

PROYECTO DE CONVENIO

Siendo las 11:00 horas del día 19 de octubre de 2022, en la comunidad del Remolino, Juchipila, Zacatecas, en la sala de junta de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas, estando presentes el Mtro. Aníbal Raudel Valenzuela Cisneros en su carácter de Rector de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas así como el Lic. Fernando Villalpando Domínguez en su carácter como apoderado legal de la Universidad y por otra parte el Mtro. Salvador Rentería Muñoz en su carácter de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas; así como la Lic. Cindy Esparza Haro en su carácter de secretaria de conflictos del STAAUPSZ ambas reconociéndose su respectiva personalidad comparecen con la finalidad de llevar a cabo el Proyecto de Convenio para dar por terminado el emplazamiento y/o estallamiento a huelga radicado bajo el número 366/2022 que se lleva en el H. Tribunal Laboral de la ciudad de Zacatecas, Zacatecas región centro-sur, proyecto que acuerdan que quedará de la siguiente manera respecto a las cláusulas peticionadas por el Sindicato y respondidas por dicha Universidad.

Cláusula 3, fracción 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.

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 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.

Cláusula 9, fracción III.- 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

PROYECTO DE CONVENIO

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;

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 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

PROYECTO DE CONVENIO

- 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 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.

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.

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 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.

PROYECTO DE CONVENIO

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.

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 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 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 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 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 recursos humanos de la Universidad; el pago de la jornada extraordinaria se sujetará a lo establecido por los artículos 67 y 68 de la Ley.

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.



PROYECTO DE CONVENIO

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 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.

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 salariobruto considerando la integración del bono de dispensa 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 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.

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;

PROYECTO DE CONVENIO

- 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 o cesárea, 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 al área de Dirección de Desarrollo Educativo y Evaluación.

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;

PROYECTO DE CONVENIO

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.

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

Las convocatorias serán:

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.

PROYECTO DE CONVENIO

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 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.

Transitoria 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.

Transitoria Séptima.- Se agrega como anexo único el tabulador salarial presentado ante la Junta Directiva, que registrará 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.

PROYECTO DE CONVENIO

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

Convenio el anterior que se firma en la comunidad del Remolino, Juchipila, Zacatecas a los 19 días del mes de octubre del dos mil veintidós, sin que exista dolo, error, mala fe, violencia que puedan nulificar o provocar su inexistencia puesto que los contratantes conocen perfectamente el alcance legal de dicho convenio, lo firman en cuatro tantos las partes que en él intervinieron, supieron y quisieron hacerlo.

Mtro. Anibal Raudel Valenzuela Cisneros

Rector Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas

Mtro. Salvador Rentería Muñoz

**Secretario General del Sindicato de Trabajadores
Académicos y Administrativos de la Universidad Politécnica del
Sur de Zacatecas**

Lic. Fernando Villalpando Domínguez

Apoderado legal de la Universidad

Lic. Cindy Esparza Haro

**Secretaria de conflictos del Sindicato de Trabajadores
Académicos y Administrativos de la Universidad Politécnica del
Sur de Zacatecas**