

INTRODUCCION

El siguiente es el último Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla (SUNTUAP) y la administración del ex rector José Doger Corte en febrero de 1991 con vigencia hasta enero de 1992. Sin embargo, un año después, este último suspendió unilateralmente la firma de un nuevo contrato con la dirección del SUNTUAP debido a que ésta se negó a ceder el monopolio a la Institución de la contratación, promoción y permanencia del personal académico. A partir de entonces, Doger Corte se dio a la tarea por todos los medios de anular la vigencia del Contrato Colectivo firmado con el SUNTUAP, su primer paso consistió en patrocinar la creación de los sindicatos blancos ASPABUAP y SITBUAP con el objeto de que arrebataran la titularidad al SUNTUAP en sendos recuentos que se llevaron a cabo en marzo y abril de 1994. Después de recibir aplastantes derrotas en dichos recuentos, pues los trabajadores académicos y no académicos de nuestra Universidad ratificaron su voluntad de que el SUNTUAP siguiera siendo el titular del mismo, en lugar de los sindicatos blancos Sitbuap y Aspabuap, Doger Corte no tuvo escrúpulo alguno para firmar un domingo de abril de 1997 de manera ilegal Contratos de Trabajo espurios con los dirigentes de los sindicatos blancos y con la complicidad de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Desde entonces, y mediante el uso de engaños y amenazas, estos Contratos de Trabajo se han puesto en vigor en las unidades académicas y dependencias de nuestra Universidad, dependiendo del grado de resistencia de los trabajadores que en ellas laboran.

Durante estos años, los trabajadores académicos y no académicos de nuestra Universidad hemos vivido una verdadera pesadilla al no estar reglamentadas la admisión, permanencia y promoción del personal académico, quedando a criterio de las autoridades personales (rectores y directores), que salvo contadas excepciones, ha sido utilizada con propósitos de control político para asegurar la permanencia y privilegios de la burocracia universitaria.

Por si esto fuera poco, el pasado 16 de febrero, el actual rector de la Universidad firmó sendos contratos de trabajo espurios con los sindicatos gremiales SITBUAP y ASPABUAP, que modifican el régimen de pensiones y jubilaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente del SUNTUAP.

Esta explica porqué la JLCA y las administraciones de la dinastía Doger intentaron desaparecer al SUNTUAP.

En el Contrato que presentamos a continuación aparecen reglamentadas los requisitos, criterios y procedimientos para la admisión, permanencia y promoción del personal académico, cuyo conocimiento es necesario ante la próxima sesión del nuevo Consejo Universitario que se halla en proceso de formación y que aprobará del Proyecto de Reglamento de Admisión, Permanencia y Promoción del Personal

Académico que han presentado las Comisiones de Legislación y Presupuesto, así como la abogada general.

H. Puebla de Z., 22 de febrero de 2007

**CONTRATO
COLECTIVO
DE
TRABAJO**

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA

**SINDICATO UNITARIO
DE TRABAJADORES DE LA UAP**

1991-1992

I N D I C E

Capítulo I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES
Capítulo II DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.
Capítulo III DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
Capítulo IV DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD
Capítulo V DE LA JORNADA DE TRABAJO
Capítulo VI DEL SALARIO
Capítulo VII DE LAS VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO
Capítulo VIII DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Capítulo IX DE LA CONTRATACION
Capítulo X DE LA PROMOCION Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES
Capítulo XI DE LA SUPERACION, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
Capítulo XII DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES
Capítulo XIII DE LOS CONFLICTOS

Capítulo XIV
DE LA APLICACION Y VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

Capítulo XV
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Capítulo I

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 1

La Universidad Autónoma de Puebla reconoce al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla como el titular y único administrador del presente Contrato Colectivo da Trabajo. En consecuencia tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones de trabajo entre la Universidad y los trabajadores a su servicio.

CLAUSULA 2

Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores a su servicio se regirán por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo; por los Reglamentos que se aprueben; por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional; por la Ley o Leyes aplicables, y por los Convenios que celebren las partes.

CLAUSULA 3

Será exclusivo de la Universidad elaborar y determinar sus Planes y Programas de Docencia, Investigación y Difusión de la Cultura para los Niveles Medio-Superior, Licenciatura y Post-grado, así como de Extensión Universitaria. Fijará además por conducto del Consejo Universitario los criterios académicos y los procedimientos administrativos para el ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

CLAUSULA 4

Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la Autonomía, la Libertad de Cátedra e Investigación y los fines de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

CLAUSULA 5

La Universidad y el Sindicato se comprometen a la creación de una Comisión Mixta de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, estableciendo para ello las funciones de la Comisión.

CLAUSULA 6

Los representantes Sindicales de cada dependencia tratarán en primera instancia los asuntos en sus lugares de trabajo con las autoridades de esta, formulando su petición por escrito. El representante de la dependencia deberá resolver en un término no mayor de cinco días hábiles, contando a partir de la fecha en que reciba la petición sindical. La resolución deberá ser comunicada por escrito y expresará con claridad las

argumentaciones en que se haya fundado. Si transcurrido el tiempo de resolución del que habla el párrafo anterior no se resuelve la petición, se entenderá como resolución favorable a la organización sindical y será materia de conflicto si la Institución no cumple satisfactoriamente con lo demandado.

CLAUSULA 7

La Institución informará anualmente al Sindicato de su Plan General de Desarrollo, así como de los planes anuales de cada una de sus dependencias.

CLAUSULA 8

Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato convienen en las siguientes:

DEFINICIONES

1. UNIVERSIDAD.- La Universidad Autónoma de Puebla, la UAP., la institución o como en futuro se le denomine.
2. SINDICATO.- El Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla, el SUNTUAP, o como en el futuro se le denomine.
3. ACADEMIAS.- Las agrupaciones de trabajadores académicos que se forman en la Universidad, ya sea que se agrupen por dependencias o especialidad. Estas agrupaciones tendrán fines y funciones meramente académicas y de ninguna manera tendrán competencia laboral.
4. ASESORES.- Son las personas que con derecho a voz, pero no a voto, ilustran a los representantes de las partes.
5. ASCENSO.- Es el procedimiento por medio del cual los trabajadores de las ramas administrativa, manual y técnica pueden ocupar plazas superiores en categoría nivel.
6. AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.- El Consejo Universitario, el Rectorado, los organismos de gobierno y órganos ejecutivos de las escuelas e institutos. Y todas aquellas personas que tengan facultades de resolución y ejecución en cuanto al trabajo contratado se refiere. En lo individual, los miembros del Consejo Universitario y de los demás Organismos Colegiados no serán considerados como autoridades.
7. CATEGORIAS.- Son las distintas denominaciones que por jornada y funciones se aplican al trabajador y que se establecen en el Tabulador.
8. CENTRO DE TRABAJO.- Lugar en el que el trabajador realiza sus labores.
9. COMISIONES BIPARTITAS.- Las integradas en forma paritaria entre el Sindicato y la Universidad.
10. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El presente documento que se firma entre el Sindicato y la Universidad.

11. DELEGACIONES SINDICALES.- Los organismos constituidos o que se constituyan, de acuerdo con el Estatuto del Sindicato, en las diversas dependencias de la Universidad, acreditadas ante ésta por el propio Sindicato.

12. DEPENDENCIAS.- Las escuelas, departamentos académicos, centros e institutos de investigación, centros de extensión universitaria, departamentos administrativos, centros de asistencia y los que de acuerdo con la Ley Orgánica, Estatutos y Reglamentos de la UAP; pertenecen a la misma, así como las que sean creadas en el futuro.

13. DEPENDIENTES ECONOMICOS.- Para los efectos de goce de la prestación de servicios de seguridad social, condonaciones etc; que este Contrato establece en favor de los dependientes económicos, se entiende por tales a los familiares consanguíneos del trabajador en primer grado, en la línea recta ascendente y descendente (padres e hijos); el/la cónyuge.

Por lo que hace a los hijos, éstos serán considerados dependientes hasta la terminación de sus estudios profesionales a nivel de licenciatura o hasta su mayoría de edad, exceptuándose aquellos casos en que se encuentren en estado de interdicción.

14. ESCALAFON.- Es el procedimiento para ascender a los trabajadores en las ramas manual, técnica, administrativa y sub-rama de los servicios subprofesionales. Se realizará conforme a las disposiciones del Capítulo de la Ley denominado:

"Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso".

15. FUNCIONES.- Las actividades que desempeñan los trabajadores, acordes e cada categoría y nivel, así como la calificación o calidad académica, encontrándose éstas en el Tabulador.

16. HORAS/PIZARRON.- Las horas que un trabajador académico labora con un grupo de alumnos.

17. LEY.- La Ley Federal del Trabajo.

18. LEY DEL IMSS.- La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

19. LEY DEL ISSSTE.- La Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado.

20. LEY ORGANICA.- La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Puebla.

21. NIVELES.- Las diferenciaciones establecidas dentro de cada categoría y que determinan la especialidad de ésta, a saber: salario y grado académico o calificación.

22. ORGANISMOS COLEGIADOS DE GOBIERNO.- Todos aquellos organismos colectivos contemplados en la Ley Orgánica vigente o reconocido por el Consejo Universitario y que ejercen funciones de gobierno en las dependencias.

23. PARTES:- Las partes contratantes: el Sindicato y la Institución.

24. **PERMANENCIA (De la...).**- LA PERMANENCIA DENTRO DE LA RELACION LABORAL.- El trabajador Universitario sólo podrá ser rescindido cuando incurra en alguna de las causales establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo y apegándose a los procedimientos que marca el propio Contrato y/o la Ley Federal del Trabajo
25. **PROMOCION.**- Es el procedimiento por medio del cual los trabajadores de las ramas académicas y de servicios profesionales pueden ocupar plazas superiores en categoría o nivel.
26. **PUNTUALIDAD.**- Presentación del trabajador a sus labores antes o a la hora establecida para cada jornada.
27. **RAMAS.**- Las divisiones del trabajo universitario, a saber: académica, administrativa, manual, de servicios profesionales y técnicos.
28. **REGLAMENTOS CONTRACTUALES.**- Normas que convienen las partes para la correcta aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
29. **REPRESENTANTES.- DE LA UNIVERSIDAD.**- Las personas físicas que desempeñan funciones de autoridad y las que las autoridades universitarias acrediten por escrito ante el Sindicato. **DEL SINDICATO.**- Su Comité Ejecutivo, los Comités Delegacionales y las personas físicas que el Comité Ejecutivo acredite por escrito ante la Universidad.
30. **RETARDO.**- Presentación del trabajador a sus labores después de los quince minutos de la tolerancia y antes que transcurran treinta minutos de la hora fijada para la llegada a su trabajo.
31. **SALARIO.**- La retribución que paga la Universidad a sus trabajadores por los servicios prestados por éstos y que se integra por los pagos hechos en efectivo en cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por este concepto
32. **SUB-RAMAS.**- Las divisiones de cada una de las ramas del trabajo universitario y que clasifican a éste de acuerdo a la especialización y la diversidad de sus funciones.
33. **TABULADOR.**- El documento que contiene la tabla de salarios, la relación de ramas y sub-ramas, categorías, niveles y funciones, y que forman parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
34. **TIEMPO DE TOLERANCIA.**- Tiempo que no se tomará para computar el retardo y no tendrá efectos violatorios de carácter laboral y que tendrá una duración de quince minutos a partir de la hora de inicio de labores establecidas para cada jornada.
35. **TRABAJADOR DE BASE.**- Definitivo, por tiempo indeterminado, o de base, término que se usa para designar a la persona que desempeña un puesto o trabajo en forma permanente.
36. **TRABAJADOR DE CONFIANZA.**- Las personas físicas que están al servicio de la Universidad y que realizan funciones de dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y que se relacionan con trabajos especiales de autoridades universitarias dentro de la institución.

37. TRABAJADOR.- La persona física que presta sus servicios a la universidad en cualquiera de las ramas de trabajo universitario.

38. VACANTES.- Las plazas de nueva creación y aquellas que por cualquier causa fueran desocupadas por los trabajadores, en forma temporal o definitiva.

CLAUSULA 9

Las Comisiones Bipartitas que previene el presente Contrato Colectivo de Trabajo estarán sujetas a las siguientes consideraciones, además de las señaladas en los reglamentos que elaborarán las partes:

1. Estarán integradas en forma paritaria con voz y voto.
2. Las partes tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus respectivos representantes, así como para sustituirlos en cualquier momento.
3. La designación o remoción de los representantes debe hacerse por escrito y notificarse por lo menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que deban empezar a fungir el o los nuevos representantes.
4. Las actuaciones de las Comisiones Bipartitas deberán ser públicas, salvo en los casos previstos en el reglamento que las rige o en la Ley o en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
5. Los resolutivos de las Comisiones Bipartitas deberán darse a conocer por escrito en los medios de comunicación con los que cuenta el Sindicato o la Universidad.
6. Las partes podrán designar asesores en la Comisiones Bipartitas con derecho solo a voz.
7. Las Comisiones Bipartitas dictaminarán de manera idéntica en casos iguales o similares.

CLAUSULA 10

La Comisión Bipartita de Fiscalización del Presupuesto Universitario, aprobado por el Honorable Consejo Universitario, tiene por objeto vigilar la correcta aplicación de éste, conforme al reglamento que elabore dicha Comisión.

La Universidad deberá poner a disposición de esta Comisión todos los documentos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

CAPITULO I I

DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLAUSULA 11

Las condiciones específicas de trabajo obligatorias para la Universidad y los trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que elaborarán y convendrán las partes, de acuerdo a las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo y a las siguientes bases:

A. Se determinarán las normas necesarias para el desarrollo y ejecución del trabajo universitario, sin afectar los derechos laborales.

B. La definición y clasificación de los trabajadores se hará atendiendo a las ramas y sub-ramas en que se divida el trabajo universitario, así como a las atribuciones y labores que se fijen para cada categoría y nivel.

C. Las sub-ramas, categorías, niveles y salarios de los trabajadores serán agrupados y se contendrán en el Tabulador por rama respectiva.

D. Se fijarán los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios de adscripción de los trabajadores.

E. Se fijarán las normas y control de asistencias, horas de entrada y salida para todo el personal, tiempo de tolerancia a la hora de entrada, el tiempo destinado para tomar alimentos o períodos de reposo durante la jornada de trabajo para los trabajadores de tiempo completo, en cada uno de los casos de jornada continua o discontinua.

F. Días y horas fijados para hacer la limpieza en maquinaria y útiles de trabajo.

G. Normas para permisos y licencias.

H. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

I. Normas para el otorgamiento de estímulos, recompensas, compensaciones, premios, etc.

J. Las demás normas necesarias y convenientes para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

CLAUSULA 12

Los trabajadores no serán afectados en sus derechos laborales por su raza, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, sus ideas, militancia política o creencia religiosa.

CLAUSULA 13

Los titulares de cada dependencia pondrán a disposición de los trabajadores los elementos necesarios que garanticen eficiencia en el trabajo, proporcionándoles los útiles, materiales y muebles para la ejecución de sus labores, acondicionando los lugares adecuados en cada centro de trabajo para que se guarden dichos útiles y materiales.

Los útiles y materiales y muebles señalados en el párrafo anterior serán acordados por las partes en cada centro de trabajo, comprometiéndose los titulares de las dependencias a integrarlos al presupuesto anual de su dependencia. Mismos que deberán ser entregados a los trabajadores treinta días hábiles después de iniciado el año lectivo y, cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, serán entregados periódicamente, previo acuerdo entre las partes.

CLAUSULA 14

Las partes vigilarán que se cumplan los acuerdos tomados para el buen funcionamiento y organización de las dependencias en lo que se refiere a la aplicación de las disposiciones de presente Contrato. En caso de presentarse alguna anomalía, se adoptarán las medidas pertinentes.

CLAUSULA 15

La Universidad se obliga a cumplir con las medidas y normas de higiene y seguridad que marquen la Leyes, así como con las disposiciones que en lo particular emita la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 16

La Universidad se obliga a instalar en los lugares adecuados un botiquín para poder proporcionar primeros auxilios cuyo contenido lo discutirán las partes en cada centro de trabajo

Su instalación la fijará el Hospital Universitario y quedará bajo su responsabilidad. La instalación se hará en el transcurso de los primeros treinta días hábiles a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 17

La Universidad se compromete a hacer un estudio para iniciar un proceso de descentralización de la atención medica primaria que hoy presta el Hospital Universitario. En tanto esto no suceda, la Institución se obliga a instalar puestos de primeros auxilios que estarán atendidos por el personal calificado, bajo la responsabilidad del Hospital Universitario quien a su vez adiestrará al personal de las propias dependencias. Estos cursos de adiestramiento serán discutidos y aprobados por las partes en cada centro de trabajo y se dictarán previamente a la instalación de los mencionados puestos.

Los lugares donde estarán Instalados serán los siguientes:

- Dos en Ciudad Universitaria, uno de los cuales estará en el área deportiva.
- Uno en cada Círculo Infantil.
- Uno en el Edificio Central "Carolino".
- Uno en la Tienda Universitaria.
- Uno en cada Preparatoria:
 - a) "Simón Bolívar", de Atlixco.
 - b) "Enrique Cabrera Barroso", de Tecamachalco.
 - c) "2 de Octubre de 1968", de Mayorazgo.

- d) "Alfonso Calderón Moreno", de Manzanilla
 - e) "Lic Benito Juárez García", de San Manuel.
- Uno en la Casa del Jubilado.

CLAUSULA 18

La Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad determinará sobre las propuestas derivadas de los Comités Delegacionales o cualquier persona en los centros de trabajo, las labores que se consideren insalubres o peligrosas, para la determinación de las jornadas, el salario, el descanso o jubilación, estableciendo las formas de protección y proporcionando equipo de protección con la finalidad de prever los riesgos de trabajo. Estos resolutivos formarán parte del Reglamento de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 19

La Universidad se compromete a presentar al Sindicato un estudio en un término que no exceda de tres meses, contados a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, sobre la distribución de la jornada de trabajo y la indemnización correspondiente sobre las enfermedades que contraigan los trabajadores que laboren en áreas insalubres o peligrosas, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley y el Reglamento de Higiene y Seguridad. En caso de no hacerlo, el Sindicato podrá presentar su propuesta, misma que se dará por aceptada.

CLAUSULA 20

La Universidad se obliga a defender en los casos de accidente de tránsito, sin costo alguno para el trabajador y mediante su Departamento Jurídico, a los trabajadores que manejen vehículos de la universidad o del Sindicato siempre que al ocurrir el accidente estén al servicio de los mismos y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas heroicas o de enervantes. Esta defensa comprenderá la obligación de pagar fianza o de constituirse en fiador y la de pagar los gastos que judicialmente se obligue a cubrir al trabajador por los daños causados en el accidente, así como el pago normal de sus salarios en caso de no culpabilidad.

Lo mismo se observará en los casos en que el vehículo no sea propiedad de la Universidad o el Sindicato pero que sea utilizado por el trabajador para un servicio expresamente encomendado por los mismos.

CLAUSULA 21

La Universidad se obliga a pagar por nómina y quincenalmente por cada día laborado la cantidad de \$17,000.00 (Diecisiete mil pesos, 00/100 M.N.), por concepto de viáticos a los trabajadores adscritos a las escuelas de Medicina Veterinaria y Zootecnia, y Preparatoria "Enrique Cabrera Barroso" de Tecamachalco; la preparatoria "Simon Bolivar", de la ciudad de Atlixco y las dependencias ubicadas en la ciudad de Teziutlán. Para tener derecho a esta prestación, el trabajador debe comprobar su residencia en la ciudad de Puebla, ante la Dirección General de Relaciones y Asuntos Laborales.

De la misma manera, la Universidad se obliga a pagar viáticos por día laborado, a los trabajadores que tengan que desplazarse a los planteles foráneos de la misma.

La Universidad se obliga a gestionar descuentos en el transporte para los trabajadores adscritos a dichas dependencias. En caso de obtenerlos la Universidad descontará la parte correspondiente.

Cuando el trabajador fije su residencia en el lugar de esas dependencias, la Universidad pagará el costo total del transporte de menaje de casa necesario para su instalación, la del cónyuge y la de los dependientes económicos del trabajador.

CLAUSULA 22

Con el objeto de arraigar a los trabajadores académicos y técnicos especializados que presten sus servicios en las escuelas de Atlixco, Tecamachalco y Teziutlán, la Universidad les cubrirá un sobresueldo de un 15 % (Quince por ciento) sobre el salario directo que perciban por el trabajo desempeñado, si actualmente radican en esas poblaciones o llegaren a establecerse en las mismas.

El mismo sobresueldo recibirán los trabajadores de las categorías mencionadas en el párrafo anterior, que radiquen en las poblaciones que tengan una distancia de más de 30 kilómetros de la ciudad de Puebla, en las que la Universidad llegare a crear escuelas, si dichos trabajadores radican o llegaren a radicar en esas ciudades o poblaciones.

CLAUSULA 23

La Universidad proporcionará a cada trabajador, si la naturaleza del trabajo así lo requiere, dos uniformes en enero y otros dos en junio de cada año; igualmente proporcionará un par de calzado especial a juicio de las partes en los mismos meses. El diseño y calidad de los materiales será acordado por las partes en cada centro de trabajo.

A todos los trabajadores administrativos cuyo trabajo así lo requiera, se les proporcionará en el mes de enero un par de protectores para el antebrazo. Si la institución no hiciera entrega de ellos en los meses mencionados, los Comités Delegacionales podrán adquirirlas, obligándose aquella al reintegro dentro de los treinta días hábiles siguientes a la presentación de las notas respectivas, la Secretaría de Previsión Social hará los trámites correspondientes.

CLAUSULA 24

La Universidad otorgará a los trabajadores créditos hasta por la suma de dos meses de salario pagaderos en dieciséis quincenas cuando adquieran libros, materiales impresos o reproducidos por otros medios. En caso de que concluyan las dieciséis quincenas señaladas sin que sea cubierto el crédito, la Universidad descontará el adeudo en las siguientes cuatro quincenas. Este crédito deberá ser otorgado en el momento de su solicitud y sin limitación de tiempo y horario, dentro de las jornadas normales de trabajo, no debiendo existir causa que lo restrinja.

El precio de la venta a los trabajadores será igual al precio en que la Universidad lo haya adquirido; más un 5% comprometiéndose ésta a presentar las listas de adquisición, o de su costo cuando hayan sido editados por la propia institución.

La librería de la Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores los libros que le sean solicitados por escrito en un período máximo de quince días hábiles, contados a partir de la solicitud en la que se indicará el lugar en se pudieren obtener.

Cuándo la Institución no cumpla, el trabajador advertirá y efectuará la compra. En los quince días hábiles siguientes a la presentación de la nota se le devolverá la cantidad erogada, quedando ésta en calidad de préstamo.

La Universidad otorgará un descuento de \$40,000.00 (Cuarenta mil pesos, 00/100 M.N.) en efectivo en caja a los trabajadores para que adquieran textos del departamento de publicaciones de la UAP, por motivo de conmemoración del Día del Trabajador Universitario; la compra y descuento serán válidos en el periodo de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 25

Los trabajadores contratados por tiempo determinado pueden quedar adscritos temporal o definitivamente a una dependencia que no sea la de su adscripción original mediante la aprobación de las autoridades universitarias y los comités delegacionales correspondientes; con base en las siguientes normas:

1) El interesado deberá presentar su solicitud a las autoridades universitarias y a los comités delegacionales de la dependencia de su adscripción original y a los de la dependencia a la que desea quedar adscrito, señalando la fecha a partir de la cual laboraría en la nueva adscripción.

En caso de que la plaza de que se trate así lo requiera, la solicitud deberá estar acompañada por un programa de actividades y del tiempo necesario para su cumplimiento.

2) Si las autoridades universitarias y comités delegacionales de las dependencias aprueban el programa o consideran justificada la solicitud, aceptarán el cambio el cual deba ser necesariamente en la misma rama, y categoría y nivel de la adscripción original del trabajador.

3) En ningún caso se aceptará solicitud de cambio de adscripción entre plazas de distinta rama, categoría o nivel.

4) La respuesta a la solicitud formulada deberá darse en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles contados a partir de la fecha en que son recibidas por cada una de las partes, siempre por escrito.

Si alguna de las partes se opusiera, se tendrá por negada la solicitud, La parte que se oponga deberá, en un plazo de 5 (cinco) días hábiles a partir de haber recibido la solicitud, informar por escrito de su negativa; de no hacerlo, se dará por aprobada la solicitud.

CLAUSULA 26

Los trabajadores académicos tienen derecho a desarrollar su trabajo con la más amplia libertad de cátedra y de investigación, dentro de los marcos planteados en los objetivos de los planes de trabajo académico y programas de estudio e investigación acordados por las

autoridades universitarias y los planes de desarrollo académico e investigación de la Universidad; así como para exponer libremente el resultado de sus investigaciones.

CLAUSULA 27

Las autoridades universitarias y los comités delegacionales de cada dependencia discutirán el número de alumnos por grupo académico con el objeto de permitir una mejor enseñanza; esta discusión se hará dentro de los marcos de desarrollo académico de la institución cuando éste exista. En caso de que los grupos académicos tengan más alumnos que los aprobados en las discusiones, la Institución se compromete a resolver dicho problema mediante un plan que considere al personal, espacio físico y otros requerimientos para satisfacer las necesidades señaladas.

CLAUSULA 28

La Universidad se compromete a no ofrecer más de dos semestres académicos por año lectivo, de tal manera que en cada semestre se impartan dieciséis semanas efectivas de clase como mínimo y dieciocho como máximo.

CLAUSULA 29

Cuando los trabajadores deban asistir a congresos nacionales e internacionales, a eventos deportivos, culturales, brigadas de servicios social o actividades universitarias de carácter académico, administrativo, manual, de servicios profesionales, servicios sub-profesionales y técnicos enviados por la institución, ésta tiene la obligación de pagarles los salarios y viáticos correspondientes.

CLAUSULA 30

Los trabajadores al servicio de la Universidad se clasifican en:

A) Por la duración de la relación individual de trabajo:

I. Trabajadores por Tiempo Indeterminado o de Base:

Son aquellos que se encuentran laborando al servicio de la Universidad contratados por tiempo indeterminado o de base, habiendo cubierto previamente los requisitos y procedimientos establecidos para ocupar la plaza de que se trate, así como los fijados en la convocatoria respectiva o en los procedimientos de contratación vigentes en el momento de su ingreso.

II. Trabajadores por Tiempo Determinado:

1) Son aquellos que suplen las ausencias de los trabajadores que gozan de permiso, licencia, están incapacitados o en conflicto laboral, hasta que cesen las causas de éstos. En los casos que sea posible, deberá determinarse el tiempo durante el cual prestarán sus servicios.

2) Aquellos cuya relación individual depende de necesidades temporales de la Universidad. En estos casos la Universidad deberá especificar y justificar con toda precisión la naturaleza y tiempo de la necesidad.

3) Los trabajadores académicos visitantes, es decir, aquellos que perteneciendo a otra institución o Universidad, son contratados para impartir algún curso o cursos extraordinarios, o a realizar una investigación temporal.

III. Trabajadores por Obra Determinada:

Son aquellos contratados para realizar un trabajo específicamente determinado, cuya naturaleza impida determinar el tiempo que requiere para su realización. La Universidad deberá acreditar esta circunstancia ante el Sindicato.

B) Por su función:

- I. Académicos.
- II. Administrativos.
- III. De servicios profesionales y sub-profesionales.
- IV. Manuales y oficios.
- V. Técnicos en general.

C) Por su jornada de trabajo:

- I. Tiempo Completo.
- II. Medio Tiempo.
- III. Por hora.

CLAUSULA 31

Los trabajadores que a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo no satisfagan los requisitos de la categoría y nivel en el cual laboran y que estén señalados en la Fracción I del apartado "A" de la cláusula anterior, contenidos éstos en el Reglamento de Admisión y en el de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, estarán sujetos al Convenio que ambas partes celebrarán y que deberá contemplar:

1. Requisitos para la obtención de la calidad de trabajador por tiempo indeterminado, por el procedimiento de puntajes.
2. Facilidades para que los trabajadores obtengan su nivelación curricular; y,
- 3.- Los convenios particulares se celebrarán entre el trabajador y su dependencia de adscripción con la intervención de los comités delegacionales correspondientes.

En los casos en los que los trabajadores no cumplan con los planes y proyectos de nivelación curricular convenidos, se procederá conforme a las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo.

Capítulo III

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 32

Los derechos de los trabajadores son irrenunciabiles y en ningún caso podrán ser inferiores a los que otorga este Contrato Colectivo de Trabajo, la Constitución y la Ley.

CLAUSULA 33

Los trabajadores sólo están obligados a realizar el trabajo para el cual fueron contratados.

Los trabajadores tienen derecho a conservar su adscripción en la dependencia o lugar de trabajo, funciones, horario de trabajo y días de descanso semanal y solo podrán ser removidos con su consentimiento conforme al presente Contrato Colectivo de Trabajo o al Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 34

Si después de un estudio previo entre el Sindicato y la Universidad, se considera que existe exceso del personal en una o más dependencias de la Universidad, se convendrá entre las partes la forma y términos en que deben ser reacomodados los trabajadores afectados, obligándose la Universidad a cubrirles los salarios correspondientes en tanto esto no ocurra.

Cuando por reformas a los planes y programas se modifiquen o supriman áreas de trabajo, los trabajadores afectados tendrán derecho a ser adscritos, a elección propia, en áreas equivalentes o afines, respetándose su jornada de trabajo y salario correspondiente.

CLAUSULA 35

Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia sin goce de salario para dejar de concurrir a sus labores hasta por dos años como máximo, conforme a las normas establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

Para obtenerla se solicitará:

- A) Por lo menos con veinte días hábiles de anticipación, si la licencia fuere para un termino mayor de seis meses
- B) De diez días hábiles, si la licencia fuere más de un mes y hasta por seis meses.
- C) De cinco días hábiles si la licencia fuere hasta un término de treinta días.

En caso de no hacerse así, la solicitud de licencia podrá ser negada sin responsabilidad para la Institución.

La Autoridad de cada dependencia deberá contestar por escrito la solicitud de licencia, a partir de la fecha en que se recibe en los siguientes términos:

- A) Para licencia mayores de seis meses, en un plazo máximo de quince días hábiles.
- B) Para licencias mayores de treinta días y hasta por seis meses, en un plazo máximo de diez días hábiles.
- C) Para licencias hasta por treinta días, en plazo máximo de cinco días hábiles.

En caso de no hacerlo así se tomará como concedida la licencia con responsabilidad para la Universidad.

Las licencias de que habla esta cláusula serán comunicadas por el Sindicato a la autoridad universitaria de la dependencia que pertenezca el trabajador y sólo tendrán efecto a partir de la respuesta que conceda.

CLAUSULA 36

Las licencias con goce total o parcial de salario se considerarán por el término que fije el Reglamento Interior de Trabajo y el de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores tomando en cuenta la antigüedad de los trabajadores, la naturaleza del trabajo desempeñado y las causas por las cuales solicitan la licencia, así como el período de duración de la misma.

Las licencias de que habla esta cláusula, serán comunicadas por el Sindicato a la autoridad universitaria de la dependencia a que esté adscrito el trabajador y solo tendrán efecto a partir de la respuesta que las concede; en un término que no exceda de quince días hábiles a partir de la petición, entendiéndose como favorable de no cumplir la institución con dicho plazo.

CLAUSULA 37

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permiso con goce de salario integro para faltar a su trabajo en los siguientes términos:

- A) Por cinco días hábiles, cuando fallezca su cónyuge o cualquier familiar de primer grado. En su caso, las partes de cada dependencia discutirán y resolverán acerca de la aplicación del periodo concedido.
- B) Por tres días hábiles, cuando la cónyuge del trabajador dé a luz.
- C) Por catorce días naturales, cuando el trabajador contraiga matrimonio civil.
- D) Por un día, en la fecha del cumpleaños del trabajador.
- E) Por seis días hábiles al año, a fin de que los trabajadores puedan tratar, asuntos personales, estos días no serán acumulativos con los del año siguiente, ni disfrutados por más de tres días consecutivos, ni inmediatos o posteriores a las vacaciones o a los días festivos de descanso obligatorio, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados.

A los trabajadores que no disfruten de este derecho se les proporcionará como pago adicional en la segunda quincena del mes de mayo de cada año un salario igual al de los días de permiso no ejercidos.

Los permisos a los que se refiere la presente cláusula serán tramitados por los comités delegacionales ante los titulares de cada dependencia, en los términos del Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 38

La Universidad otorgará préstamos a los trabajadores conforme al Reglamento que ambas partes formulen, para lo cual se obliga a aportar la cantidad de \$300,000,000.00 (Trescientos millones de pesos, 00/100, M.N.), como fondo revolvente para dichos préstamos. Este fondo se incrementará durante el período de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo tantas veces y en los mismos porcentajes en que se eleven los salarios de los trabajadores.

El fondo de préstamos es exclusivo para los trabajadores de base y por ningún concepto la Institución podrá otorgar con este fondo, préstamo a otras personas y por lo tanto, toda solicitud deberá ser avalada de antemano por el Secretario de Previsión Social del Sindicato.

CLAUSULA 39

Cuándo un trabajador se encuentre detenido o sujeto a proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Universidad suspenderá temporalmente dicha relación de trabajo dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir del momento en que la misma tenga conocimiento de la detención del trabajador, y una vez que la sentencia ejecutoriada haya impuesto al trabajador una pena de prisión que le impida seguir laborando, la Universidad podrá rescindir su Contrato Individual de Trabajo, salvo lo dispuesto en la siguiente cláusula.

CLAUSULA 40

Cuando un trabajador se encuentre arrestado, desaparecido o sujeto a proceso penal, que a juicio de las partes sea de naturaleza o por razones políticas y le impida cumplir con su relación de trabajo, la Universidad no suspenderá ésta y continuará pagándole su salario, con todas las mejoras que presenten. Lo mismo se observará en el caso de sentencia ejecutoriada en el proceso de la naturaleza indicada a juicio de las partes, que imponga al trabajador pena de prisión.

Los trabajadores que se encuentren en la situación prevista por esta cláusula tendrán derecho a que la Universidad pague la fianza que se les señale, se constituya en fiadora y se haga cargo de la defensa legal por medio de su Departamento Jurídico.

Cuando los trabajadores a que se refiere esta cláusula obtengan su libertad, gozarán de un término máximo de quince días naturales para integrarse a sus labores, y en casos especiales podrá prorrogarse, previo acuerdo de las partes.

CLAUSULA 41

En caso de que algún trabajador se vea obligado a abandonar el país o el Estado de Puebla por motivos políticos a juicio de las partes, la Universidad deberá llevar a cabo los trámites pertinentes para su ingreso, si al cabo de seis meses no se ha logrado que dicho trabajador

reingrese, se procederá a su indemnización de acuerdo a lo que establecen este Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley.

Cuando los trabajadores a que se refiere esta cláusula logren reingresar al país o al Estado de Puebla después de los seis meses de que habla esta cláusula, ambas partes garantizarán su reingreso a la Universidad como trabajador.

CLAUSULA 42

La Universidad dará facilidades a los trabajadores para la normalización de sus trámites migratorios y los de sus dependientes económicos que se encuentren en México, nombrando un gestor permanente para esos casos.

La Universidad pagará el impuesto migratorio aplicado a los trabajadores extranjeros de la Institución que tengan calidad de asilados políticos.

CLAUSULA 43

La Universidad se obliga, a petición del Sindicato y de acuerdo con él, a gestionar ante el Gobierno de la República el otorgamiento de asilo político a los trabajadores extranjeros procesados o perseguidos políticos

CLAUSULA 44

Son obligaciones de los trabajadores:

- 1) Cumplir con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo cuando éste sea aprobado.
- 2) Asistir puntualmente a sus labores.
- 3) Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero adecuados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- 4) Avisar oportunamente a la autoridad universitaria inmediata superior el motivo o causa de la inasistencia a su jornada de trabajo, conforme al Reglamento Interior de Trabajo.
- 5) Suscribir el inventario por escrito de los materiales, instrumentos y útiles que reciban en el desempeño su trabajo y de aquellos que se queden bajo su custodia.

Serán depositarios de los bienes antes mencionados y responsables de que no se pierdan ni deterioren. No tendrán ninguna responsabilidad del deterioro originado por su uso normal, casos fortuitos, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción, ni cuando ocurra su pérdida o deterioro en el día o momento en que no estaban bajo su cuidado, reportando por escrito las casos antes especificadas al titular de la dependencia. Cuando dejen de prestar el cargo, entregarán los bienes referidos de acuerdo con el inventario que suscribieron

- 6) Portar el uniforme durante su jornada de trabajo.

- 7) Entregar a la autoridad universitaria los materiales no usados que hubiesen sido entregados.
- 8) Comunicar a las autoridades universitarias de las dependencias correspondientes las deficiencias que adviertan con el fin de prevenir o evitar daños y perjuicio a los intereses o a la vida de los compañeros, o a la Institución.
- 9) Dentro de las instalaciones universitarias, observar buenas relaciones con los demás miembros de la comunidad universitaria, durante las horas de servicio y fuera de ellas.
- 10) Prestar auxilio durante y fuera de la jornada de trabajo y dentro y fuera del lugar de trabajo, cuando por siniestro peligren personas o bienes de la Universidad.
- 11) Proporcionar a las autoridades universitarias de la dependencia respectiva los datos que le sean solicitados para la integración de su expediente personal.
- 12) Cumplir con tareas o trabajos conforme a los planes y programas de la dependencia de que se trate y presentar informes, proyectos y programas que las autoridades universitarias les requieran dentro del plazo que se fije. No es responsabilidad del trabajador presentar informes, proyectos y programas si la dependencia donde esta adscrito carece de planes y programas.
- 13) Integrar, salvo causa fundada, comisiones y jurados de exámenes, remitir oportunamente la documentación respectiva y realizar los exámenes en las fechas y recintos que fijen las autoridades universitarias, según lo dispuesto por el Reglamento Interior de Trabajo. Mientras no exista este último, las partes en las dependencias acordarán los términos para la realización de esas actividades.
- 14) Actualizar y enriquecer sus conocimientos con relación al área en que laboran.
- 15) Desarrollar sus actividades universitarias sin prejuzgar sobre el sexo, edad, estado civil, raza, color, nacionalidad, religión o ideas políticas de los sujetos de su quehacer cotidiano.
- 16) Indicar su adscripción a la dependencia de la Universidad a la que pertenezcan, en las publicaciones que contenga resultados de los trabajos realizados en la misma Universidad
- 17) Concurrir las reuniones de su(s) academia(s), congresos y a todos los eventos que la Escuela o dependencia programen, siendo éstas dentro de las horas de trabajo, previa reglamentación que estará contenida en el Reglamento Interior de Trabajo.
- 18) Vigilar el cumplimiento irrestricto del Contrato Colectivo de Trabajo, denunciar las violaciones a este contrato.
- 19) Guardar reserva acerca de los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo que desempeña y cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Universidad.

CLAUSULA 45

Está prohibido a los trabajadores:

- 1) Vender a los alumnos apuntes por cuenta propia o ajena.

- 2.) Usar los instrumentos, útiles y herramientas de trabajo para objetivos distintos del trabajo contratado.
- 3) Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la Universidad, los útiles, materiales de trabajo e instrumentos.
- 4) Presentarse en las instalaciones universitarias, dentro o fuera de la jornada de trabajo, en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas enervantes o narcóticos, salvo prescripción médica de éstas últimas, debidamente comprobada.
- 5) Faltar a su trabajo sin causa justificada.
- 6) Hacer rifas o vender objetos y mercancías durante su jornada de trabajo; y,
- 7) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

CAPITULO IV

DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

CLAUSULA 46

La Universidad concederá permiso con goce de salario integro, previa solicitud escrita del Sindicato, a veintiséis trabajadores que éste proponga como profesionales del mismo.

En esta solicitud se especificará la duración del mismo.

CLAUSULA 47

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasione la estancia, en la sede de la Organización Nacional a que pertenezca el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla, de dos trabajadores que el propio Sindicato designe como sus representantes ante la misma.

CLAUSULA 48

La Universidad concederá permiso con goce de salario integro a los miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo por quince días previos a la presentación de la petición de revisión, a efecto de formular ésta, y por el tiempo que duren las pláticas relativas, hasta la firma del acuerdo de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 49

La Universidad se obliga a dar facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales y delegacionales y además actividades sindicales que celebre el Sindicato con previo aviso a la Institución. El Sindicato se obliga a justificar por escrito dentro de los quince días siguientes al evento su falta de asistencia al trabajo. Asimismo a los representantes generales y delegacionales del propio Sindicato, para que tramiten los asuntos que deben atender ante las autoridades y representantes de la Universidad, así como para que asistan a los eventos que requieran de su presencia.

CLAUSULA 50

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato para su biblioteca, diez ejemplares de cada uno de los títulos que edite y, anualmente en el mes de enero, doscientos títulos que no excedan de cuatro tomos, no editados por ella, conforme a la relación que presente el Sindicato.

CLAUSULA 51

La Universidad se obliga a donar al Sindicato el edificio ubicado en la 8 Oriente número docientos catorce de esta ciudad para que instale sus oficinas, proporcionándole el mobiliario adecuado, cuyas características serán fijadas por el Sindicato. En tanto no se desocupe el edificio que se done al Sindicato, la Universidad se obliga a proporcionar un

local más amplio que el actual, para el funcionamiento de estas oficinas o, en su caso, a pagar la renta de dos locales que se ajusten a los requerimientos sindicales. Una vez que se realice la donación, las partes fijarán una cantidad para gastos de mantenimiento.

CLAUSULA 52

La Universidad Autónoma de Puebla mantendrá como trabajadores universitarios a su servicio, asignados al Sindicato, a los siguientes trabajadores que formen parte de su personal:

- Cuatro Mecnógrafas de Tiempo Completo.
- Seis Taquimecanógrafas "A" y una "B" de Tiempo Completo.
- Un Trabajador de Extensión Universitaria "D".
- Dos Operadores de Offset de Tiempo Completo.
- Un Auxiliar de Servicio de Tiempo y Medio, y uno de Tiempo Completo.
- Dos Veladores uno de Tiempo Completo, y otro de Tiempo y Medio.
- Un Compaginador de Tiempo y Medio
- Dos Operadores de Tiempo y medio
- Un Técnico de Información y Relaciones.

CLAUSULA 53

La Universidad pagará, a manera de estímulo, tres días de salario mensualmente a los trabajadores administrativos, técnicos, manuales, de servicios profesionales y sub-profesionales que en un periodo de treinta días naturales no tengan inasistencias ni retardos a sus labores. Se tomarán como días efectivos laborados los días económicos, los días adicionales de vacaciones, los días festivos, las incapacidades y los permisos sindicales en el lapso señalado. Si faltare el checador o estuviera descompuesto, las partes en cada centro de trabajo se pondrán de acuerdo en la forma de controlar la entrada y la salida de los trabajadores. Asimismo, al término de cada semestre y como estímulo al cumplimiento de sus obligaciones contractuales los trabajadores académicos tendrán derecho a un pago adicional por el equivalente a 20 (veinte) días de salario correspondiente a su categoría. Lo anterior procederá automáticamente sin que el trabajador lo solicite expreso.

CLAUSULA 54

La Universidad aportará al Sindicato:

1. La cantidad de \$3500,000.00 (tres millones quinientos mil pesos, 00/100, M.N.), para sufragar los gastos de: desarrollo de las actividades de capacitación sindical y para fomento del deporte y la cultura de los trabajadores.

Esta cantidad será entregada al Sindicato en dos partidas: una, en la primera semana de febrero y, la otra, en la primera semana del mes de marzo de cada año.

2. La cantidad de \$320,000.00 (treientos veinte mil pesos, 00/100 M.N.), quincenalmente destinados al órgano de prensa con la obligación para el sindicato de que, para que obtenga la siguiente partida quincenal, deberá entregar a la Institución el respectivo número del ejemplar publicado.

CLAUSULA 55

La Universidad dará prioridad y todo tipo de facilidades a los trabajos de impresión del Sindicato para que se realicen en sus departamentos de impresión, en los términos del Convenio que ambas partes acuerden.

CLAUSULA 56

La Universidad practicará a los salarios de los trabajadores sindicalizados los descuentos por cuotas sindicales acordadas por el Sindicato, debiendo cubrir dicho importe al Sindicato durante los cinco días siguientes a la fecha en que se hayan realizado estos descuentos. Asimismo, la Universidad se obliga a practicar los descuentos por cuotas de sindicalizados, desde la fecha de ingreso del trabajador al Sindicato.

La Universidad no podrá suspender los descuentos por cuotas ordinaria, sin la petición escrita del propio Sindicato.

El Sindicato notificara por escrito a la Institución de aquellos trabajadores a quienes se les deberá aplicar el descuento de las cuotas sindicales, así como hacer los ajustes correspondientes en errores que puedan presentarse, mismos que serán revisados por las partes.

CLAUSULA 57

La Universidad resolverá y, en su caso, expedirá al trabajador el nombramiento que corresponde al trabajo para el cual fue propuesto, especificando la adscripción, jornada, categoría, nivel y duración del mismo, dentro de los quince días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha en que haya sido presentada la propuesta sindical. En caso de que se resuelva negativamente, la Universidad explicará las causas.

CLAUSULA 58

La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores su Carta de Antigüedad en un plazo máximo de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que sea presentada la solicitud.

CLAUSULA 59

La Universidad se obliga a programar anualmente cursos de pedagogía para su personal docente.

CLAUSULA 60

La Universidad podrá proporcionar a la, o las, delegaciones del Sindicato un local para su funcionamiento, dotado minimamente de un escritorio y un archivero.

CLAUSULA 61

La Universidad Autónoma de Puebla informará al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla de su política de Concesiones.

CLAUSULA 62

La Universidad y el Sindicato pagarán, en partes iguales, la reproducción de ocho mil ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

CLAUSULA 63

Para los trabajadores administrativos, manuales, técnicos, subprofesionales, oficios, la jornada de trabajo se clasifica en:

1) DIURNA:

Con una duración de siete horas, comprendidas entre las seis y las veinte horas.

2) NOCTURNA:

Con una duración de siete horas diarias y que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media diarias; si comprende tres horas y media o más, se computara como jornada nocturna.

CLAUSULA 64

La jornada de trabajo para las categorías en cada una de las ramas de trabajo universitario se computará de la siguiente forma:

1) Para las ramas administrativas, manuales y técnicas:

A) Trabajadores de tiempo completo:

- Jornada diurna: Treinta y siete horas con treinta minutos a la semana.
- Jornada nocturna y mixta: treinta y cinco horas a la semana.

B) Trabajadores de Medio Tiempo:

- Jornada diurna: dieciocho horas con 45 minutos a la semana.
- Jornada nocturna y mixta: diecisiete horas con treinta minutos a la semana.

2) Para las ramas de servicios profesionales y académicos:

A) Trabajadores de Tiempo Completo:

- Cuarenta horas a la semana.

B) Trabajadores de Medio Tiempo:

- Veinte horas a la semana.

C) Trabajadores por hora:

- Sesenta minutos.

La distribución del tiempo laboral se contemplará en el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 65

Por cada cinco días laborados, los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso con pagos de salario integro, los que serán de preferencia sábados y domingo, salvo lo establecido en el presente Contrato, para los trabajadores académicos, de servicios profesionales y subprofesionales.

CLAUSULA 66

La jornada de trabajo sera continúa, pero en circunstancias especiales y previo acuerdo con el Sindicato, podran establecerse jornadas discontinuas en las que deberá haber un lapso de dos horas: entre los períodos de la jornada.

La jornada diaria de trabajo no podra exceder de ocho horas para los trabajadores de Tiempo Completo, ni de cuatro horas para los trabajadores de Medio Tiempo. Excepto en los trabajos específicos que ameriten una jornada de trabajo diferente, previo acuerdo entre las partes

CLAUSULA 67

Los trabajadores de Tiempo Completo disfrutaran, dentro de su jornada de trabajo, de media hora para tomar sus alimentos o descansar, que se computará como efectiva laborada. Este periodo será disfrutado conforme lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo

CLAUSULA 68

En los casos de personal de vigilancia y especializado, las partes podrán distribuir las horas de trabajo en la semana sin que puedan exceder de treinta y siete horas y media de trabajo, para las jornadas establecidas en la Cláusula 63 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de que las horas de entrada y de salida sean cómodas para los trabajadores.

CLAUSULA 69

Las horas de iniciación y término de las jornadas de trabajo serán establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo. Los trabajadores técnicos, administrativos, manuales, de servicios profesionales y oficios, gozarán de una tolerancia de quince minutos a la hora de entrada a sus labores.

CLAUSULA 70

La jornada de trabajo para los trabajadores académicos al servicio de la Universidad será la siguiente:

- A) Para los trabajadores académicos de Tiempo Completo, cuarenta horas-semana.

Distribución del tiempo:

- I) Docentes.

1) De doce a dieciocho horas-pizarrón-semana, de acuerdo al Reglamento Interior de Trabajo. Excepcionalmente se establece la posibilidad de reducir sus horas-pizarrón a nueve horas, atendiendo al número de materias que imparte y a sus características, a las necesidades particulares de la dependencia de que se trate y el plan de trabajo adicional del trabajador, siempre con la aprobación de las autoridades universitarias de la dependencia.

2) El resto del tiempo: de veintiocho a veintidós horas por semana y, en el caso excepcional del inciso 1), será de treinta y una horas-semana; se podrá emplear, con base en los planes de desarrollo académico de la dependencia de que se trate y por acuerdo entre el trabajador académico y los titulares de la dependencia, con la participación de los comités delegacionales correspondientes, en diversas actividades académicas, tales como:

- Asesorías individuales o colectivas a los alumnos, cursos anteriores a los exámenes de promoción sin exceder la carga máxima de las dieciocho horas-pizarrón-semana; asistencia en actividades de laboratorios, clínicas, talleres y prácticas de campo; realización de conferencias, cursos cortos y seminarios, redacción de artículos y notas de clase; tareas de Investigación y divulgación científica, dirección de tesis, asesorías de servicio social, preparación de planes y programas de estudio, participación en las actividades de orientación profesional; revisión bibliográfica, a la preparación, ejecución, revisión y calificación de exámenes de: admisión, parciales, ordinarios, de promoción, profesionales y de oposición.

II) Investigadores.

1) De treinta y cuatro a veintisiete horas-semana de investigación y actividades que se derivan de ella.

2) El resto del tiempo: de seis a trece horas, impartición de horas-pizarrón.

III De la Extensión Universitaria.

De acuerdo al Reglamento Interior de Trabajo.

1) Educación Física.

2) Extensión Universitaria.

B) Para los trabajadores académicos de medio Tiempo, su jornada de trabajo será de veinte horas a la semana

Distribución del tiempo:

I) Docentes.

1) De nueve a quince horas-pizarrón-semana, conforme Reglamento Interior de Trabajo.

2) De once a quince horas-semana en asesorías individuales y colectivas a los alumnos, asistencia en actividades de laboratorio, clínicas, talleres conferencias preparación, ejecución, revisión y calificación de exámenes de: admisión, parciales, ordinarios, de promoción, profesionales elaboración de planes y programas de estudio.

II) Investigadores.

1) De quince a diecisiete horas-semana de investigación y actividades que se derivan de ella.

2) Las horas restantes en la Impartición de horas-pizarrón.

Independientemente de su jornada como trabajadores, académicos de Medio Tiempo, podrán laborar, si es el caso, dentro de la Universidad hasta un máximo de doce horas-pizarrón-semana.

C) Para los trabajadores académicos auxiliares de docencia y de Investigación, su jornada de trabajo será de veinte horas-semana y estará sujeta al Reglamento Interior de Trabajo, independientemente de su jornada como auxiliares de docencia e investigación, estos trabajadores podrán laborar -si es el caso- dentro de la Universidad, hasta un máximo de doce horas-pizarrón-semana.

D) Para los trabajadores académicos hora-clase, la jornada de trabajo será de dieciocho horas-pizarrón-semana como máximo en la Institución. Además estarán obligados a preparar y calificar exámenes ordinarios y extraordinarios, conforme al Reglamento Interior de Trabajo, y no tendrán obligación de impartir asesoría académica.

E) Para los instructores, veinticinco horas-semana y estará sujeto al Reglamento Interior de Trabajo. Independientemente de su jornada como instructores, estos trabajadores podrán laborar, dentro de la Universidad hasta un máximo de doce horas-pizarrón-semana.

F) Para los educadores, veinte horas-semana, y estará sujeto al Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 71

Los trabajadores académicos al servicio de la Universidad podrán laborar en más de una dependencia de ésta, ajustando su jornada de trabajo a lo dispuesto en la cláusula anterior.

Los trabajadores académicos al servicio de la Universidad en las categorías de tiempo completo no podrán exceder, en ningún caso, la jornada de cuarenta horas a la semana en la misma.

CAPITULO VI

DEL SALARIO

CLAUSULA 72

El trabajo extraordinario, a solicitud expresa de la Universidad y con el consentimiento de los trabajadores, se pagará a razón del cien por ciento más del salario asignado para jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, tal excedente se pagará en un doscientos por ciento más del salario ordinario.

CLAUSULA 73

Cuando a solicitud de la Universidad un trabajador preste servicios en sus días de descanso semanal o de descanso obligatorio previstos en este Contrato Colectivo de Trabajo, percibirá un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponde percibir por el descanso. Los comités delegacionales presentarán cada seis meses ante el titular de cada dependencia el rol de trabajadores que laborarán en los días de descanso obligatorio o por suspensión a solicitud expresa de la Universidad

CLAUSULA 74

Los salarios de los trabajadores serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría, y siempre se observará el principio de que a trabajo igual salario igual desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia calidad de trabajo también iguales, corresponderá salario igual y no podrá ser reducido por ninguna causa. Las partes resolverán los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores y salarios.

CLAUSULA 75

La Universidad pagará como gratificación a los trabajadores un aguinaldo de dos meses y medio de salario, mismo que sera cubierto dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, recibirán un aguinaldo proporcional al tiempo trabajado

CLAUSULA 76

Independientemente de los incrementos salariales contemplados en el Contrato Colectivo de Trabajo, se establese un sistema de compensaciones por antigüedad, automático e individual, tomando como base el salario directo vigente a partir del 15 de febrero de 1991 por los períodos y con los porcentajes siguientes:

- Del 13% para los trabajadores que tengan cinco años de labores.
- Del 1% adicional por cada año de servicio para los trabajadores que tengan de seis a diez años de servicios.
- Del 1.5% adicional por cada año de servicio para los trabajadores que tengan de once a veinte años de servicio.

- Del 2.0% adicional por cada año de servicio para los trabajadores que tengan de veintiún años de servicio en adelante.

CLAUSULA 77

Los pagos de los salario se harán puntualmente el último día hábil de cada quincena, en el lugar y durante la jornada de trabajo a partir de las ocho horas, obligándose la Universidad ante la Institución Bancaria correspondiente al pago en la hora señalada y en el conjunto de las sucursales; salvo comunicación escrita de la Universidad que justifique el retraso, debiéndose hacer ésta con una semana de anticipación. Para los trabajadores que presten sus servicios fuera de la ciudad de Puebla, la hora de pago deberá ser cuando las instituciones bancarias de su localidad se encuentren abiertas al publico.

Las autoridades universitarias sólo podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones en los siguientes casos:

- 1) Cuándo un trabajador contraiga deudas con la Universidad por anticipo de salario.
- 2) Para cubrir cantidades que se hayan pagado al trabajador por exceso o por error.
- 3) Por concepto de cuotas acordadas por el Sindicato, desde la fecha de ingreso del trabajador al Sindicato.
- 4) Por aportaciones, cooperativas, o al fondo de ahorro, cuando así lo disponga el Sindicato y lo acepte el trabajador.
- 5) Por retardos o inasistencias no justificadas, de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo.
- 6) Por préstamos o créditos que le otorgue la Institución y/ o el Sindicato.
- 7) Cuando se trate de mandato por autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.
- 8) Por concepto de impuestos sobre productos del trabajo.
- 9) Para cubrir el valor de los materiales a que se refiere el inciso 7) de la Cláusula 47 de presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- 10) Cuando se constituya como aval ante la Institución.
- 11) Por aportaciones al fondo de la vivienda de los trabajadores.

El derecho de la Universidad para hacer los descuentos de los que hablan los incisos 2), 3), 4) y 5) de esta cláusula, prescribirá en treinta días hábiles contados a partir de la fecha en la que adquiriera el trabajador la obligación, con excepción de los casos señalados en los incisos 1), 6), 9), 10) y 10) de esta cláusula, los descuentos serán quincenales, no podrán ser mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible superior al importe de un mes de salario.

En el momento del pago de los salarios se entregará a cada trabajador un comprobante que explique las percepciones y deducciones. La Universidad se obliga a comunicar por escrito al trabajador las deducciones extraordinarias que haga de su salario.

Asímismo, la Institución se obliga a reintegrar en la quincena inmediata posterior cualquier descuento injustificado al trabajador o por error de la misma.

CLAUSULA 78

La Universidad Incrementará los salarios de los tabuladores vigentes en un 17% (diecisiete por ciento), a apartir del 15 de febrero de 1991. Asimismo se compromete a otorgar un 2.5% (Dos punto cinco por ciento), del salario como ayuda para transporte y educación; este último porcentaje será calculado con base al salario incrementado conforme a la presente cláusula

Además, la Institución se compromete a entregar quincenalmente a cada uno de los trabajadores una canasta de alimentos básicos, mediante un vale que será canjeado en la Tienda Universitaria, con el siguiente importe:

- Para los trabajadores de tiempo completo \$40.000.00 (Cuarenta mil pesos, 00/100 M.N.)
- Para los trabajadores de medio tiempo con jornada adicional por horas \$30,000.00 (treinta mil pesos, 00/100 M.N.).
- Para los trabajadores de medio tiempo sin jornada adicional por horas \$20.000.00 (veinte mil pesos, 00/100 M.N.).
- Para los trabajadores por horas \$16.000.00 (dieciséis mil pesos; 00/100 M.N.).
- Para el caso de los trabajadores adscritos a las dependencias foráneas, la Universidad gestionará ante Centros de Abasto de las localidades correspondientes la aceptación y canje de dichos vales. En tanto esto no ocurra, el importe de los vales será cubierto en efectivo a los trabajadores de dichas dependencias sin que se aplique gravamen.

CLAUSULA 79

La Universidad recibirá el costo integro, sin aplicar gravamen o impuesto, de las prestaciones de Previsión Social establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, previo cumplimiento de los procedimientos establecidos para cada caso.

1. Pago de medicamentos.
2. Pago de anteojos.
3. Pago de medicamentos de curación y/o quirúrgico.
4. Pago de aparatos de prótesis.
5. Pago de aparatos de ortopedia.
6. Pago de prótesis dental.
7. Viáticos.

Asímismo la Universidad cubrirá el costo integro de la siguientes prestaciones, sin aplicar gravamen o impuesto:

1. Canastilla de bebé.
2. Pago de Marcha.
3. Gastos de defunción.
4. Ayuda de guardería.
5. Pago de colegiaturas en caso de trabajadores con hijos con lento aprendizaje u otras deficiencias que impidan su desarrollo.
6. Seguro de vida.
7. Aguinaldo.
8. Todas las demás prestaciones que se deriven de la Ley y del presente Contrato, así como aquellas que se encuentran exentas por disposición fiscal.

CLAUSULA 80

La Universidad se compromete a otorgar automáticamente a sus trabajadores, en los mismos términos y proporciones en que se otorgue a nivel nacional, los incrementos salariales de emergencia

CLAUSULA 81

La Institución entregará a los trabajadores académicos, como ayuda para material bibliográfico, las siguientes cantidades:

- a) \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos, 00/100 M.N.) mensuales para los profesores o investigadores de tiempo completo.
- b) 25,000.00 (Veinticinco mil pesos, 00/100 M.M.) mensuales para los profesores o investigadores de medio tiempo.

Estas cantidades estarán exentas de gravamen de acuerdo a la Ley de Impuesto Sobre la Renta, Título IV, Inciso 77, Fracción VI (De las prestaciones de Previsión Social).

CLAUSULA 82

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada por la forma de pago adoptada por la Universidad para el puesto de que se trata o por la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, aun cuando los trabajos, materia de este Contrato Colectivo de Trabajo se retribuyan con cargo a partidas especiales, serán contratados conforme a las disposiciones de este Contrato y los Reglamentos de Admisión, Promoción y el de Interior de Trabajo.

CLAUSULA 83

Además del salario correspondiente al período de vacaciones, el trabajador percibirá una prima vacacional anual del 50% (Cincuenta por ciento), sobre dicho salario, que le será cubierto con ésta. El trabajador tendrá derecho a esta prestación una vez que haya cumplido seis meses de servicios ininterrumpidos para la Universidad.

En el mes de enero, la Institución le pagará al trabajador la prima correspondiente a su periodo adicional de vacaciones, independientemente si las disfruto o no.

CLAUSULA 84

Los trabajadores administrativos, manuales, técnicos que laboran en los días sábado y domingo, además del salario que les corresponde por esos días, percibirán un 25% (Veinticinco por ciento) de su salario como prima adicional.

Los trabajadores académicos recibirán una prima con el mismo porcentajes, sólo cuando laboren el día domingo.

CAPITULO VII

DE LAS VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO

CLAUSULA 85

Son días de descanso obligatorio, con goce de salario íntegro:

- 1o. de Enero.
- 5 de Febrero.
- 7 y 21 de Marzo.
- 1o., 5 y 10 de Mayo.
- 16 de Septiembre.
- 12, 18, 19 y 20 de Noviembre.
- 1o. de Diciembre (de cada seis años, cuando corresponda el cambio de titular del Poder Ejecutivo Federal).
- 25 de Diciembre.
- Los días jueves, viernes y sábado de la llamada Semana Santa y los días señalados en el calendario escolar, aprobado por el Honorable Consejo Universitario.

Además de los días señalados en esta cláusula, los trabajadores gozarán anualmente de dos días más de descanso obligatorio con goce de salario íntegro, que serán disfrutados los días 24 y 31 de diciembre por los que laboran en el Hospital Universitario y los demás trabajadores los días 15 de mayo y 1o. de noviembre.

CLAUSULA 86

Los trabajadores disfrutarán de vacaciones, con goce de salario íntegro, en los siguientes términos.

- 1) Los que tengan seis meses y hasta cinco años de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de quince días hábiles cada uno, de acuerdo con el calendario escolar de la Universidad, o en su caso con los calendarios de actividades de las dependencias a que estén adscritos.
- 2) Los que tengan más de cinco y hasta diez años de servicios, disfrutaran además de un periodo adicional de cinco días hábiles al año.
- 3) Los que tengan más de diez y hasta quince años de servicios, disfrutarán además de un periodo adicional de ocho días hábiles al año.
- 4) Los que tengan más de quince años de servicios, disfrutarán de un período adicional de once días hábiles al año.
- 5) Los que tengan más de veinte años de servicios, disfrutarán.además de catorce días hábiles al año.

En el Reglamento Interior de Trabajo deberán establecerse las excepciones respecto de aquellas dependencias que requieren de un trabajo continuo en cuyo caso, las partes convendrán las formas de disfrute de las vacaciones y de los días adicionales.

Cuando un trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los períodos señalados por habersele asignado tareas conforme al Reglamento Interior de Trabajo, disfrutarán de ellas en los siguientes días a la fecha en que concluyan los periodos citados.

Los períodos vacacionales en ningún caso serán acumulativos con los años siguientes, y en consecuencia, los trabajadores no podrán dejar de gozarlos.

CLAUSULA 87

En aquellas dependencias en que por la naturaleza del trabajo no sea posible su interrupción, a juicio de las partes, éstas convendrán los días en que los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal y vacaciones.

CAPITULO VIII

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CLAUSULA 88

La Universidad otorgará servicio médico gratuito, eficaz e inmediato a todos los trabajadores a su servicio, jubilados y pensionados y a sus dependientes económicos a través del Hospital Universitario. Asimismo se compromete a poner al servicio exclusivo de los trabajadores y de sus dependientes económicos, personal médico permanente a fin de satisfacer sus necesidades de acuerdo con el reglamento del H.U.P. la Universidad instalará clínicas en las ciudades de Atlixco y Tecamachalco.

Este servicio cubrirá riesgos y enfermedades profesionales y no profesionales de los trabajadores y sus dependientes económicos garantizando material de curación, hospitalización, plasma y sangre, así como medicamentos, siendo estos últimos proporcionados por la Farmacia Universitaria. De no existir medicamentos en la Farmacia, La Universidad se obliga a reintegrar el costo de las medicinas en la siguiente quincena en la que se genere el derecho a partir de la presentación de las notas y la receta correspondientes debidamente avaladas por el Hospital Universitario.

Cuando el Hospital Universitario no tenga capacidad para atender determinadas enfermedades, éste contratará los servicios de otra Institución, remitirá al enfermo a ella y cubrirá los gastos que de esto se desprendan. Para los trabajadores y sus dependientes económicos, la Universidad expedirá inmediatamente después del ingreso del trabajador a la Universidad, la constancia o credencial respectiva para la prestación de los servicios médicos.

Cuando los trabajadores dejen de prestar sus servicios a la Universidad por cualquier motivo, tendrán derecho a los servicios médicos por un período adicional de 3 (tres) meses, en el caso de que hubiera laborado 3 (tres) meses o menos; y por un período adicional de 6 (seis) meses si hubiera laborado por más de 3 (tres) meses.

CLAUSULA 89

En los casos de riesgos profesionales, La Universidad cubrirá los gastos originados por ellos, así como la indemnización correspondiente, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 90

La Universidad se obliga a pagar un sobresueldo a los trabajadores ocupacionalmente expuestos, así como a aquellos que laboren en áreas insalubres o peligrosas. Dicho sobresueldo se establecerá con base a las disposiciones de la Ley y los dictámenes que al respecto emita la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 91

Los padres o madres trabajadores, y sólo uno de ellos, disfrutará de permiso con goce de salario íntegro para faltar a su trabajo por todo el tiempo que sea necesario cuando los hijos menores de doce años se encuentren enfermos. La calificación sobre la enfermedad atenderá a las indicaciones del médico de la guardería o del personal acreditado por el Hospital Universitario, el médico asignado a estas labores deberá asistir al domicilio del afectado para atender el permiso del trabajador. Esta consulta será previa solicitud telefónica.

CLAUSULA 92

Cuando el trabajador se encuentre con incapacidad médica para laborar, determinada o supervisada por el Hospital Universitario, tendrá derecho a recibir su salario íntegro, salvo en los casos de origen étílico, de drogas o de enervantes, las incapacidades médicas sólo serán autorizadas por el Hospital Universitario, dando aviso al mismo dentro de las setenta y dos horas de iniciada la causa que imposibilite al trabajador a acudir a sus labores, los casos excepcionales estarán contemplados en el Reglamento de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 93

La Universidad concederá a las trabajadoras, con motivo de parto, un período efectivo de 90 días de descanso con goce de salario íntegro a partir de la determinación médica correspondiente. Este período se prolongará por todo el tiempo que sea necesario en aquellos casos en que las trabajadoras se vean imposibilitadas para laborar a consecuencia del embarazo o parto.

Cuando las vacaciones y los días de descanso obligatorio que señala el Contrato Colectivo de Trabajo y el calendario de actividades del Honorable Consejo Universitario coincidan con los períodos de la incapacidad motivados por el embarazo o parto antes señalado, las trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones y los días de descanso obligatorio cuando concluya el último período de incapacidad de que haya hecho uso; durante este periodo la madre trabajadora conservará todos sus derechos conforme el presente Contrato Colectivo de Trabajo y la ley

CLAUSULA 94

La madre trabajadora tendrá derecho, durante la etapa de lactancia, a dos períodos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en los lugares adecuados y discutidos por los comités delegacionales, la interesada y los titulares de su dependencia, integrándose el contenido del resolutivo al Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 95

Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones por encontrarse incapacitado por motivo de accidente, enfermedad profesional o no profesional, las disfrutará inmediatamente después de concluir el último período de incapacidad. El trabajador conservará todos sus derechos conforme el presente Contrato Colectivo de Trabajo y la ley

CLAUSULA 96

La Universidad se obliga a realizar exámenes médicos a través del personal del Hospital Universitario; cada seis meses a los trabajadores que laboren en lugares de alto riesgo, insalubres o peligrosos; y cada año al resto de los mismos. determinados por la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 97

La Universidad se obliga a realizar exámenes médicos a los animales que estén sujetos a producción o investigación en las dependencias que existen o en el futuro se crearen, organizados aquellos en forma periódica por la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 98

La Universidad se obliga a entregar a las madres trabajadoras, o a la cónyuge del trabajador, la dotación de leche en polvo que se prescriba al recién nacido por un período de seis meses, contados a partir de la primera entrega, sin que este período rebase el momento en que el niño cumpla un año de edad.

CLAUSULA 99

Cuando un trabajador sufra un riesgo profesional, una incapacidad temporal, tendrá derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, material de curación, aparatos de prótesis y el 100% del salario que venía percibiendo.

Si se tratase de incapacidad parcial permanente, se le proporcionará otro empleo compatible con sus aptitudes, con el 100% de su salario.

Si la incapacidad fuera total permanente, se le pensionará con el 100% que venía percibiendo, sin perjuicio de recibir los incrementos correspondientes y demás prestaciones a que tuviera derecho.

CLAUSULA 100

A los trabajadores les será concedida una pensión por jubilación en los siguientes casos:

I. Por antigüedad: cuando tenga 25 años de servicios prestados a la Institución, con el salario que el trabajador disfrute en la fecha que le sea concedida la jubilación.

II. Por edad: cuando haya cumplido 55 años y más de 10 años de servicios; en este caso el monto de la pensión se fijará de acuerdo a la tabla que convendrán la Universidad y el Sindicato.

III. Por antigüedad: Cuando el trabajador cumpla 20 años de servicios ininterrumpidos en áreas insalubres o de alto riesgo en la U.A.P. Los lugares de labor mencionados serán calificados como tales por la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad. El trabajador que sea sujeto de esta prestación se jubilará con el salario que perciba en el momento que se le otorge.

CLAUSULA 101

La Universidad cubrirá al trabajador que se jubile, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho, una gratificación conforme a la siguiente tabla, con base en el salario percibido en el momento en que sea concedida la jubilación:

- 1) Al que tenga de 10 a menos de 15 años de servicios, el importe de un mes y medio de salario.
- 2) Al que tenga de 15 a menos de 20 años de servicios, el importe de tres meses y medio de salario.
- 3) Al que tenga de 20 a menos de 25 años de servicios, el importe de cinco meses y medio de salario.
- 4) Al que tenga de 25 a menos de 30 años de servicios, el importe de siete meses y medio de salario.
- 5) Al que tenga de 30 a menos de 35 años de servicios, el importe de nueve meses y medio de salario.
- 6) Al que tenga más de 35 años de servicio, el importe de once y medio meses de salario.

CLAUSULA 102

La Universidad donará una casa para que en ella se instale "La Casa de los Jubilados" o pensionados de la Universidad.

CLAUSULA 103

El pago de la pensión de los trabajadores jubilados, y las pensiones otorgadas a los dependientes económicos de los trabajadores jubilados fallecidos, se hará puntualmente cada quincena en el día y lugar que acuerden las partes. Este pago se hará en efectivo, por medio de un pagador nombrado por la Institución.

CLAUSULA 104

La antigüedad de los trabajadores se contará a partir de su primer ingreso a la Universidad como trabajador, pero no se tomarán en cuenta los períodos en que haya dejado de prestar sus servicios a la Institución sin goce de salario, excepto en los períodos de vacaciones, permisos con goce de salario, incapacidades médicas y en los casos de superación, capacitación o adiestramiento, además de los ya existentes en el convenio de antigüedad vigente suscrito por las partes.

Será considerado como año de antigüedad toda fracción que exceda de seis meses de servicio.

CLAUSULA 105

Los trabajadores jubilados gozarán de los incrementos salariales que se otorguen a la plaza en que fueron jubilados. Así mismo de las siguientes prestaciones: prima vacacional, aguinaldo, servicios médicos, tienda universitaria, seguro de vida, pago de marcha, librería y canasta básica.

CLAUSULA 106

La Universidad cubrirá a los deudos del trabajador que haya prestado sus servicios o jubilado gastos de defunción por la cantidad de \$450,000.00, así como el importe de seis meses de salario como pago de marcha. El pago se hará inmediatamente a quiénes tengan derecho a ello conforme a la ley, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho el trabajador, de acuerdo a la propia ley y al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Así mismo la Universidad se obliga a aportar la cantidad de \$250,000.00 para los gastos de defunción cuando fallezca un dependiente económico del trabajador.

CLAUSULA 107

La Universidad proporcionará a los hijos de los trabajadores, servicio gratuito en el Circulo infantil para los niños sanos, que contemple las condiciones óptimas para tal efecto, determinadas por la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad. El Circulo Infantil dará servicio para niños de edad maternal hasta la edad de cuatro años y preescolar hasta la edad requerida por el sistema oficial de educación para iniciar la enseñanza elemental.

CLAUSULA 108

La Institución y el Sindicato realizarán conjuntamente ante las autoridades competentes las gestiones procedentes para la construcción del Circulo Infantil.

La Universidad se compromete a gestionar ante la Secretaría de Educación Pública, un subsidio especial para el mantenimiento y funcionamiento de los actuales Círculos Infantiles.

Una vez que se obtenga el subsidio y comiencen a funcionar los nuevos Círculos Infantiles, en estos prestara sus servicios el personal que actualmente labora en la Institución.

En tanto lleguen a fructificar las gestiones de la Universidad, esta seguirá prestando el servicio del Circulo Infantil para los hijos de los trabajadores, como lo hace hasta la fecha.

Mientras no se establezcan los Círculos Infantiles en las Ciudades de Atlixco, Tecamachalco y Teziutlán, la Universidad pagará a los trabajadores \$40,000.00 mensuales a los trabajadores por cada hijo que sea rechazado por falta de cupo en los mencionados círculos infantiles.

CLAUSULA 109

La Comisión Bipartita del Circulo Infantil se encargará de supervisar el funcionamiento de dicha dependencia. Para ello se mantendrá en contacto permanente con las autoridades de la misma.

Esta Comisión se integrará conforme a lo establecido en la cláusula 9 del Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 110

Cuando los niños de los trabajadores, presenten problemas de lento aprendizaje u otras deficiencias que impidan su desarrollo conforme al dictamen que presente el Hospital Universitario, la Universidad se obliga a canalizarlos a Instituciones especializadas para su adecuada atención y pagará el costo de la misma.

CLAUSULA 111

La Institución se obliga a otorgar a sus trabajadores, el aval ante las empresas o instituciones con las cuales se pudiera concertar convenios para el financiamiento de Unidades habitacionales o colectivas, así como a destinar a partir del 1o. de Enero de 1980 una cantidad equivalente al 5% de sus nóminas para la formación de un fondo de vivienda para los trabajadores. Dicho fondo se manejará conforme al reglamento que para tal efecto se formule.

A todos los trabajadores que sean jubilados o se jubilen y a los deudos de los trabajadores que fallezcan a partir del 1o. de Enero de 1980, se les entregará el 5% al que se refiere esta cláusula.

Las partes acuerdan que el reglamento sea entregado en un plazo de dos meses a partir de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 1991-1992.

CLAUSULA 112

La Institución y el Sindicato se comprometen a realizar gestiones conjuntamente ante el Gobierno del Estado, SEDUE, INFONAVIT o cualquier dependencia responsable de los programas estatales de vivienda, para tener viviendas de los trabajadores, créditos para sus construcciones y los recursos suficientes para cubrir el adeudo que por este concepto tiene la Universidad.

CLAUSULA 113

La Universidad se obliga a poner a disposición de los trabajadores y de su familia, las instalaciones deportivas en condiciones funcionales con su respectivo servicio durante todos los días del año. Así mismo, por medio de los organismos respectivos, estimular el desarrollo de la cultura física y el deporte de los trabajadores y sus familiares.

CLAUSULA 114

La Universidad aportará el pago integro para contratar una compañía aseguradora autorizada, un seguro de vida colectivo para los trabajadores a su servicio que consistirá en:

- \$15,000,000.00 por muerte natural.
- \$30,000,000.00 por muerte accidental.
- \$45,000,000.00 por muerte colectiva.

El contrato se establecerá a través de un concurso público para que las partes, de común acuerdo designen a la aseguradora.

CLAUSULA 115

La Universidad proporcionará a los trabajadores, por una sola vez al año, la cantidad de \$50,000.00 para los aros, así como el costo integro de los cristales de los lentes que los médicos prescribieran, las veces que sea necesario.

Cuando el trabajador o sus dependientes económicos por prescripción médica requieran el uso de lentes de contacto, la Universidad absorberá el costo total de los mismos.

CLAUSULA 116

El servicio médico para los trabajadores y sus familiares dependientes económicos, en los casos de riesgos profesionales y no profesionales, comprende el derecho a los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, atención de enfermedades dentales y el material que se requiera.

CLAUSULA 117

La Universidad se obliga a mantener y administrar por tiempo indeterminado la Tienda Universitaria al servicio de los trabajadores y gestionar el ingreso de dicha tienda al sistema de FONACOT.

La Comisión Bipartita de la Tienda Universitaria vigilará los precios, calidad y variedad de los productos que se expendan en la misma, obligandose a publicar mensualmente la lista de productos y de precios en existencia.

La Universidad se obliga, a través de la Tienda Universitaria, a mantener su stock, prioritariamente, productos básicos, cuyos precios serán supervisados por la Comisión Bipartita de la TTUAP a fin de garantizar precio igual o menor a los establecidos oficialmente. Así mismo formarán parte del stock aparatos electrodomésticos y línea blanca.

CLAUSULA 118

La Universidad se compromete a otorgar pensión económica a los dependientes económicos de los trabajadores o jubilados fallecidos. Esta obligación se regulará por el reglamento que las partes sancionarán, entre tanto éste no se apruebe, se registrá conforme lo establece la ley del ISSSTE.

CLAUSULA 119

La Universidad proveerá a las madres trabajadoras o al cónyuge del trabajador, cuando den a luz, una canastilla por cada hijo nacido vivo consistente en la cantidad de \$100,000.00.

CLAUSULA 120

La Comisión Bipartita de antigüedad, jubilación y pensiones publicará el último día hábil del mes de enero de cada año, el cuadro general d antigüedad de los trabajadores.

CLAUSULA 121

La Universidad y el Sindicato se comprometen, previo estudio, a incorporar a los trabajadores a su servicio a una Institución de seguridad social. Así mismo la Universidad se compromete a mantener los beneficios y prestaciones que no formen parte de la cobertura de dicha Institución de seguridad social, y a otorgar las diferencias que pudieran existir en el monto de las mismas y a respetar aquellos derechos que pudieran afectarse con motivo de la incorporación.

CAPITULO IX

DE LA CONTRATACION

CLAUSULA 122

La Comisión Bipartita del Tabulador elaborará y convendrá el manual de clasificación de Plazas de los trabajadores, el cual contendrá los requisitos generales que deben reunir los aspirantes a ocuparlas. En tanto no se apruebe el manual de clasificación de Plazas, la Comisión Bipartita de Admisión establecerá los requisitos generales para cada rama, sub-rama, categoría y niveles de los puestos de trabajo.

El Reglamento de Trabajo del Personal Académico contendrá los requisitos generales y específicos para cada rama, categoría y nivel, definiendo las funciones para cada una de ellas. La Comisión Mixta conocerá, vigilará y objetará los procedimientos de ingreso de las plazas académicas ante las instancias correspondientes, cuando éstos no se apeguen a lo establecido en dicho reglamento.

La Comisión Bipartita del Tabulador conformará administrativamente el Tabulador de los Trabajadores Universitarios, integrándolo con la escala de salarios y la relación de ramas, sub-ramas, categoría y niveles y formará parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 123

Los procedimientos conforme a los que se cubrirán las plazas vacantes se establecerán en el Reglamento de Admisión, mismo que formularán y aprobarán las partes.

CLAUSULA 124

El Reglamento de Admisión de los trabajadores administrativos se formulará y aprobará observando las siguientes normas:

- 1) Las plazas vacantes definitivas y por tiempo determinado igual o mayor de 6 (seis) meses serán cubiertas a través de exámenes de conocimientos. Cuando las plazas vacantes sean menores de seis meses o los exámenes no puedan ser convocados de manera inmediata, se procederá conforme a lo previsto en la Cláusula 130.
- 2) En los casos de los trabajadores por obra determinada, la Universidad podrá proponer directamente al Sindicato el o los aspirantes, los que se ajustarán a los criterios establecidos por las partes en el Reglamento de Admisión.
- 3) Los aspirantes que cubran los requisitos para la plaza, y que queden debidamente registrados por la Comisión Bipartita de Admisión, presentarán examen de conocimientos, el cuál incluirá una evaluación general del área, los aspirantes que hayan aprobado el examen, tendrán derecho a pasar a la revisión curricular, conforme a la Tabla de Puntajes aprobada por ambas partes.

La revisión curricular comprenderá la evaluación de la experiencia profesional o laboral, la experiencia particular que se tenga en el área en la cual fue convocado el examen, y el cumplimiento de los requisitos generales y específicos para la plaza de que se trata.

Para los trabajadores académicos los requisitos, criterios y procedimiento de admisión serán establecidos en el Estatuto de Personal Académico y el Reglamento correspondiente. Para el ingreso de trabajadores académicos definitivos o por tiempo indeterminado, se deberá aplicar el examen por oposición como medio de selección. Los requisitos generales y específicos para las plazas académicas serán aprobados por el Consejo Académico de la Dependencia y serán publicados en las convocatorias respectivas.

CLAUSULA 125

La Comisión Bipartita de Admisión organizará y vigilará el cumplimiento de los procedimientos generales para la realización de los exámenes que se practiquen a los aspirantes, de acuerdo al Reglamento de Admisión.

CLAUSULA 126

Una vez que en base a los dictámenes de la Comisión Bipartita de Admisión el Sindicato proponga un aspirante para ocupar una plaza vacante, la Universidad se obliga a otorgársela en un término que no sea mayor de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de la propuesta sindical. El trabajador deberá empezar a percibir el salario correspondiente a partir del momento en que tome posesión del nuevo puesto al entregar al titular de la dependencia correspondiente la copia de la propuesta sindical. Pero si por causas no imputables el trabajador no tomara posesión, empezará a cobrar sus salarios vencidos al término de los quince días hábiles antes citados.

CLAUSULA 127

Los trabajadores que se consideren afectados por alguna decisión de la Comisión Bipartita de Admisión, podrán inconformarse ante la propia Comisión dentro de los cinco días hábiles, siguientes a la fecha en que fuese publicada la decisión que les afecte. Recibidas las pruebas, la resolución se dictará diez días después que la impugnación guarde estado, de acuerdo con lo previsto por el Reglamento de Admisión.

Todas las decisiones de la Comisión Bipartita de Admisión serán publicadas.

CLAUSULA 128

Si después de realizados los exámenes por oposición, evaluados y dictaminados, las plazas académicas no fuesen cubiertas, la Comisión Mixta de Vigilancia solicitará de inmediato a la Dirección General de Relaciones y Asuntos Laborales la publicación de las plazas vacantes para que se convoque conforme al Reglamento de Trabajo Académico al examen por oposición o al concurso de méritos académicos (revisión curricular) y se proceda a la contratación que corresponda.

CLAUSULA 129

Las plazas vacantes de trabajadores académicos sujetas al examen por oposición deberán ser declaradas con una anticipación mínima de 60 días naturales al inicio de cada semestre académico y/o año académico.

CLAUSULA 130

Al presentarse las plazas vacantes por tiempo determinado, menor de seis meses, se procederá de la siguiente manera:

Al presentarse las vacantes, la Universidad por conducto de los titulares de la dependencia, Escuela o Departamento, solicitará al Sindicato, por conducto del Comité Delegacional correspondiente y del Comité Ejecutivo el o los trabajadores respectivos dentro de los cinco días hábiles siguientes en que se presenten las vacantes.

A) El Sindicato, por medio del Comité Ejecutivo, proporcionará de su bolsa de Trabajo y con la intervención del Comité Delegacional correspondiente, a los trabajadores necesarios para cubrir esas vacantes dentro de un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles, contados a partir del siguiente en que reciban la solicitud el Comité Delegacional correspondiente y el Comité Ejecutivo del SUNTUAP.

B) Si transcurrido el término, el Sindicato no proporciona los trabajadores requeridos, tanto éste como la Universidad podrán en los siguientes 5 (cinco) días hábiles presentar sus candidatos ante el Comité Delegacional correspondiente y el Comité Ejecutivo.

Si la Universidad es la única que los presenta en ésta segunda fase, lo hará saber al Comité Delegacional y al Comité Ejecutivo para que el Sindicato elabore la propuesta correspondiente siempre y cuando reúna los requisitos establecidos bilateralmente.

C) Si dentro del término señalado el Sindicato y la Universidad no presentan candidatos, o si los presentados por las partes no cumplen con los requisitos de grado y experiencia correspondiente a las vacantes y que se contendrán en el Reglamento de Admisión, se repetirá el ciclo correspondiente.

Para efecto de la contratación las propuestas sindicales para los trabajadores, en relación a los incisos A, B y C serán expedidas por el Comité Ejecutivo.

CLAUSULA 131

En caso de que transcurra el plazo establecido en el segundo párrafo de la Cláusula 130 sin que la Universidad, por conducto de los titulares de las dependencias declaren la o las plazas vacantes; y si el Sindicato por conducto de sus comités delegacionales en las dependencias demuestran su existencia, lo harán del conocimiento de la Universidad para que, a través de la Dirección General de Relaciones y Asuntos Laborales, acepte la propuesta sindical correspondiente conforme a los procedimientos de contratación.

CLAUSULA 132

La Universidad, a través de los titulares de la Dependencia, Escuela ó Departamento, informará al Sindicato, por conducto de los Comités Delegacionales correspondientes y del Comité Ejecutivo, de las vacantes que se generen en cada dependencia. La declaración de la

vacante contendrá los siguientes datos: categoría, nivel, jornada y tipo de plaza de que se trate.

Las plazas vacantes generadas por motivo de permiso con goce de salario y sin goce del mismo, estarán regidas por las siguientes normas para su declaración.

A) Vacantes menores de 180 pero mayores de 30 días, se declararán en un período máximo de diez días hábiles al momento de su vigencia.

B) Vacantes menores de 30 pero menores de 7 días, se declararán en un período máximo de tres días hábiles anteriores al momento de vigencia.

C) Vacantes menores pero mayores de 3 días, se declararán en un período máximo de tres días hábiles anteriores al momento de su vigencia.

D) Vacantes menores de 3 días se declararán en un período máximo de dos días hábiles anteriores al momento de su vigencia.

Las plazas vacantes que tengan su origen en rescisiones individuales de trabajo, jubilaciones, muerte o cambio de adscripción de los trabajadores y plazas de nueva creación, serán declaradas por la dirección General de Relaciones y Asuntos laborales en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir del momento de su conocimiento oficial.

Las licencias médicas menores de ocho días expedidas a los trabajadores no académicos, surtirán el efecto de declaración provisional de vacantes, cubriéndose conforme a lo establecido en el Capítulo de Contratación.

CLAUSULA 133

El número de plazas existentes en las diferentes ramas, sub-ramas, categoría y niveles, no podrá ser reducido, a excepción de los casos de promoción por superación y de la apertura de nuevas plazas en categorías superiores, previo acuerdo entre las partes.

Las ramas, sub-ramas, categorías y niveles que se contemplen en el tabulador anexo a este Contrato Colectivo de Trabajo no podrán ser modificadas unilateralmente.

El conjunto de plazas existentes en la Universidad no podrá ser modificado de manera unilateral en cuanto a categoría y nivel.

CLAUSULA 134

No tendrán efecto y serán motivo de conflicto las contrataciones que se hayan realizado o se realicen unilateralmente por las autoridades universitarias, así como las que no se sujeten a los procedimientos establecidos en el presente Capítulo.

En consecuencia, la Universidad se obliga a separar al trabajador contratado unilateralmente en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de la denuncia sindical.

CLAUSULA 135

La Universidad, previamente a la adopción del acuerdo de la Autoridad Universitaria de generar una plaza de Confianza, informará al Sindicato por conducto del Comité Delegacional correspondiente y al Comité Ejecutivo de la propuesta hecha por la Dependencia correspondiente.

Los titulares de las dependencias, ajustándose a los criterios del párrafo anterior, al momento de solicitar la creación de una plaza de Confianza, señalará la justificación de la misma con base en la naturaleza del trabajo a desempeñar, la categoría, el nivel, las funciones y los requisitos que debe cumplir la persona que se ocupe; presentando esta información por escrito ante el Comité Delegacional correspondiente y al Comité Ejecutivo. La Rectoría notificará por escrito al Comité Ejecutivo cuando se plantee la propuesta oficialmente.

En caso de que el Sindicato, por conducto del Comité Delegacional o el Comité ejecutivo, considere que la Plaza que se pretende crear no se ajusta a lo establecido en la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo, lo hará saber a la Universidad en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la notificación correspondiente; presentará su objeción argumentándola y fundamentándola debidamente.

Si no existe respuesta alguna a la notificación hecha al Sindicato en el plazo señalado, se considerará que no existe objeción por parte de éste y por consiguiente la institución podrá proceder a la creación de la Plaza. En caso de no cumplirse con el procedimiento descrito, la Institución por conducto de la Secretaría General no podrá proceder a la creación de la Plaza o expedición del nombramiento y a su vez, la Tesorería General no podrá proceder al pago correspondiente. Si a pesar de esto la Universidad crea la plaza y contrata, la Institución, a petición del Sindicato, procederá a la cancelación de la plaza y a la anulación de la contratación correspondiente.

CLAUSULA 136

La Universidad, a propuesta del Sindicato, estudiará con éste las cargas e intensidad de trabajo de sus dependencias, determinado la institución en un plazo máximo de 90 días naturales, si fuese necesario, las medidas correctivas.

CAPITULO X

DE LA PROMOCION Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES.

CLAUSULA 137

La Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso formulará y aprobará un reglamento de funcionamiento de procedimientos para que los trabajadores administrativos contratados por tiempo indeterminado puedan acceder a plazas superiores en categoría o nivel en la misma rama. Dicho reglamento se elaborará conforme a los criterios establecidos en el presente Capítulo.

Por lo que hace a los trabajadores académicos, la Comisión Mixta de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, vigilará que se cumpla con lo que establezca el Estatuto Académico y el Reglamento al Trabajo Académico.

CLAUSULA 138

El Reglamento de Promoción y Ascenso contendrá las siguientes normas y mecanismos para trabajadores administrativos, manuales y técnicos.

1.- ASCENSOS AUTOMATICOS.

A) Los ascensos automáticos se realizarán al nivel que alcance el trabajo de acuerdo a la tabla de puntajes o en su defecto, cubra los requisitos de grado académico o calificación del puesto de que se trata y, los requisitos específicos. Cancelando la plaza que venía ocupando.

B) Los trabajadores que cumplan con lo establecido en el punto anterior, lo solicitarán por escrito a la Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso, en el período semestral establecido para tal efecto, enviando una copia a la Dirección General de Relaciones y Asuntos Laborales.

C) La Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso, deberá resolver sobre la solicitud de ascenso en un plazo no mayor de 15 (quince) días hábiles contados a partir de su presentación.

D) En caso de objeción sobre la solicitud, o si no existiera resolución por parte de la Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso en el plazo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá inconformarse ante la Comisión Bipartita de Superación Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, la cuál resolverá en definitiva en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles a partir del momento de la presentación de la inconformidad. En caso de no haber resolución por causas imputables a la representación institucional en las comisiones, el trabajador o los comités delegacionales respectivos con todas las pruebas deberán hacerlo saber a la Dirección General de Relaciones y Asuntos Laborales a fin de transformar la plaza del trabajador en el momento de su dictamen.

E) Una vez que la Comisión de Promoción y Ascenso o en su caso la Comisión Bipartita de Superación y Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, haya aprobado la solicitud de ascenso de un trabajador, la Universidad se obliga a transformar su plaza en el momento de recibir el dictamen.

F) Será motivo de conflicto el que, una vez aprobado el ascenso del trabajador, la Universidad no transforme su plaza en el término señalado en el inciso anterior.

2.- ASCENSOS POR ESCALAFON

La Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso conocerá de las vacantes definitivas y de las de nueva creación, y las de por Tiempo Determinado mayores de 30 (treinta) días, para que sean sujetas a ascensos escalafonarios.

La Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso, conformará los escalafones correspondientes, los que se integrarán con los trabajadores de base de la UAP, que convocados para tal efecto, acrediten los requisitos para la plaza de que se trate o demuestren mediante examen tener las aptitudes para desempeñar las funciones establecidas en la plaza. De entre ellos se escogerá al de mayor antigüedad acreditada ésta mediante documento oficial de la institución.

Los ascensos escalafonarios se harán de acuerdo a líneas de ascensos definidas en el Manual de Clasificación de Plazas de acuerdo a lo establecido por la Ley.

3.- ASCENSOS POR CONCURSO

Las plazas no cubiertas mediante el procedimiento anterior sometidas al mecanismo de ascenso por concurso, por lo que la Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso convocará a todos los trabajadores de base que reúnan los requisitos para la categoría de que se trate a la presentación de un examen por oposición que se realizará en los términos del Reglamento de Promoción y Ascenso.

Si cubiertos los procedimientos de ascenso por escalafón o por concurso, persisten plazas vacantes, éstas serán turnadas a la Comisión Bipartita de Admisión para que sean sujetas al procedimiento establecido por la misma.

CLAUSULA 139

El Reglamento de Promoción y Ascenso Para los Trabajadores de Servicios Profesionales contendrá las siguientes normas y mecanismos:

1.- PROMOCION AUTOMATICA

A) Estas promociones serán en base a las necesidades institucionales y al nivel que alcance el trabajador de acuerdo a la Tabla de Puntajes y requisitos, cancelando la plaza que venía ocupando.

B) Los trabajadores que alcancen los puntajes curriculares que se requieren para un nivel superior al de su categoría, solicitarán por escrito a la Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso de transformación de su plaza a través de los Comités Delegacionales, o en lo

personal deberán enviar su propia solicitud a la Dirección General de Relaciones y Asuntos Laborales.

C) La solicitud de los trabajadores se presentarán en los períodos semestrales establecidos para ello.

D) La Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso deberá resolver la solicitud de ascenso en un plazo no mayor de quince días hábiles contados a partir de su presentación.

E) En caso de objeción sobre una solicitud, o si no existiera resolución por parte de la Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso en el plazo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá incorporarse ante la Comisión Bipartita de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, que resolverá en definitiva en un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir del momento de la presentación de la inconformidad, en caso de no haber resolución por causas imputables a la representación institucional en las comisiones, el trabajador o el Sindicato, con todas las pruebas, deberá hacerlo saber a la Dirección General de Relaciones y Asuntos Laborales, a fin de transformar la plaza del trabajador en el momento de su dictamen.

F) Será motivo de conflicto el que una vez que aprobada la promoción de un trabajador, la Universidad no transforme su plaza en el término señalado en el inciso anterior.

2.- PROMOCION POR CONCURSO.

La promoción por concurso son aquellas en que un trabajador adquiere una plaza superior mediante la presentación de un examen por oposición. Estas promociones se sujetarán a los términos que se establezcan en el Reglamento de Promoción y Ascenso.

La Universidad y el Sindicato, por medio de la Comisión Bipartita de Promoción y Ascenso, conocerá de las vacantes definitivas o mayores de seis meses para que sean sujetas de promoción por concurso.

Si después de realizado el examen por oposición de promoción se declarara la plaza vacante, se trasladará a la Comisión de Admisión para que se cubra por el procedimiento de Admisión.

CAPITULO XI

DE LA SUPERACION, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

CLAUSULA 140

La Comisión Bipartita de Superación, Capacitación y Adiestramiento se encargará de elaborar, publicar y aplicar criterios de evaluación del trabajo realizado por los trabajadores no académicos en cada rama, sub-rama, categoría y nivel de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores con la finalidad de permitir la capacitación, adiestramiento y superación de los trabajadores de base.

La Comisión Bipartita de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores tendrá las siguientes atribuciones:

- 1) Evaluar la superación de los trabajadores.
- 2) Adiestrar, capacitar, promover y ascender a los trabajadores.
- 3) Resolver las objeciones presentadas a las actividades de los trabajadores, estableciendo en su caso el programa de superación, capacitación y adiestramiento a que debe sujetarse el trabajador.

Si a pesar de haber seguido el plan específico aprobado por la Comisión Bipartita de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, continúa con deficiencias, se procederá conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión.

El Reglamento de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores normará las funciones de la Comisión a que se refiere ésta cláusula.

CLAUSULA 141

Con el objeto de garantizar la calidad y eficiencia en el trabajo, la Universidad se compromete a poner en práctica los planes de capacitación y superación de los trabajadores administrativos conforme a las siguientes bases:

- 1) Serán presentados por la Universidad, por el Sindicato o por sus representantes en cualquiera de sus dependencias y éstos sancionados por las partes.
- 2) Deberán contener un sistema de superación, capacitación y adiestramiento aplicables a los trabajadores administrativos.
- 3) Los criterios generales que normarán la elaboración del programa de elevación del trabajo se especificará en el Reglamento de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

Los trabajadores administrativos se comprometen a cumplir con los planes de capacitación y adiestramiento que les sean asignados por medio del convenio que para tal efecto se celebre y que contendrá el tiempo de cumplimiento al trabajo que deberá

desarrollar en la Universidad al término del plan, siendo mínimamente igual al tiempo de permiso del que gozó el trabajador, así como la nueva categoría y el nivel que les serán asignados, cuando haya obtenido un grado o nivel más elevado; en estos casos la plaza nueva sustituye a la que venía ocupando.

CLAUSULA 142

La Universidad elaborará una política de planeación y desarrollo académico, con fundamento en las propuestas de las academias, con el objeto de profesionalizar la enseñanza y la investigación universitarias.

La Universidad y el Sindicato o sus representantes convienen en elaborar, discutir y poner en práctica una política de planificación y desarrollo administrativo y manual que tenga por objeto profesionalizar y mejorar los servicios.

CLAUSULA 143

Los trabajadores de Tiempo Completo por Tiempo indeterminado Académicos y de Servicios Profesionales que realicen actividades académicas conforme a planes y programas de estudio, disfrutarán por cada seis años de servicios ininterrumpidos, de un año sabático, que consiste en separarse de sus labores durante un año para dedicarse al estudio o realización de actividades que les permitan superarse académicamente.

La aprobación del año sabático le corresponderá al Consejo Académico de la Dependencia, con fundamento en el Estatuto Académico y el reglamento correspondiente. El Trabajador que haya disfrutado del año sabático se obliga a informar al Consejo Académico de las actividades realizadas durante el año sabático, para que éste evalúe dicho informe.

CLAUSULA 144

La Universidad dará facilidades y otorgará licencia con goce total o parcial de salario a los trabajadores que están preparando su examen profesional, desempeñando su servicio social, o que realicen estudios para su superación, capacitación o adiestramiento, de acuerdo al Reglamento de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores y acorde con el Plan General de Desarrollo de la Universidad y los planes particulares de sus dependencias.

CLAUSULA 145

La Universidad se obliga a presentar un programa semestral que establezca cursos permanentes y periódicos para que los trabajadores adquieran la preparación adecuada para obtener ascensos escalafonarios o para capacitarse en otra categoría administrativa, debiendo proporcionar los locales apropiados y los medios necesarios para la creación de centros de capacitación y adiestramiento.

Los cursos estarán vinculados a la función y servicios que presta el trabajador a la Universidad. Las especificaciones para estos cursos serán aprobados por la Comisión Bipartita de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

CLAUSULA 146

La Universidad concederá exención de pagos de inscripción y de cuotas a los trabajadores, a su cónyuge y a sus hijos cuando adquieran la calidad de alumnos de la Universidad en todas las áreas y grados que se puedan estudiar dentro de éstas hasta la titulación, contemplando en la misma lo que corresponda al pago a la Universidad, siempre y cuando estén dentro de los términos del Reglamento de pagos aprobados por el Consejo Universitario.

CLAUSULA 147

La Universidad se obliga a otorgar diez becas para sus trabajadores no académicos o para los hijos de los trabajadores para que realicen estudios superiores en las áreas como prioritarias en la propia Universidad.

Los becarios serán designados por las partes en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación.

El otorgamiento y vigencia de una beca se sujetará a la reglamentación que elaboren y aprueben las partes y que deberá tomar en cuenta los siguientes elementos:

A) Para ser becario deberá contarse con un promedio mínimo de 8.5 (ocho punto cinco) o su equivalente y ser regular en su programa de estudios.

B) La beca se perderá automáticamente al no cumplir con el promedio de calificaciones o al reprobado cualquiera de las materias que conforman el Plan de Estudios.

Las becas darán derecho al pago de inscripción, colegiatura y ayuda para la adquisición de material bibliográfico.

En el caso de los becarios trabajadores, éstos mantendrán su salario y sus derechos laborales durante la vigencia de la beca.

En el caso de los hijos de los trabajadores, la beca incluirá una asignación mensual para la manutención del becario.

CLAUSULA 148

La Universidad aceptará a los trabajadores y a sus hijos para ingresar a los cursos de las escuelas preparatorias y profesionales, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos. Para los cursos de postgrado que se impartan en la institución se dará preferencia en igualdad de condiciones o circunstancias a los trabajadores que presten servicios en la institución, siempre y cuando cumplan con los requisitos correspondientes.

En los programas de Superación Académica se aceptará a los trabajadores en los cursos de postgrado que imparta la institución siempre y cuando cumplan con los requisitos académicos correspondientes y de acuerdo con el Reglamento de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

CLAUSULA 149

La Institución y el Sindicato se obligan a gestionar ante la Secretaría de Educación Pública, a promover, organizar y establecer cursos de educación Primaria y Secundaria abierta para los trabajadores y sus hijos que así lo requieran, cuya validez sea reconocida oficialmente.

CLAUSULA 150

Las autoridades de cada dependencia convendrán con los trabajadores que estudian en la Universidad o en otra Institución Social sus horarios de trabajo a fin de poder cursar sus estudios.

Para solicitar el establecimiento de un convenio de ésta naturaleza, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Ser trabajador de base.
- 2) Tener una antigüedad mínima de tres años.

El convenio firmado entre el titular de la dependencia y el trabajador, deberá especificar las modificaciones al horario de trabajo que permitan al trabajador asistir y aprobar las materias en que se inscriban y que formen parte de sus programas de estudio.

En el caso de existir desacuerdo entre las partes que impida el establecimiento del convenio, cualquiera de ellas podrá recurrir a la Comisión Bipartita de Superación, Capacitación y Adiestramiento, quien actuará como árbitro y cuya decisión será inapelable.

CLAUSULA 151

La Universidad dará facilidades a los trabajadores de base, administrativos, técnicos, manuales, de servicios sub-profesionales y oficios, que hayan obtenido el grado de licenciatura para incorporarse a la planta docente siempre que satisfagan los requisitos y conforme a los procedimientos dispuestos en el Reglamento de Trabajo Académico. Para ello mantendrán su jornada de tiempo completo en su plaza de base y podrán impartir por tiempo determinado hasta seis horas-clase, mismas que les serán retribuidas independientemente del salario correspondiente a su plaza de base.

CAPITULO XII

DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES

CLAUSULA 152

Son causas de la terminación de la relación individual de trabajo:

- 1.- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador.
- 2.- La muerte del trabajador.
- 3.- La terminación de la obra para la que fue contratado o el vencimiento del termino.
- 4.- La inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- 5.- La incapacidad física o mental del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio.

En el caso de las fracciones 4 y 5, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las Leyes, o a que se le indemnice con el 100% de lo que marca la Ley.

Si en el juicio correspondiente no comprueba la Universidad las causas de la terminación, tendrán los derechos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de las prestaciones que marque este Contrato.

CLAUSULA 153

La Universidad, sin responsabilidad, podrá rescindir el contrato individual de trabajo, en los siguientes casos:

- 1) Por incurrir el trabajador durante sus labores en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo, funcionarios, trabajadores o estudiantes de la Universidad, salvo que media provocación o que obre en defensa propia.
- 2) Porque el trabajador ocasione por negligencia perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o por motivo de ellas, en edificios, obras, instrumentos, máquinas y demás objetos relacionados con su trabajo.
- 3) Por comprometer el trabajo, debido a su imprudencia o descuido injustificables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde presten sus servicios a la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
- 4) Por no cumplir el trabajador, injustificadamente, las disposiciones que reciba de los representantes de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado y conforme al presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- 5) Por asistir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que en éste último caso exista prescripción medica. Si así fuera, antes de iniciar sus labores, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la autoridad y presentar la prescripción correspondiente.

6) Por tener el trabajador en un período de 30 días, más de cuatro faltas de asistencia injustificadas a su jornada de trabajo diario.

7) Por tener el trabajador en un período de 30 días, más del 15% de inasistencias injustificadas a las horas de trabajo, cuando se trate de trabajadores de tiempo completo y medio tiempo, y el 25% de las inasistencias sin causa justificada a las horas de trabajo en el mismo período cuando se trate de un trabajador por hora.

8) Por registrar el trabajador sus asistencias y no desempeñar las labores correspondientes.

El derecho de la Universidad para rescindir el contrato individual de trabajo a los trabajadores, prescribe al término de 30 días naturales contados a partir de la fecha en que sea cometida la falta.

CLAUSULA 154

La Universidad, sin responsabilidad, podrá, rescindir el contrato individual de trabajo, en los siguientes casos:

1.- Por presentar el trabajador, por sí mismo o por conducto del Sindicato o la Universidad, certificados falsos o referencias en las que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca.

2.- Por incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad y honradez.

3.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o por motivos de ellas en edificios, obras, instrumentos, máquinas y demás objetos relacionados con su trabajo.

4.- Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviera conocimiento por motivo del trabajo y cuya divulgación pudiera causar perjuicio grave a la Universidad.

5.- Por sentencia ejecutoria que le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su relación individual de trabajo, salvo que la causa sea de naturaleza política a juicio de las partes.

6.- Por aceptar ser contratado fuera de la Universidad en las horas que tiene fijada su carga de trabajo en la misma.

El derecho de la Universidad para rescindir el contrato individual de trabajo a los trabajadores, prescribe al término de treinta días naturales, contados a partir de la fecha en que la institución tenga conocimiento de la falta cometida por el trabajador.

CLAUSULA 155

Los trabajadores que se separen, o sean separados del trabajo por cualquier causa y los jubilados, tendrán derecho a percibir una prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario que el trabajador disfrute en el momento de la separación por cada

año de servicios prestados. Los trabajadores que tengan años sin cumplir, tendrán derecho a percibir la parte proporcional que les corresponda por tiempo trabajado.

Los trabajadores que hubieran fallecido sin haber recibido la prima de antigüedad que establece esta cláusula, la recibirán sus dependientes económicos.

CAPITULO XIII

DE LOS CONFLICTOS

CLAUSULA 156

La Universidad tratará con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales y la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 157

Para la aplicación de las sanciones se observará:

- 1.- La autoridad de cada dependencia no podrá decretar sanción alguna, ni retener el salario si no se ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente, en un plazo que no exceda de treinta días contados a partir de la fecha de que tenga conocimiento de la falta cometida por el trabajador.
- 2.- La autoridad de cualquier dependencia que tenga conocimiento de una falta cometida por el trabajador, iniciará un procedimiento dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento de la falta imputada al trabajador; la autoridad podrá resolver el conflicto en primera instancia, con la intervención del trabajador afectado y del Comité Delegacional correspondiente, formando el expediente respectivo, salvo que el trabajador sea sorprendido infraganti, en cuyo caso se levantará el acta correspondiente y podrá imponerse la sanción inmediata.
- 3.- La autoridad universitaria que sancione a un trabajador deberá hacerlo saber por escrito al propio trabajador y al Comité Delegacional al día siguiente en que se dicte el acuerdo correspondiente, especificando en la comunicación la falta cometida, las pruebas en que se apoyó para dictar el acuerdo y la cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo o la disposición de la Ley, que establezca la procedencia de la sanción impuesta. Enviará inmediatamente el expediente formado a la Comisión Bipartita de Conciliación y Resolución y una copia del mismo al Sindicato.
- 4.- El trabajador que no esté conforme con la sanción impuesta deberá inconformarse, a través del Sindicato, dentro de los dos meses siguientes, contados a partir de la fecha en la que hubiera recibido la comunicación de la autoridad universitaria.
- 5.- La Comisión Bipartita de Conciliación y Resolución, al recibir la inconformidad, formará el expediente y, desde luego, resolverá si la admite o por extemporánea la rechaza. Si hubiere sido presentado en tiempo, la tramitará siguiendo el procedimiento establecido en su reglamento, y oportunamente resolverá aplicando las cláusulas procedentes del Contrato Colectivo de Trabajo y las disposiciones de la Ley.
- 6.- Las partes contratantes se obligan a elaborar un reglamento de funcionamiento y de procedimiento de los conflictos en un término que no exceda de sesenta días a partir de la fecha de la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

7.- Si al dictar el laudo, la Comisión Bipartita de Conciliación y Resolución no llega a una resolución por haber empate entre sus miembros, enviará el expediente al árbitro en turno de los designados por la Universidad y el Sindicato para que resuelva la inconformidad.

8.- Si concluido el juicio el laudo es favorable al trabajador, le será cubierto el 100% de los salarios caídos, reinstalándose en la dependencia de adscripción original o, con su consentimiento, en una dependencia distinta.

9.- Las partes contratantes reconocen autoridad de cosa juzgada a las resoluciones de la Comisión Bipartita de Conciliación y Resolución o en su caso, a las del árbitro; serán definitivas e inapelables y, por lo tanto, las partes se obligan a cumplirlas.

CLAUSULA 158

No tendrán efecto los despidos a los trabajadores cuando la Universidad deje de observar el procedimiento establecido en este Capítulo, entendiéndose violados los derechos individuales de los trabajadores.

En consecuencia, no procederá ningún cambio de adscripción ni retiro de la carga de trabajo a sus trabajadores.

CLAUSULA 159

Cuando el trabajador sea objeto de acusación, que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo sea causal de rescisión y, si al final la Universidad no demuestra lo imputado, ésta reivindicará públicamente al trabajador cuando, a petición expresa del mismo, lo haga dentro de los diez días posteriores al laudo correspondiente.

CLAUSULA 160

Es materia de conflicto aplicar cualquier tipo de sanción cuando no sean demostradas las objeciones a su labor, imputadas a los trabajadores académicos por los organismos colegiados de gobierno, conforme a los procedimientos establecidos en el Reglamento de Superación, Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

CAPITULO XIV

DE LA APLICACION Y VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLAUSULA 161

El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores que presten sus servicios a la Universidad. En los casos en que existan disposiciones que lo contravengan, se seguirán aplicando aquellas que estén en vigencia a la fecha de celebración del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que sean más favorables a los trabajadores.

CLAUSULA 162

En el caso de que un trabajador sea electo para ocupar alguno de los cargos previstos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Puebla, que define las autoridades que tienen encomendadas el gobierno de la Universidad -salvo cuando se trata de los representantes a los organismos colegiados de gobierno, así como en aquellos casos en que sea designado para algún puesto de confianza- el trabajador deberá formular una solicitud de licencia a su(s) plaza(s); lo mismo se observará para los profesionalizados del Sindicato y en ninguno de estos casos podrán aspirar a una jornada y salario extra fuera de su licencia. Al término de la licencia, el trabajador se incorporará a su(s) plaza(s) de base.

Para todos los casos antes mencionados, podrán impartir clases en una materia, hasta por seis horas pizarrón a la semana, mismas que serán consideradas como parte de su jornada en las plazas a las que tengan licencia. Estas horas no significan remuneración por fuera de lo retribuido en la(s) plaza(s) en las que tiene licencia.

CLAUSULA 163

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, se revisará con fecha quince de febrero de mil novecientos noventa y dos, y con posterioridad cada año, incluyendo su tabulador de salarios, categoría, puestos y niveles.

La petición de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo deberá formularse por el Sindicato con una anticipación mínima de sesenta días, y la de los salarios por cuota diaria y su tabulador (donde se contemplan las funciones, puestos, categorías, niveles y salarios) se hará con treinta días de anticipación. En caso de no hacerlo, se entenderá prorrogado por un año, salvo acuerdo entre las partes contratantes.

CLAUSULA 164

Todas las disposiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como éste en su conjunto, tienen vigencia a partir del quince de febrero de mil novecientos noventa y uno, independientemente de la fecha de su firma.

CAPITULO XV

DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

CLAUSULA 165

A los trabajadores al servicio de la Universidad, que a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo no se les haya expedido su nombramiento y les sea aplicable el inciso 1) del Apartado "A" de la Cláusula 30 del presente Contrato, se les expedirá su nombramiento a más tardar treinta días hábiles después de que lo soliciten.

CLAUSULA 166

La Universidad se compromete con el Sindicato a discutir y aprobar los Reglamentos Contractuales que regulan las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores, mismos que se encuentran depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Dichos Reglamentos deberán analizarse por las Comisiones Bipartitas respectivas.

En tanto los reglamentos no sean aprobados por las partes, los derechos de los trabajadores no serán inferiores a los que establece la Ley ni el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo tanto las normas establecidas en el mismo serán aplicables.

CLAUSULA 167

La Universidad se compromete a otorgar facilidades a los trabajadores docentes que, siendo pasantes, ocupen plazas definitivas y que están contratados por tiempo determinado, con el objeto de obtener su nivelación curricular (titulación), mediante el otorgamiento de permisos con goce total de salario y descarga de trabajo, bajo las siguientes consideraciones:

A) Durante el período de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se aplicará a los trabajadores que tengan cuatro semestres ininterrumpidos de trabajo docente en la U.A.P., contados éstos anteriores al 28 de Abril de 1989.

B) Los permisos se otorgarán por la Comisión Bipartita de Superación, Capacitación y Adiestramiento, mediante convocatoria pública que emitirá durante el período de vigencia de esta cláusula.

C) El trabajador obtendrá un permiso de hasta un año a partir de la fecha en que le sea concedido.

D) Conseguida la nivelación curricular, el trabajador será definitivo en la rama, categorías nivel en la cual se le otorgó el permiso, mientras tanto esto no suceda el trabajador tendrá derecho a conservar la plaza que está ocupando.

CLAUSULA 168

La Universidad y el Sindicato se comprometen en un plazo máximo de dos meses a revisar y resolver los casos de los trabajadores cuyas funciones correspondan a categorías superiores a aquella en la cual se encuentran contratados.

En ningún caso la recategorización significará disminución del salario de los trabajadores.

CLAUSULA 169

La Universidad otorgará definitividad a los trabajadores académicos que reuniendo los requisitos de grado y experiencia, estén ocupando plazas producto de la reducción de categoría y/o nivel de plazas superiores, cancelando la plaza sujeta a reducción, obteniéndose la definitividad bajo los criterios del convenio de Septiembre de 1987. La Convocatoria será emitida por la Comisión Bipartita de Admisión.

CLAUSULA 170

La Universidad y el Sindicato procederán de inmediato a la revisión del Tabulador, cuyas modificaciones deberán ser aprobadas a más tardar sesenta días naturales después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo y aplicadas retroactivamente al 15 de Mayo de 1989.

En el caso de la rama académica se tiene por formalmente presentada la propuesta institucional, para cuya negociación se fijan como criterios la incorporación de las categorías no consideradas en dicha propuesta y la definición de criterios académicos para el establecimiento de las nuevas categorías.

CLAUSULA 171

La Universidad se obliga en un período de quince días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, a presentar al Sindicato el listado de trabajadores de confianza a su servicio en cada una de sus dependencias, especificando nombre, requisitos, jornada, nivel y funciones.

Si a juicio de las partes, las plazas de confianza tienen asignadas funciones que correspondan al personal de base, éstas serán declaradas al Sindicato como plazas vacantes, mismas que se cubrirán por los mecanismos establecidos contractualmente.

CLAUSULA 172

La Universidad en el ejercicio de sus atribuciones legales y tomando en consideración el acuerdo tomado por el Honorable Consejo Universitario del año próximo pasado, resolvió reestructurar el Tabulador en lo que se refiere a la nomenclatura y número de las categorías y niveles que lo integran. Así mismo, se comprometió a reubicar en forma automática a los trabajadores académicos de carrera en las nuevas categorías y niveles y a otorgarles los incrementos salariales en las proporciones que para cada caso se deriven de los salarios contenidos en el nuevo tabulador que se anexa a la presente cláusula, a partir del 15 de Abril del año en curso.

CLAUSULA 173

La Universidad se compromete a partir de la firma del presente Contrato, a iniciar los estudios y elaborar los proyectos que implica el proceso de homologación de los trabajadores académicos de la institución que ambas partes están de acuerdo en desarrollar. Dichos estudios y proyectos serán sometidos en su oportunidad a la consideración del Consejo Universitario cuando competa a éste órgano su discusión, sometidos a la consideración del Sindicato cuando legalmente proceda su negociación bilateral.

Asimismo la Universidad se compromete a tramitar ante la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno del Estado, los recursos financieros que implique el proceso de homologación como resultado de la planeación del nuevo tabulador, el ajuste que procede en prestaciones y las que se requieran como consecuencia de la reubicación en una categoría y/o nivel superior de aquellos trabajadores que como resultado de la evaluación de su trabajo u méritos académicos, cumplan con los requisitos exigidos y obtengan el dictamen favorable correspondiente.

CLAUSULA 174

La Universidad y el Sindicato se comprometen a regularizar la situación laboral de los trabajadores académicos contratados por tiempo determinado y cuyas plazas se han transformado a tiempo indeterminado.

Para tal fin, la Universidad convocará por única vez, a examen por oposición cerrado, para aquellos trabajadores académicos que las han ejercido u ocupado con una antigüedad mínima de cuatro semestres ininterrumpidos.

En tanto no se cumpla lo anterior la Universidad no publicará las plazas académicas a examen por oposición abierto.

Una vez convocados, realizados y dictaminados los exámenes que señala esta cláusula, la misma dejará de surtir efectos.

