de cada área. En general se establecerán mecanismos que fomenten y estimulen la puntualidad y asistencia, así como el reconocimiento al cumplimiento de las labores asignadas.

**Cláusula 48.-** El personal administrativo debe asistir puntualmente a sus labores en los términos de la designación de la jornada laboral, en caso de incumplimiento se deberán aplicar las sanciones que para tal efecto se establezcan en el reglamento interior de trabajo.

**Cláusula 49.-** Las y los trabajadores registrarán su entrada y también su salida y ésta no podrá ser antes de la hora en que concluya la jornada. Registro que se hará en el reloj checador o firma de lista de asistencia.

En su caso, las y los trabajadores de jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicie su actividad. Cuando se laboren horas extraordinarias, se registrará la hora en que se concluyó la prestación del servicio, y la jornada extraordinaria se determinará haciendo la sustracción correspondiente entre el número total de horas trabajadas y el número total de la jornada ordinaria, la cual deberá compararse con la orden escrita de la o el responsable de la Dirección de Desarrollo Educativo y Evaluación de la Universidad; el pago de la jornada extraordinaria se sujetará a lo establecido por los artículos 67 y 68 de la Ley.

**Cláusula 50.-** Cuando la o el trabajador falte a sus labores por causa justificada, salvo caso fortuito o fuerza mayor, deberá dar aviso a su jefatura inmediata dentro del transcurso de la jornada laboral en la cual se ha faltado, y comprobar tal situación dentro de un término de dos días hábiles.

**Cláusula 51.-** El incumplimiento de registro de entrada y salida de sus labores por las y los trabajadores, se sancionará en los términos de la Ley y del reglamento interno.

**Cláusula 52.-** A las madres trabajadoras de la Universidad y a los padres solteros o viudos que tengan la custodia de sus hijos menores de 6 años, se les proporcionará horario de trabajo de ocho a dieciséis horas, de preferencia y de acuerdo a las necesidades de la Institución.

**Cláusula 53.-** Si la o el trabajador tiene la necesidad de entrar después de la hora de su entrada, o salir antes de su hora de salida o durante la jornada laboral, para atender asuntos particulares, deberá solicitar un pase de entrada o salida a la Dirección de Desarrollo Educativo y Evaluación de la Universidad; dicho pase será de dos horas. Los pases de entrada o salida no se descontarán del salario, a excepción si la o el trabajador excede del tiempo estipulado en el pase.

La o el trabajador tiene derecho a dos pases mensuales de entrada y/o de salida, los cuales no serán acumulables. La o el jefe inmediato dará la autorización firmando el pase, para que la Dirección de Desarrollo Educativo y Evaluación de la Universidad lo reciba y le dé trámite.

## CAPÍTULO II DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

**Cláusula 54.-** Las y los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso por cada cinco días de labores, con pago de salario íntegro, preferentemente los días sábados y domingos.

También disfrutarán de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el Calendario Escolar y los que se señalen en el artículo 74 de la Ley.

**Cláusula 55.-** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 170 de la Ley:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico del Instituto Mexicano del Seguro Social que le corresponda, tomando en cuenta la opinión de la o el Rector y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, para lo cual se deberá de exhibir la constancia médica expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- IV. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;
- V. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la Institución, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, al concluir su licencia de incapacidad; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

**Cláusula 56.-** Las "PERSONAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS" que tengan más de seis meses de manera ininterrumpida, disfrutarán de dos periodos vacacionales (de diez días laborables en Semana Santa y Pascua y quince días laborables la última quincena de

diciembre y primera semana de enero). En todo caso, se dejarán guardias para los asuntos urgentes, para las que se utilizarán, de preferencia, las y los trabajadores que no tengan derecho a vacaciones.

Cuando por necesidad del servicio una persona trabajadora no pudiere hacer uso de las vacaciones en el periodo señalado, disfrutará de ellas durante los quince días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso las y los trabajadores que laboren en periodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de salario.

Las vacaciones se disfrutarán según se establezca por la Universidad en su Calendario Escolar. Se considera período de receso escolar la última quincena de julio el cual marque el referido Calendario.

**Cláusula 57.-** El derecho a las vacaciones es irrenunciable; por tanto, no podrá ser objeto de compensación.

**Cláusula 58.-** Las y los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima vacacional anual correspondiente a veinticuatro días de salario, y pagada proporcionalmente hasta en tres partes, esto es, ocho días en cada período vacacional y ocho en el receso escolar.

### **CAPÍTULO III DE LOS SALARIOS**

**Cláusula 59.-** Salario es la remuneración que debe pagar la Universidad a la o el trabajador a cambio de su trabajo.

**Cláusula 60.-** Las y los trabajadores percibirán sus salarios de acuerdo con el tabulador autorizado por la Junta Directiva de la Universidad, que será uniforme para cada una de las categorías y se cubrirán a más tardar los días quince y último día hábil de cada mes, en moneda de curso legal, a través de depósito bancario o transferencia electrónica, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley.

La Universidad se obliga a proporcionar a cada persona trabajadora el recibo o comprobante de pago de salario en CFDI que cumpla con los requisitos fiscales correspondientes.

Las y los trabajadores están obligados a firmar las constancias de pago respectivas.

**Cláusula 61.-** En ningún caso el salario de las "PERSONAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS" podrá ser reducido; por lo que deberán ser respetadas las bases que en su caso se hubieren otorgado, sin perjuicio de que las y los trabajadores puedan aspirar a alguna promoción sin afectar los derechos que la Ley otorga a las demás personas trabajadoras.

**Cláusula 62.-** Las y los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a un aguinaldo anual de sesenta días de salario bruto considerando la integración del bono de despensa y bono de asistencia, mismo que deberá cubrirse en dos parcialidades por los montos de cuarenta y veinte días de salario, pagaderas a más tardar los días quince y treinta y uno de diciembre cada uno.

**Cláusula 63.-** Las y los trabajadores que no hubieran cumplido el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional de aguinaldo, correspondientes al tiempo efectivamente laborado.

**Cláusula 64.-** La Universidad se obliga a descontar de los salarios de las y los trabajadores, las cuotas sindicales ordinarias que le solicite el Sindicato de acuerdo con sus Estatutos.

Para efectos de que la Universidad proceda a la realización de los descuentos de las cuotas sindicales, el sindicato se compromete a presentar el padrón actualizado de las personas agremiadas cada cuatrimestre y la carta de autorización sobre el descuento a realizar por parte de la o el trabajador.

El entero de las cuotas sindicales descontadas a las y los trabajadores por parte de la Universidad se efectuará dentro el término de cinco días, a partir de la fecha en que se generó tal descuento.

**Cláusula 65.-** Los descuentos en los salarios de las y los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos previstos en el artículo 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

**Clausula 65 Bis .-** Cuando las y los trabajadores que sean objeto de una incapacidad por enfermedad no profesional y que en términos de lo contemplado por los artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social, sea decretada por la unidad médica respectiva del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Universidad a partir del cuarto día de incapacidad y hasta un máximo de veintiséis semanas, la Universidad cubrirá al trabajador el cuarenta por ciento de salario, con la finalidad de que este complete el cien por ciento de su salario quincenal.

#### **CAPÍTULO IV DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES**

**Cláusula 66.-** La Universidad se obliga a incluir en el pago quincenal a las personas trabajadoras sindicalizadas, un bono de despensa y un bono asistencia del 2.70% y 6.30% respectivamente, sobre el salario ordinario.

**Cláusula 67.-** La Universidad se obliga a contabilizar los días treinta y uno de los meses que los contengan, así mismo restará el o los días pagados de más en el mes de febrero, cuyo

resultado será pagadero en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, cuyo concepto es conocido como ajuste de calendario.

**Cláusula 68.-** Todas las personas trabajadoras de la Universidad, tendrán derecho a que se les otorguen hasta nueve días al año por permisos económicos con goce de salario, y de hasta tres días cada uno de ellos, por lo que no serán acumulativos.

La Universidad se compromete a otorgar estos días por permisos económicos, con la única limitación de que no rebase el diez por ciento de la plantilla del personal ni se acumulen o sean secuenciados con los días de descanso obligatorios según la ley o períodos vacacionales, y estos se otorgarán conforme al orden de solicitud ante la Dirección de Desarrollo Educativo y Evaluación.

**Cláusula 69.-** La Universidad también se obliga a conceder licencias y permisos en los casos siguientes:

I. Con goce de salario:

- a) Toda persona trabajadora que contraigan matrimonio o bien que sufran la pérdida de algún familiar en primer grado, tendrá derecho a cinco días de descanso;
- b) Por necesidades de atención directa en caso de hospitalización de su cónyuge, hijos y padres, para lo cual se concederán todas las facilidades para que la o el trabajador pueda separarse de sus labores para acompañar a la persona enferma en la hospitalización dependiendo de la gravedad del motivo de la hospitalización. Para efectos de la aplicación de esta fracción, la o el trabajador deberá acreditar el hecho de hospitalización bajo la exhibición de documento expedido ya sea por institución pública o privada, y podrá concederse por un plazo máximo de hasta un mes;
- c) Cinco días con goce de sueldo en caso de que la esposa, concubina o pareja tenga un parto, tenga pérdida natural del embrión o feto, esto para el caso de paternidad. Para efectos de la aplicación de esta fracción, la o el trabajador deberá acreditar el hecho del nacimiento o pérdida, bajo la exhibición de documento expedido por la Institución médica correspondiente; y
- d) Hasta cinco días para trámites de titulación, acompañado de la justificación correspondiente.

Estos días no serán considerados dentro del apartado de los días económicos.

II. Sin goce de salario:

- a) Por licencia solicitada por la o el trabajador hasta por seis meses. Para este caso, cuando la o el trabajador reanude sus labores, deberá de dar aviso por escrito antes de diez días del vencimiento de la licencia a la Dirección de Desarrollo Educativo y Evaluación.

**TÍTULO IV**  
**DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**  
**CAPÍTULO I**  
**DE LOS DERECHOS DE LAS O LOS TRABAJADORES**

**Cláusula 70.-** Son derechos del personal académico:

- I. Participar en las convocatorias abiertas o cerradas que sean convocados por la Universidad;
- II. Participar en los programas de estímulos al desempeño docente, cuando tal programa sea convocado por las instancias correspondientes;
- III. Ser miembro de las comisiones y de los jurados, cuando así se le convoque;
- IV. Ser designada o designado para cubrir vacantes temporales menores a seis meses, en el caso de que haya compatibilidad laboral;
- V. Recibir el crédito correspondiente por su participación en trabajos docentes individuales o colectivos, relacionados con la Universidad;
- VI. Ser promovido dentro de la Universidad cuando cumpla con los requisitos establecidos en los lineamientos normativos y de acuerdo con las necesidades del servicio y a la disponibilidad presupuestal de la Institución;
- VII. Ser comisionado a un puesto de confianza dentro de la Universidad, y una vez terminada la comisión se le reintegre al puesto o categoría que ostentaba al momento de su comisión;
- VIII. Percibir la remuneración correspondiente a su salario, según su categoría y nivel, conforme a los tabuladores vigentes;
- IX. Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece este contrato;
- X. No ser separado del servicio, sino por justa causa;
- XI. Percibir las prestaciones que señala este contrato;
- XII. Desarrollar sus funciones conforme al horario de labores que le sea asignado en cada período, de acuerdo con este contrato colectivo;
- XIII. Disfrutar sus vacaciones en las fechas que le sean señaladas, con excepción de los que se encuentren en el desempeño de comisiones oficiales, en cuyo caso, podrán ser tomadas al término de la comisión; y
- XIV. Los demás que se deriven del presente Contrato, la Ley y la normatividad que rige a la Universidad.

**CAPÍTULO II**  
**OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Cláusula 71.-** Son obligaciones del personal académico:

- I. Asistir con puntualidad al desempeño de sus funciones y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla;
- II. Desempeñar sus funciones en el lugar que así se le indique;
- III. Desempeñar sus funciones con la calidad y profesionalismo que se requiera;

- IV. Comportarse con la ética debida en el desempeño de su cargo dentro de las instalaciones;
- V. Observar buena conducta en el desarrollo de sus actividades y/o funciones, manteniendo respeto al alumnado, personas compañeras y superiores;
- VI. Aplicar evaluaciones de acuerdo con el calendario oficial y modelo académico de la Universidad y remitir la documentación respectiva dentro de los plazos que le sean fijados por las autoridades de la misma;
- VII. Participar en los programas de formación y actualización que la Universidad establezca;
- VIII. Diseñar y presentar al inicio del cuatrimestre la programación de las funciones y/o actividades académicas que le sean encomendadas, cumplirlas en su totalidad y adjuntar relación de bibliografía y material correspondiente;
- IX. Dar crédito a la Universidad en las publicaciones donde aparezcan resultados de trabajos realizados en ésta;
- X. Contribuir con la integración de la estructura de la Universidad, a la consecución de los objetivos institucionales, asegurar la calidad académica y velar por el prestigio y el fortalecimiento de las funciones de docencia, investigación, vinculación y extensión;
- XI. Formar parte de comisiones y jurados de exámenes, y remitir oportunamente la documentación respectiva;
- XII. Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observe o tenga conocimiento en el servicio;
- XIII. Realizar proyectos de investigación para el fortalecimiento de las funciones sustantivas académicas, siempre y cuando se tenga el recurso económico.
- XIV. Informar a su alumnado el primer día de clase, el programa de la materia, el sistema y rasgos de evaluación, calendarización de exámenes, así como la bibliografía básica y complementaria a utilizar durante el cuatrimestre;
- XV. Actualizar sus conocimientos, en las asignaturas que imparta, de acuerdo con los programas de formación, actualización y superación establecidos por la Universidad; y
- XVI. Las demás obligaciones que establezca este Contrato, la Ley y la normatividad vigente de la Universidad.

### **CAPÍTULO III DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Cláusula 72.-** El personal administrativo gozará de los siguientes derechos:

- I. Percibir la remuneración que le corresponda;
- II. Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece este contrato;
- III. No ser separado del servicio sino por justa causa;
- IV. Disfrutar del total de vacaciones, que otorga el presente contrato;
- V. Ser notificado por escrito de las resoluciones que afecten su situación laboral en la Universidad;

- VI. Conservar el horario de labores que le sea asignado en cada período o solicitar con oportunidad el cambio del mismo, siempre y cuando no se afecte el servicio que preste la Universidad;
- VII. Recibir asesoría legal con los medios jurídicos de que disponga la Universidad, para el caso que le resulte responsabilidad penal al trabajador por la actualización de un riesgo de trabajo; y
- VIII. Los demás que se desprendan de este contrato, la Ley y la normatividad vigente de la Universidad.

**Cláusula 73.-** La Universidad se obliga a entregar el material y equipo necesario cuando su función lo amerite para el cumplimiento de labor del personal administrativo.

#### **CAPÍTULO IV DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Cláusula 74.-** Son obligaciones del personal administrativo:

- I. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla;
- II. Dar, en caso de enfermedad, el aviso correspondiente a la Universidad, preferentemente durante la jornada de trabajo en la que se ha faltado;
- III. Desempeñar el empleo o cargo en el lugar al que sean adscritos;
- IV. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad, calidad y esmero apropiados;
- V. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio;
- VI. Tratar con cortesía y diligencia a las personas que ingresen y laboren en la Universidad;
- VII. Actualizar continuamente sus conocimientos, en las labores que realiza, de acuerdo con los programas de superación establecidos por las autoridades de la Universidad;
- VIII. Contribuir a la integración de la estructura de la Universidad, a la consecución de los objetivos institucionales, asegurar la calidad en el servicio y velar por el prestigio y el fortalecimiento de la Universidad;
- IX. Procurar la armonía en las unidades de la Universidad;
- X. Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observe o tenga conocimiento en el servicio; y
- XI. Las demás obligaciones que establezca su categoría, este contrato, la Ley y la normatividad de la Universidad.

**CAPÍTULO V  
DE LAS PROHIBICIONES A LAS Y LOS TRABAJADORES**

**Cláusula 75.-** Queda prohibido a las y los trabajadores de la Universidad, además de la que fija la Ley, las siguientes:

- I. Realizar, dentro de su horario de trabajo, labores ajenas a las derivadas de sus funciones;
- II. Utilizar los servicios del personal en asuntos particulares o ajenos a la Universidad;
- III. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informar de los asuntos de la Universidad;
- IV. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios de particulares, en relación con el despacho de asuntos oficiales;
- V. Hacer propaganda religiosa y política dentro de los recintos oficiales, así como denostar la actividad institucional y la de cualquier trabajador de la Universidad;
- VI. Marcar tarjeta, firmar o alterar listas de control de asistencia de otras personas trabajadoras, con el propósito de encubrir retardos o faltas injustificadas;
- VII. Efectuar dentro de las oficinas de la Universidad, festejos o celebraciones de cualquier índole, salvo situaciones excepcionales, que no afecten las labores y el orden en la Universidad, y previa autorización de la o el Rector.
- VIII. Disponer de objetos, instrumentos y/o maquinaria propiedad de la Universidad, fuera de las instalaciones, salvo que se cuente con la autorización correspondiente; y
- IX. En general ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas por la Universidad y a lo marcado en este contrato y por la normatividad vigente en materia laboral.

**TÍTULO V  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
CAPÍTULO ÚNICO  
INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA**

**Cláusula 76.-** El ingreso y promoción del personal administrativo, a los diferentes puestos y niveles en la Universidad, se realizará de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Administrativo y el presente contrato.

**Cláusula 77.-** Para la promoción del personal administrativo se requiere que la persona aspirante, haya ostentado durante un año el puesto y nivel inmediato inferior al cual pretende promoverse, además no deberá contar, en ese año, con nota mala en su expediente personal.

**Cláusula 78.-** La promoción del personal administrativo a las diferentes categorías se realizará a través del concurso cerrado para promoción del personal, cuya validación del proceso de promoción le corresponde a la Comisión Mixta Dictaminadora.

**Cláusula 79.-** Las partes Patronal y Sindical convienen que el ingreso y promoción del personal administrativo, dependerá de las necesidades propias de la Universidad en función de la plantilla autorizada por la Junta Directiva, y de la disponibilidad presupuestal.

**Cláusula 80.-** El personal administrativo puede ser promovido a personal académico siempre y cuando cumpla con el perfil de la categoría donde se tenga espacio, sin afectar la carga académica de otras personas docentes, en igualdad de circunstancias que cualquier otra persona trabajadora en una convocatoria de ingreso para personal docente y manteniendo su antigüedad.

**Cláusula 81.-** La convocatoria es el medio para el ingreso y promoción del personal administrativo de la Universidad.

Las convocatorias podrán ser:

I.- Convocatoria abierta para el ingreso; y

II.- Convocatoria cerrada para promoción.

**Cláusula 82.-** La convocatoria abierta es el procedimiento a través del cual cualquier persona que cubra los requisitos y perfil correspondientes, pueda aspirar a convertirse en trabajador de la Universidad.

**Cláusula 83.-** La convocatoria cerrada es el procedimiento mediante el cual las "PERSONAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS" obtienen cambio del puesto o nivel en la Universidad.

**Cláusula 84.-** La promoción del personal administrativo a los diferentes puestos y niveles, se otorgará previo cumplimiento de los requisitos de la convocatoria, según lo establecido en este Contrato y con base en el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Administrativo, una vez que se haya comprobado el cumplimiento satisfactorio de sus obligaciones anteriormente contraídas.

**Cláusula 85.-** La Comisión Mixta Dictaminadora estará facultada para que, por unanimidad, declare desierta la convocatoria cerrada, cuando los aspirantes no reúnan una calificación que, a su juicio, resulte satisfactoria para el nivel y categoría convocados; por lo que será esta misma quien dictamine lo conducente, debiendo establecerse en las convocatorias correspondientes los requisitos a cubrirse y, en su caso, las tablas de puntaje de cada uno de los criterios de evaluación.

**Cláusula 86.-** El procedimiento para designar al personal administrativo a través de la convocatoria abierta, deberá quedar concluida en un plazo no mayor de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria respectiva.

**Cláusula 87.** En la convocatoria abierta, para el ingreso del personal administrativo, se realizará conforme al procedimiento que establezca el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Administrativo de la Universidad.

**Cláusula 88.-** La Comisión Mixta Dictaminadora determinará las pruebas específicas a que deberán someterse las y los aspirantes, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Administrativo de la Universidad.

**Cláusula 89.-** Los criterios de evaluación que deberá tomar en cuenta la Comisión Mixta Dictaminadora para formular su resolución serán los siguientes requisitos, mismos que serán ponderados en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Administrativo:

- I. La escolaridad de la o el concursante;
- II. Los antecedentes laborales; y
- III. Los resultados de los exámenes a que se refiere el citado reglamento.

**Cláusula 90.-** La Rectoría, de acuerdo con las necesidades de la Universidad y la autorización presupuestaria de la plantilla autorizada por la Junta de Directiva, a través de la Comisión Mixta Dictaminadora, efectuará la convocatoria cerrada para la promoción del personal administrativo.

**Cláusula 91.-** El procedimiento a seguir en la convocatoria cerrada para promoción del personal administrativo y los criterios a evaluar por la Comisión Mixta Dictaminadora, se ajustará a las bases establecidas en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Administrativo de la Universidad, debiendo ponderar los siguientes puntos para tomar la resolución:

- I. Antigüedad;
- II. La escolaridad de la o el concursante;
- III. El desempeño y antecedentes laborales; y
- IV. Los resultados de los exámenes a que se refiere el citado reglamento.

**Cláusula 92.-** La permanencia del personal administrativo se podrá obtener conforme a los procedimientos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Administrativo.

**Cláusula 93.-** Las “PERSONAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS” que adquieran la permanencia en la Universidad tendrán la denominación de la o el trabajador de base, situación laboral que se acreditará mediante la constancia expedida por la o el Rector en favor de la o el trabajador que adquiera esa calidad, de acuerdo con la Ley y la reglamentación de la Universidad, sin afectar los derechos de las personas no sindicalizadas.

**TITULO VI  
CAPÍTULO ÚNICO  
DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

**Cláusula 94.-** La Rectoría a través de sus instancias desarrollará acciones de capacitación para el personal de la Universidad, a efecto de actualizar sus conocimientos y habilidades. Dichas acciones integrarán el Programa de Capacitación del Personal, que será presentado para su registro ante las autoridades laborales correspondientes, en los términos de la legislación aplicable.

**Cláusula 95.-** En cumplimiento a la cláusula anterior, es obligación de la Universidad proporcionar capacitación y adiestramiento a las y los trabajadores, quienes tienen la obligación de cumplir con el 95% de asistencia y haber aprobado mediante examen la capacitación impartida, ya que éstas se tomarán en cuenta para cubrir vacantes y puestos de nueva creación en las fechas definidas para tal efecto en el calendario escolar.

**Cláusula 96.-** La Universidad proporcionará la capacitación y adiestramiento dentro de las instalaciones de la Institución, por conducto de personal propio o bien mediante adhesión a los sistemas que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cubriendo en este caso la Universidad las cuotas respectivas, según el artículo 153-B de la Ley.

**Cláusula 97.-** La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto, según el artículo 153-F de la Ley:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de la o el trabajador en sus actividades; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nuevos conocimientos y tecnologías;
- II. Preparar a la o el trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes de la o el trabajador.

**Cláusula 98.-** De acuerdo con el artículo 153-I de la Ley, se constituirá la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integrada por igual número de representantes del Sindicato y de la Universidad, la cual vigilará la instrumentación y

operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de las y los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme con las necesidades de las y los trabajadores y de la Universidad.

**Cláusula 99.-** Las partes convienen que todo el personal sujeto a capacitación económicamente sufragada por el Gobierno, ya sea federal o estatal y/o por la Universidad, deberá laborar en el mismo, mínimo durante un tiempo igual a la capacitación recibida. Lo anterior para efectos de garantizar que los conocimientos, capacidades y aptitudes adquiridos por el personal, sean reproducidos y aplicados en la propia Universidad.

**Cláusula 100.-** Dentro de los treinta días siguientes al inicio de la vigencia, revisión o prórroga del contrato colectivo, la Universidad deberá presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los ya implantados con aprobación de la autoridad laboral, según dispone el artículo 153-N de la Ley.

**TÍTULO VII**  
**SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**  
**CAPÍTULO ÚNICO**

**Cláusula 101.-** Todos los asuntos laborales que surjan entre la Universidad y personas trabajadoras, se tratarán por la propia persona trabajadora y/o personas representantes del Sindicato, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley; estas últimas harán las intervenciones necesarias en favor de la o el trabajador, formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

**Cláusula 102.-** Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la Universidad y las "PERSONAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS", se estará a lo dispuesto por la Ley y este contrato colectivo.

**Cláusula 103.-** En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral por causas diferentes a las consignadas en la Ley.

**Cláusula 104.-** Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, la Universidad sólo podrá rescindir la relación por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá a la o el trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

**Cláusula 105.-** Las y los trabajadores de la Universidad que incumplan con las obligaciones que les impongan el reglamento interior de trabajo, el presente contrato y demás reglamentación interna de la Institución, serán sancionados conforme a lo dispuesto por los mismos ordenamientos y la Ley Federal del Trabajo.

**Cláusula 106.-** Cuando se considera que una PERSONA TRABAJADORA SINDICALIZADA ha incurrido en causa de rescisión de la relación de trabajo, no deberá aplicársele ninguna sanción, hasta que los representantes de la Universidad lleven a cabo una investigación administrativa en día y hora hábil.

La investigación administrativa iniciará con la citación que el representante de la Universidad realice al trabajador en contra del cual se pretenda instaurar la investigación, para efectos que comparezca el día y hora al desahogo de la investigación pretendida, citando a la vez al Secretario General del STAAUPSZ o a quien éste designe.

**Clausula 107.-** La notificación a que se refiere el párrafo anterior, se realizará conforme a los tiempos que estipula la Ley.

**Clausula 108.-** Con la finalidad de, en su caso, ajustarse al plazo previsto en artículo 517 Fracción I de la Ley, la investigación administrativa deberá llevarse a cabo con celeridad y en una sola audiencia, por lo que las pruebas pertinentes que lleguen a ofrecerse deberán presentarse y desahogarse en esa audiencia. La ausencia de la "PERSONA TRABAJADORA SINDICALIZADA" y/o la representación Sindical que haya sido debidamente notificada, no impedirá ni invalidará dicho procedimiento.

**Cláusula 109.-** Todo procedimiento de indagación administrativa deberá sujetarse a lo dispuesto en la Ley Federal del trabajo y el presente Contrato Colectivo; levantándose acta para constancia y debiendo darse inmediatamente copia al interesado y al representante del Sindicato.

**Cláusula 110.-** Toda sanción impuesta sin cumplir lo dispuesto en el presente contrato y la Ley, carecerá de efecto legal.

## TITULO VIII DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

**Cláusula 111.-** La Universidad y el Sindicato integrarán las comisiones mixtas siguientes:

- I. Comisión Mixta Dictaminadora;
- II. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;
- III. Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; y
- IV. Las demás que acuerden la Universidad y el Sindicato.

**Cláusula 112.-** La Comisión Mixta Dictaminadora se integrará por dos representantes de la Universidad, dos del Sindicato y por una representación de la Junta Directiva, con la finalidad de instrumentar, valorar y dictaminar los concursos de oposición para el Ingreso y la Promoción del Personal Académico y Administrativo y emitir el dictamen correspondiente, conforme a lo establecido en el presente contrato y el RIPPPA.

**Cláusula 113.-** Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de Capacitación y Adiestramiento se integrarán por dos representantes de la Universidad y dos del Sindicato.

**Cláusula 114.-** La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es el órgano encargado de elaborar estrategias tendientes a lograr la actualización de conocimientos y habilidades de las trabajadoras y trabajadores de la Universidad.

**Cláusula 115.-** Las atribuciones de las comisiones mixtas estarán determinadas en los reglamentos que corresponda aprobados por la Junta Directiva y en el presente contrato.

**Cláusula 116.-** Los reglamentos a que alude la cláusula anterior se expedirán y se modificarán, a propuesta de las representaciones de la comisión mixta respectiva, con la aprobación de la Junta Directiva. Las comisiones se auxiliarán con el número de asesores o asesoras que éstas designen.

Las resoluciones de las comisiones mixtas señaladas en este contrato serán obligatorias en los términos del artículo 392 de la Ley.

### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

**PRIMERA.** El presente contrato colectivo de trabajo tendrá vigencia por tiempo indefinido y su aplicación será a partir de su depósito que se haga ante el H. Tribunal Laboral de la Región Centro-Sur.

**SEGUNDA.-** El contrato colectivo de trabajo será revisado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 399 fracción III y 399 bis de la Ley.

**TERCERA.-** La Universidad se compromete a incluir en el Programa Presupuestario Anual (PPA), un bono a cada persona trabajadora, equivalente a una quincena de salario normal o nominal con todas las prestaciones que se pagan ordinariamente cada quincena y pagadero el día quince de mayo al personal docente y en la primera quincena del mes de octubre al personal administrativo, aplicable a partir del año 2021.

**CUARTA.-** Las personas trabajadoras recibirán el aumento correspondiente según el anexo de ejecución que valida el gobierno Federal y Estatal a partir del ejercicio 2023, procurando que este vaya acorde a la política salarial; sin que esto limite la invitación al sindicato y su respectiva proyección en el Programa Presupuestario Anual para alcanzar dichos beneficios.

**QUINTA.-** La integración de las comisiones mixtas a que se refiere el presente contrato colectivo, se efectuará dentro de los primeros noventa días naturales a partir del inicio de la vigencia del contrato.

**SEXTA.-** Las "PERSONAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS" que deseen ser tomados en consideración para ocupar puestos de confianza, previamente deberán solicitar y obtener licencia para separarse temporalmente del Sindicato.

**SÉPTIMA.-** Se agrega como anexo único el tabulador salarial presentado ante la Junta Directiva, que registrá en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**Transitoria Única.-** La Universidad por única ocasión cubrirá de forma extraordinaria, el pago correspondiente a quince días de salario bruto considerando la integración del bono de despensa y bono de asistencia a cada uno de las y los trabajadores. El pago deberá efectuarse la segunda quincena del mes de noviembre de 2022.

Este pago sólo aplicará para este ejercicio fiscal que transcurre (2022) y no será cubierto en subsecuentes ejercicios fiscales.

Se firma por las partes el presente Contrato Colectivo de trabajo al margen y al calce por cuadruplicado, en el Remolino, Juchipila, Zac., a los diecinueve días del mes de octubre del año dos mil veintidós.

  
POR LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL SUR DE ZACATECAS

---

**MTRO. ANIBAL RAUDEL VALENZUELA CISNEROS**  
**RECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA UPSZ**

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA**  
**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL SUR DE ZACATECAS**



---

**PROF. SALVADOR RENTERÍA MUÑOZ**  
**SECRETARIO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL STAAUPSZ**

**TABULADOR GENERAL DE SALARIOS PARA EL EJERCICIO 2022 DE LA  
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL SUR DE ZACATECAS**

<u>PUESTO</u>	<u>SALARIO MENSUAL BRUTO</u>
<u>RECTORÍA</u>	<u>66,294.00</u>
<u>ABOGADO GENERAL</u>	<u>42,266.60</u>
<u>SECRETARIO ADMINISTRATIVO</u>	<u>42,266.60</u>
<u>SECRETARIO ACADÉMICO</u>	<u>42,266.60</u>
<u>DIRECTOR DE ÁREA</u>	<u>34,549.87</u>
<u>SUBDIRECTOR DE ÁREA</u>	<u>26,421.58</u>
<u>JEFE DE DEPARTAMENTO</u>	<u>24,479.10</u>
<u>JEFE DE UNIDAD DE TRANSPARENCIA</u>	<u>18,202.00</u>
<u>COORDINADOR DE ÁREA</u>	<u>18,202.00</u>
<u>JEFE DE ÁREA</u>	<u>14,690.00</u>
<u>JEFE DE OFICINA</u>	<u>12,550.00</u>
<u>AUXILIAR DE ÁREA</u>	<u>10,090.00</u>
<u>CHOFER</u>	<u>10,090.00</u>
<u>VELADOR</u>	<u>8,448.48</u>
<u>ASISTENTE DE MANTENIMIENTO</u>	<u>8,448.48</u>
<u>PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO CATEGORÍA C</u>	<u>21,734.00</u>
<u>PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO CATEGORÍA B</u>	<u>18,266.00</u>
<u>PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO CATEGORÍA A</u>	<u>14,296.00</u>
<u>HORA CLASE (PAGO NETO)</u>	<u>103.04</u>

*77 28*