CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UAZ-STUAZ 2020-2021

JUNTA ESPECIAL NÚMERO UNO DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE ZACATECAS
EXP. Emplazamiento a Huelga - Junta Especial No. 1 NÚM. 2/2019-UAZ
Emplazada: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS "FRANCISCO GARCÍA SALINAS"
Emplazante: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS, o STUAZ

ZACATECAS, **ZACATECAS**, a **QUINCE DE JULIO DE DOS MIL VEINTE**.

Visto el escrito presentado por el **DR. ANTONIO GUZMÁN FERNÁNDEZ**, con personalidad debidamente acreditada y reconocida dentro del procedimiento que nos ocupa, mediante el cual exhibe el Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-STUAZ 2020-2021; esta Junta **ACUERDA**: Se tiene por recibido el ocurso en mención así como el **Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-STUAZ 2020-2021** y se ordena agregar a los autos de éste en que se actúa, así como a la carpeta de contrato correspondiente, para los efectos legales a que haya lugar.- **NOTIFÍQUESE POR ESTRADOS**.- Con fundamento en lo establecido por el artículo 620, fracción II, inciso "a" de la Ley Federal del Trabajo, así lo proveyó y firma la C. Presidente de la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje con la asistencia del C. Secretario de la misma que actúa.- **DOY FE**.-

LA PRESIDENTE

LIC. JUANA IBARRA JUÁREZ

EL SECRETARIO

LIC. GLAFIRO ESPARZA CASTILLO

EN LA MISMA FECHA SE PUBLICÓ.- CONSTE.-

JUNTA ESPECIAL No. 1
DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO
RECIBIDO
26 MAYO 2020
RECIBIDO
Nombre y Firma: 16:00
Hora:

Í N D I C E

PAG.

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

De la vigencia, material del contrato y legislación aplicable..... 4

CAPITULO II

Titularidad y Administración del contrato..... 5

CAPITULO III

Disposiciones Generales..... 6

TITULO SEGUNDO

RELACIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

De los trabajadores..... 9

CAPITULO II

Contratación de trabajadores..... 11

CAPITULO III

Suspensión, rescisión y terminación de la relación individual de Trabajo..... 11

CAPITULO IV

Procedimiento para el tratamiento y resolución de los conflictos individuales 14

TITULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

De la adscripción..... 15

CAPITULO II

De la jornada de trabajo 15

CAPITULO III

Descansos legales y vacaciones..... 16

CAPITULO IV

Licencias y permisos..... 18

CAPITULO V

Higiene y seguridad en el trabajo..... 20

CAPITULO VI

De capacitación y adiestramiento..... 21

CAPITULO VII

De las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores..... 22

CAPITULO VIII

Condiciones generales de trabajo..... 24

TITULO CUARTO

DEL SALARIO Y PRESTACIONES

CAPITULO I

Del salario 25

CAPITULO II

Prestaciones sociales..... 31

CAPITULO III

Prestaciones culturales..... 38

TITULO QUINTO

COMISIONES MIXTAS

CAPITULO I

De su funcionamiento..... 39

CAPITULO II

De la Comisión Mixta de Conciliación..... 40

CAPITULO III

De la Comisión Mixta de Capacitación, Calificación, Admisión y Escalafón..... 40

CAPITULO IV

De la Comisión de Higiene y Seguridad..... 41

CAPITULO V

De la Comisión Mixta General de Tabuladores..... 42

TITULO SEXTO

DERECHO A LA INFORMACIÓN

CAPITULO ÚNICO..... 43

TITULO SÉPTIMO

DE LAS PARTES CONTRATANTES

CAPITULO I

Apoyo a la actividad sindical..... 44

CAPITULO II

Subsidio y apoyo para actividades culturales, recreativas y sociales 46

TITULO OCTAVO

DE LAS HUELGAS

CAPITULO UNICO..... 46

TITULO NOVENO

CLÁUSULAS TRANSITORIAS..... 47

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
UAZ-STUAZ
2020-2021

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
DE LA VIGENCIA MATERIAL DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE

CLÁUSULA 1.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará por tiempo indefinido, y será revisado cada 12 meses. Pero si por algún motivo no puede llevarse a efecto la revisión del mismo antes del plazo señalado, la UAZ se compromete a seguir haciendo aplicables las disposiciones del presente contrato hasta en tanto se lleve a efecto su revisión y firma.

La petición de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo deberá formularse por el sindicato, con una anticipación mínima de 60 días.

CLÁUSULA 2.- Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo; todas las labores desarrolladas por los trabajadores en las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que sean creadas en el futuro. Y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos, con excepción de los empleados de confianza, si a la fecha de su celebración no existen disposiciones que lo contravengan o se opongan, sólo se aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.

Son empleados de confianza: Todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia o fiscalización de carácter general no tabulado, según lo determine la Comisión Mixta de Tabuladores, exceptuando a los funcionarios de la Universidad, conforme lo estipulado por la Ley Orgánica y Estatuto General de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos del Sindicato.

Los empleados de confianza serán designados libremente pero precisamente entre los trabajadores sindicalizados de base.

Los empleados de base que sean promovidos a puestos de confianza, quedarán excluidos del sindicato, pero al renunciar o cesar su empleo de confianza, regresarán al puesto de donde procedieron y volverán a adquirir sus derechos sindicales, si es que durante su desempeño no cometieron actos contrarios al sindicato. El trabajador de base tendrá la opción de rechazar el empleo de confianza que le sea ofrecido.

Los representantes de la UAZ, a que se refiere el punto 18, de la cláusula 10 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, y que sólo tendrán derecho a este tipo de trabajadores, son los siguientes: Rector, Secretario General, Jefe del Departamento Escolar General y el de Planeación y Programación, tendrán derecho a contratar libremente a un trabajador.

Tesorería podrá nombrar a 2 personas siendo estas: una secretaria y un cajero, de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, en la creación de nuevas dependencias, se discutirán por la Comisión Mixta de Tabuladores las plazas de confianza de los auxiliares.

La Universidad por conducto de la Coordinación de Personal, entregará al sindicato cuando éste lo solicite, una lista de los trabajadores de confianza en la que se precisarán las actividades que realizan cada uno de ellos.

CLÁUSULA 3.- Las relaciones laborales entre la UAZ y los trabajadores a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo y de manera supletoria por las disposiciones constitucionales y en especial por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 4.- Los derechos a favor de los trabajadores que se establecen en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, son irrenunciables, los casos no previstos en el presente contrato, se resolverán conforme a las Disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 5.- Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, se aplicarán a los trabajadores de la UAZ en las diferentes denominaciones a que se refiere la cláusula 12 del presente contrato.

CAPITULO II
TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

CLÁUSULA 6.- La U.A.Z., reconoce que el S.T.U.A.Z., tiene la titularidad y administración de este contrato, pero en lo relativo al ingreso de los trabajadores a la Institución será determinado bilateralmente y mediante la Comisión Mixta de Capacitación y Calificación, Admisión y Escalafón a cuyo cargo estará la selección del personal.

CLÁUSULA 7.- La U.A.Z. reconoce al S.T.U.A.Z., como representante de mayor interés profesional de los trabajadores a su servicio y por lo tanto el único titular y administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, tratará con éste, por conducto de sus representantes debidamente acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones laborales entre la U.A.Z. y los trabajadores a su servicio.

CLÁUSULA 8.- Sólo obligarán a las partes los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, y siempre que sean acordes al presente contrato y la ley.

CLÁUSULA 9.- Los acuerdos que celebre en forma directa los trabajadores y los representantes de la U.A.Z. que contravengan la letra o las formalidades del contrato o la Ley, serán nulos, si los mismos contienen renuncia de derechos laborales.

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este contrato, serán tratados invariablemente entre los representantes de la U.A.Z. y S.T.U.A.Z., sin perjuicio a lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO III
DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 10.- Para la correcta aplicación e interpretación de este Contrato Colectivo de Trabajo se establecen las siguientes:

DEFINICIONES:

1.- La Universidad Autónoma de Zacatecas: Institución, autoridades Universitarias, U.A.Z. o como en futuro se le denomine.

2.- Sindicato: El Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas (STUAZ), o como en el futuro se le denomine.

3.- Asesores de tipo legal, económico, político, o de otra índole: Las personas que con voz, pero sin voto son nombrados por una de las partes para que les ilustre o para aclarar criterios.

4.- Autoridad Laboral: Comisión Mixta de Conciliación o la que corresponda de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley Federal del Trabajo.

5.- Autoridades Universitarias.- Las señaladas en la Ley Orgánica de la U.A.Z. y su Estatuto General.

6.- Comité Ejecutivo.- Personas que de conformidad con los Estatutos del Sindicato, tienen la representación legal del mismo.

7.- Comisiones Mixtas.- Las integradas con igual número de representantes de la Institución y del Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto los asuntos pactados en este contrato.

8.- Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo, el cual constituye el órgano normativo que regula las relaciones de trabajo entre la Institución y sus trabajadores, en todas las dependencias de la Universidad.

9.- Delegaciones sindicales: Las partes orgánicas del sindicato, constituidas o que se constituyen de acuerdo con los estatutos del sindicato, en las dependencias de la Universidad acreditadas ante ésta, por el propio sindicato.

10.- Dependencias.- Unidades Académicas, Facultades, Escuelas, Departamentos, Bibliotecas, laboratorios, Unidades de transporte, Institutos y todo centro de trabajo de la U.A.Z. que existan o sean creadas en el fututo.

11.- Tabuladores: Es el documento que contiene los niveles salariales que corresponden a cada categoría, lo cual da origen a los deferentes salarios establecidos en el Contrato

Colectivo de Trabajo considerando estos el salario base de los niveles 1, 2, 3, y 4 de cada categoría, reflejados estos en el documento que se agrega al presente Contrato llamado tabulador de puestos y salarios.

12.- Ley Federal del Trabajo

13.- Ley del I.S.S.S.T.E.: Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

14.- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas: La que entró en vigor el 6 de septiembre de 1968, con las modificaciones respectivas vigentes

15.- Reglamento Interior de Trabajo. El aprobado por las partes de acuerdo a las estipulaciones de este contrato

16.- Reglamentos contractuales: Los que aprueben las Comisiones Mixtas que establece este contrato colectivo o que bilateralmente se establezca, para la correcta aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo

17.-. Representantes de la U.A.Z., Son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica de la UAZ. y su Estatuto General, quienes podrán delegar facultades para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en esta esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este contrato a la Ley.

18.- Representantes del sindicato:

a).- El Comité Ejecutivo General e integrantes en lo personal del mismo;

b).- Los delegados y subdelegados de cada dependencia, en su jurisdicción;

c).- Las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores, o comisiones especiales nombradas por Asamblea General:

d).- Integrantes de las Comisiones contractuales.

19.- Salario: Es la retribución que debe pagar la U.A.Z. al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y otros renglones establecidos en el presente contrato como conquista de los trabajadores de la U.A.Z..

20.- Sistema escalafonario: Es el mecanismo para cubrir temporal o definitivamente las plazas vacantes y de nueva creación que se vayan presentando, así como el procedimiento que deba seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.

21.- Trabajadores: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma material e intelectual, o de ambos géneros de acuerdo con las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, no siendo docentes.

Usos: Prácticas reiteradas y lícitas que concurren por voluntad de los trabajadores y autoridades universitarias en beneficio de los trabajadores, que se presenten de manera tácita, supliendo la voluntad de las partes y que producen consecuencias jurídico laborales.

Los usos no se aplicarán cuando las partes hayan manifestado una voluntad inversa, salvo que esa manifestación de voluntad se pretenda hacer valer con posterioridad a la implantación del uso.

Costumbres: Uso lícito implantado en la U.A.Z. por conducto de trabajadores y autoridades universitarias en beneficio de trabajadores.

22.- Grupos de personal administrativo. Son los siguientes:
a).- Administración.
b).- Auxiliar de administración.
c).- Profesional: Mínimo y máximo;
d).- Especialización técnica;
e).- Especialidad obrera;
f).- Obrera; y
g).- Oficios varios.

23.- Descripción del puesto: Determinación de las labores correspondientes a los diversos puestos, dentro de las cuales quedan ubicadas las labores de cada trabajador.

24.- Funciones: Actividades que desempeñan los trabajadores universitarios acordes a cada categoría y nivel, según acuerdo bilateral entre la institución y el sindicato, encontrándose aquéllas en el tabulador que forma parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

25.- Trabajadores de confianza: Personas físicas que tienen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, de acuerdo a las estipulaciones de este contrato.

26.- Capacitación: Cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destreza de los trabajadores, preparándolos para ingresar a laborar a la U.A.Z. o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupa.

27.- Adiestramiento: Cursos que desarrollan, perfeccionan o especializan los conocimientos, habilidades y destreza de los trabajadores, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

28.- Viáticos: El pago que la Universidad efectúa a los trabajadores para cubrir gastos de traslado, alimentación y cualquier otro similar, cuando por necesidades de servicio se tengan que desplazar fuera de los límites de la ciudad o del Estado.

29.- Vacante: Plaza que se genera en forma temporal o definitiva cuando algún trabajador de base se retira, renuncia, fallece, se incapacita, solicita licencia o permiso en los términos del presente contrato.

30.- Permuta: Cambio de adscripción, convenido por dos trabajadores de la misma categoría o nivel, en concordancia con lo establecido en los reglamentos de Admisión y Escalafón, Calificación y Capacitación; previa notificación al responsable de la dependencia.

31.- Programa de estímulos al trabajo (administrativo): Es el mecanismo mediante el cual la U.A.Z., incentiva con cantidades en efectivo por asistencia y puntualidad en el trabajo, en los términos estipulados en el reglamento de estímulos.

32.- Funcionario: Es la persona que desempeñándose como trabajador académico y/o administrativo, resulta nombrado por el Consejo Universitario, Consejos Académicos de Unidad, Rector, Directores o electo por la Comunidad Universitaria, para que ocupe un cargo de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, ya sea en la administración central o bien, en alguna escuela o centro de la institución.

33.- Profesiograma: Documento formulado por la Comisión Mixta de Capacitación y Calificación, Admisión y escalafón, en lo que se establecen los requisitos administrativos, grados de estudio y aptitudes, que deben reunir los trabajadores para obtener cualquier categoría contenida en el tabulador.

34.- **Nivelación Salarial**.- Es el cambio de salario de la categoría laboral a que pertenece el trabajador resultado de computar **los años de servicio, la escolaridad, cursos de capacitación y adiestramiento recibidos en la Unidad de Capacitación y Adiestramiento, y externos**, considerando la actividad que desempeña bajo los siguientes lineamientos:
Escolaridad, Primaria 5 puntos, Secundaria 5 puntos, Preparatoria 5 puntos, Profesional 5 puntos.
Años de Servicio: 1 punto por cada año cumplido.
Capacitación: Con valor curricular de asistencia 1 punto, de 1 a 5 horas 2 puntos, de 6 a 10 horas 4 puntos, de 11 a 20 hrs. 6 puntos, de 21 a 60 hrs. 8 puntos, de 61 a 200 hrs. 10 puntos. De tal manera que para adquirir el Nivel 1 se requiere de 1 a 25 puntos, Nivel 2 de 26 a 50 puntos, Nivel 3 de 51 a 75, Nivel 4 de 76 a 100 puntos y Nivel 5 de 101 puntos en adelante, a este último nivel le corresponderá un 14% referente a los **sueldos base** contenidos dentro del tabulador.

TÍTULO SEGUNDO
RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 11.- De acuerdo a su contratación, el personal administrativo al servicio de la institución se divide en los siguientes grupos:

1.- Trabajadores de base;
2.- Trabajadores por obra y tiempo determinado.
3.- Interinos.
4.- Temporales supernumerarios.

Son trabajadores de base: Todos aquellos que ocupen en forma definitiva una plaza tabulada.

Sea ésta de fracción de jornada, jornada completa o de sábado y domingos. Conforme a las normas de este contrato, de conformidad con el nombramiento respectivo.

- A).- Los trabajadores por obra determinada son: Los contratados para realizar un trabajo específico y pueden únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.
- B).- Los trabajadores interinos son: Los que sustituyen en las licencias, permisos y descansos a los trabajadores de base, debiendo aquellos recibir el salario tabulado correspondiente a la categoría.
- C).- Son trabajadores temporales o supernumerarios: Los que se contratan cuando la naturaleza del trabajo así lo determine y que no podrá exceder de un año su duración. Pasando este tiempo se considerarán como plazas de nueva creación definitivas y se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el reglamento de la comisión señalada en la cláusula 6 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 12.- Son trabajadores administrativos: Las personas que presten sus servicios en forma personal y subordinada en:

a).- Área profesional
b).- Área administrativa
c).- Área técnica
d).- Área de servicio.
e).- Las que se acuerdan entre la Institución y Sindicato en el Reglamento Interior de Trabajo.

Es la competencia de la Comisión Mixta de Tabuladores, definir las características de cada una de las ramas del personal administrativo antes señalado.

Las partes acuerdan cambiar la denominación la nueva categoría que de inicio se identificó como profesional especializado; en su lugar, se manejan dos niveles de categoría de profesional "nivel mínimo" y "nivel máximo".

Para ser **Profesional Mínimo** se requiere lo siguiente:
Tener 5 años de antigüedad, presentar certificado de Primaria, Secundaria, Bachillerato y Licenciatura, de cualquier escuela de la U.A.Z, en caso de la que U.A.Z., no imparta alguna licenciatura el trabajador podrá ocurrir a cualquier otra Institución Educativa que tenga el reconocimiento de la Autoridad respectiva siempre y cuando esta sea de 5 años y en aquellos casos en que la Universidad no pueda aceptar a alguien por la matricula reducida el trabajador podrá optar por cursarla en Institución diferente a la U.A.Z. pero con las condicionantes establecidas con anterioridad y previo documento donde no fue aceptado en la U.A.Z.
Para ser **Profesional Especializado** se requieren los mismos requisitos que el anterior, así como presentar el Título respectivo, y tener una antigüedad de 3 años como Profesional titulado en el área.
Esta modificación tendrá efectos para quienes hasta el día 15 de febrero del 2017 no hayan concluido una Licenciatura ya que quienes cuenten con el grado de Licenciatura terminada el día señalado con anterioridad no se observará éste cambio, bajo el principio de que a ninguna Ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna aplicando esto tanto para el Profesional Mínimo, así como el Especializado.

Se crea una nueva categoría a la cual se le llamará polivalente en el área de Campo de la Unidad Académica de Medicina Veterinaria y Zootecnia así como de Agronomía, la cual incluirá las categorías que actualmente se conocen como Peón, Cuidador der animales y fábrica de Alimentos, ya que el desarrollo de estas actividades será por quienes integren la nueva categoría y el salario tabular para estas será de $2,357.74 quincenal.

CLÁUSULA 13.- La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectado en ningún caso, por la denominación que se le dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajadores materia de la relación laboral aun cuando se retribuyan con cargo a partidas especiales serán regidos por el presente contrato.

CAPÍTULO II
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

CLÁUSULA 14.- Al presentarse cualquier vacante definitiva o crearse un puesto, se observará lo estipulado en la cláusula 6 del presente contrato, correspondiendo al S.T.U.A.Z., proponer las personas que la U.A.Z., requiera para desempeñar los trabajadores por obra determinada, temporales e interinos sujetándose al procedimiento señalado de la comisión referida en la cláusula 6 de este contrato.

En el momento de ser designado el trabajador de base, la U.A.Z., se obliga a entregar al sindicato copia del nombramiento respectivo en donde irá anotado en forma clara: el nombre, categoría, sueldo, lugar de adscripción, horario y fecha de posición del empleo, asimismo de la manera inmediata se entregará al trabajador el original del nombramiento.

Todo el personal que se requiera para desempeñar trabajos por obra determinada, temporal e interinos deberá ser solicitado al sindicato por escrito.

En ningún caso o por ningún motivo se podrán disminuir el número de plazas existentes o creadas.

CLÁUSULA 15.- Todos los Trabajadores ingresaran a la U.A.Z., exclusivamente a través de los procedimientos acordados en el presente contrato y su reglamento y se considerarán por tiempo indeterminado a los trabajadores en la categoría de base.

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

CLÁUSULA 16.- La U.A.Z., se compromete a extender copia del nombramiento o constancia de antigüedad, en el término de 5 días hábiles, después de la solicitud, a los trabajadores que no se les haya extendido o que habiéndoseles extendido se les haya extraviado.

CLÁUSULA 17.- Construcción de obras y ampliación de las mismas. La U.A.Z., puede convenir con contratistas dependientes de la institución, la ejecución de obras de construcción o ampliación de sus instalaciones para lo cual se le comunicará al sindicato con quince días de anticipación al inicio de los trabajos y características de los mismos, así como el tiempo probable de ejecución. Para los casos de mantenimiento y conservación el S.T.U.A.Z. proporcionará al personal requerido, salvo que las partes acuerden otra modalidad en atención a los trabajos a realizar.

CAPÍTULO III
SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CLÁUSULA 18.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo las siguientes:

1.- La prisión preventiva del trabajador: Si obtiene su libertad provisional, deberá ser reintegrado al trabajador inmediatamente.

2.- El arresto del trabajador.

3.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución Política y de las Obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción II de la misma.

CLÁUSULA 19.- En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo. La institución, previo aviso del sindicato suspenderá temporalmente dicha relación. Cuando la sentencia sea ejecutoria y se le imponga al trabajador pena de prisión que le impida el cumplimiento de la prestación del servicio, la U.A.Z., podrá suspender su relación laboral individual. Cuando el trabajador obtenga su libertad, la relación de trabajo se reanudará de inmediato. Cuando por la naturaleza y forma del delito cometido se estime conveniente la no reincorporación del trabajador, esto será resuelto por la institución y el sindicato; lo anterior no será aplicado cuando se trate de delitos llamados políticos y en este caso la institución continuará pagando los salarios con los incrementos que estos registren. Cuando un trabajador en cumplimiento de su deber hacía la institución incurra en una falta castigada por la ley, la U.A.Z., se obliga a proporcionar la defensa y por ningún motivo dejará de cubrir el salario y aquellas prestaciones ligadas al mismo; dicho defensor será nombrado de común acuerdo por la U.A.Z. y el S.T.U.A.Z.

CLÁUSULA 20.- En caso de que algún trabajador se vea obligado a abandonar el país por persecución política, a juicio de los contratantes, la institución deberá llevar a cabo los trámites pertinentes para su reingreso al país; si al cabo de 6 meses no ha logrado que dicho trabajador reingrese al país, se procederá a su liquidación de acuerdo a lo que establece este contrato.

A solicitud del trabajador y cuando haya logrado reingresar al país después de los seis meses de que habla esta cláusula, ambas partes promoverán su reingreso a la Institución, el Sindicato opcionalmente podrá mediante los mecanismos escalafonarios, proponerlo para un nuevo puesto, con lo que se dará inicio a una nueva relación laboral.

CLÁUSULA 21.- Son causas de terminación de relación individual de trabajo las siguientes:

1.- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que para el efecto se señalan.

2.- La jubilación del trabajador.

3.- La muerte del trabajador.

4.- El vencimiento de la temporalidad y la terminación de la obra objeto de la contratación.

5.- La incapacidad física o mental del trabajador al padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable que lo inhabilite para continuar prestando sus servicios a la Institución, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el personal médico del ISSSTE; en caso de objeción al dictamen, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación.

El trabajador recibirá las prestaciones que para tales casos señala la Ley de Seguridad Social y este contrato.

Si de conformidad con el dictamen, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida por el trabajador fuere temporal, la relación de trabajo sólo se suspenderá pero gozará de las prestaciones establecidas en la propia ley.

CLÁUSULA 22.- Los trabajadores al servicio de la Institución únicamente puede ser separados o despedidos de sus labores, previa investigación de la falta cometida en los términos de la cláusula 25 del presente contrato en los siguientes casos:

1.- Por engañar el trabajador a la Institución presentándole certificados falsos o referencias en los que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que carezcan previa comprobación de la comisión paritaria correspondiente, esta causa dejará de tener efectos después de 30 días de presentarse y prestar sus servicios.

2.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la U.A.Z., salvo que medie provocación o que obre en defensa propia previa comprobación.

3.- Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellos en los edificios, obras, instrumentos, máquinas y demás objetos relacionados con el trabajador previa comprobación.

4.- Por comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, vehículo, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios, o la seguridad de las personas que se encuentren en ellas.

5.- Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

6.- Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas en su trabajo o más de cinco no consecutivas, en un periodo de 30 días.

7.- Por desobedecer el trabajador reiteradamente e injustificadamente las órdenes que recibe de los representantes de la Institución siempre y cuando se trate del trabajo contratado y dentro de su jornada laboral.

8.- Por incurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante. Exceptuando los casos que se encuentren bajo prescripción médica, si amonestado por primera vez, reincide o provoque escándalos o causa daños.

9.- Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo sujetarse para tal efecto a lo que dispone la cláusula 19 del presente contrato; cuando la U.A.Z. y el Sindicato consideren conveniente, seguirá pagando el salario al trabajador.

CLÁUSULA 23.- Los trabajadores al servicio de la Institución podrán rescindir la relación de trabajo por causas imputables a la Universidad y sin responsabilidad para ellos, por las siguientes causas:

1.- Engañarlo el funcionario representante de la Institución al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

2.- Incurrir los representantes de la U.A.Z., o su personal directivo, dentro del servicio, en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos, en contra del trabajador, cónyuge, padres e hijos.

3.- Incurrir los representantes de la U.A.Z. o personas que obren a instancia de éstos, fuera del servicio en los actos que se refiere la fracción anterior, si son de manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4.- Reducir la Institución el salario del trabajador, cambiarlo a una categoría inferior, por cambiar unilateralmente al trabajador de la dependencia que le fue adscrita.

5.- Por causar los representantes de la Institución o personas que obren a instancia de estos, daños a los bienes del trabajador.

6.- Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establecen o que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene recomienden.

Cuando se dé cualquiera de las causas mencionadas en esta cláusula, el trabajador tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro del término de 30 días; a partir de la fecha de su separación, correrá el término para presentar su reclamación a fin de que se le paguen las indemnizaciones a que se refiere la cláusula 24 del presente contrato.

CLÁUSULA 24.- Cuando la Institución rescinda injustificablemente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad se observará lo siguiente:

1.- Lo establecido en la cláusula 25 del presente contrato relativo al procedimiento para el tratamiento y resolución de los conflictos individuales.

2.- Si se opta por la reinstalación de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad lo reinstalará, le cubrirá de inmediato el 100 % de los salarios caídos, prestaciones accesorias legales contractuales incrementado todo en un 25%.

3.- Si se elige la indemnización de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad cubrirá el importe de 150 días de salario, el 100% de los salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales más de 30 días de salario por cada año de servicio prestado, la parte proporcional de vacaciones, aguinaldo y prestaciones a las que tuviere derecho así como el importe de la prima de antigüedad a razón de 20 días por año laborado; hasta en tanto el trabajador no reciba la indemnización tendrá derecho a seguir percibiendo salarios con todos los accesorios legales y contractuales, además de las prestaciones adicionales correspondientes incrementadas en un 25%.

La base para el pago de esta indemnización será el salario que perciba el trabajador al momento de la rescisión mientras se emite la resolución definitiva en las instancias señaladas, podrá suspenderse al trabajador en aquellos casos en que el titular de la dependencia fundamente su acuerdo de rescisión en las causales señaladas en los puntos 2 y 5 de la cláusula 22 de este contrato, quedando sujeto al pago de salarios por el lapso de suspensión a la propia resolución definitiva que se dicte.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

CLÁUSULA 25.- La Institución y el Sindicato reconocen la existencia de una instancia interna para la resolución de conflictos derivados de la relación contractual sin que su desahogo genere la afectación de los derechos de los trabajadores; al respecto se observaran las siguientes normas:

a).- La U.A.Z. tratará estos asuntos con los representantes sindicales debidamente acreditados.

b).- El procedimiento se hará constar por escrito, mismo que concluye con una resolución fundada, expresando con claridad sus considerandos en un plazo máximo de 5 días una vez que se haya hecho el conocimiento de las partes la existencia del conflicto.

c).- De existir inconformidad por parte del trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación en un plazo máximo de 5 días, mismo lapso que tiene la comisión para emitir resolución, fundando ésta y valorando las pruebas que se hayan ofrecido. La resolución deberá notificarse por escrito, y una vez notificada comenzará a correr el término que la ley señala para que el trabajador recurra a las autoridades laborales competentes.

TÍTULO TERCERO
CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
DE LA ADSCRIPCIÓN

CLÁUSULA 26.- La universidad no podrá cambiar a los trabajadores de su dependencia de adscripción a otras instalaciones si ésta se encuentra en terrenos distintos, salvo que el trabajador afectado y el Sindicato acepten de manera expresa dicho cambio, y sin afectar la percepción tabular correspondiente, de no llegar a un acuerdo, la U.A.Z. y el S.T.U.A.Z. plantearán el conflicto a la Comisión Mixta de Conciliación.

La U.A.Z. respetará el salario tabular de los trabajadores administrativos que fuesen cambiados de adscripción.

Los trabajadores sindicalizados podrán permutar voluntariamente de adscripción, bajo los lineamientos establecidos en la definición del punto 3 de la cláusula 10 de este contrato.

CLÁUSULA 27.- En caso de exceso de personal, previa comprobación en una o varias dependencias o cuando se suprima o modifiquen áreas de trabajo, la U.A.Z. y el S.T.U.A.Z. convendrán la forma y términos en que debe ser reacomodado dicho personal, pero por ningún motivo se podrá disminuir el número de plazas existentes.

CLÁUSULA 28.- Cuando la Institución determine el cambio de domicilio de una dependencia lo comunicará con 30 días de anticipación al S.T.U.A.Z. con el fin de convenir con éste las nuevas condiciones de trabajo, o en su caso el reacomodo de los trabajadores de la dependencia.

CAPITULO II
DE LA JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 29.- La Jornada máxima para el personal administrativo de las diferentes áreas, será de 40 horas a la semana y podrá ser Diurna, Nocturna o Mixta y mínima de 35 horas respetando la jornada laboral que tienen los trabajadores en este momento, teniendo derecho a media hora dentro de su jornada para tomar sus alimentos, computándose como tiempo efectivo de su jornada laboral.

Los vigilantes que laboren jornada de 8 horas diarias, recibirán una compensación mensual de $280.00 por jornada nocturna de $211.00 por jornada mixta.

CLÁUSULA 30.- Para los efectos de este contrato es jornada Diurna la comprendida entre las 6:30 hrs. y las 19:30 hrs., Jornada Nocturna la comprendida entre las 19:30 hrs., y las 6:30 hrs. y Jornada Mixta la que comprende ambos periodos siempre y cuando el periodo nocturno no sea menor de tres horas y media, en caso contrario se considerara como Jornada Nocturna.

CLÁUSULA 31.- Se acuerda continuar con los horarios establecidos en cada una de las dependencias de la U.A.Z., para las distintas categorías y niveles del personal a su servicio, excepto en los casos de aquellos trabajadores que en la actualidad labores jornadas superiores a las 40 horas semanales.
Se instrumentara el horario corrido para todos los trabajadores al servicio de la U.A.Z. por lo cual la Institución y Sindicato de manera conjunta resolverán los casos de conflicto.

CLÁUSULA 32.- Del tiempo extraordinario, cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de trabajo el servicio así prestado, será considerado como tiempo extraordinario no pudiendo exceder de 3 horas diarias, ni de tres veces por semana.

CLÁUSULA 33.- A las mujeres trabajadoras de base con embarazo de 3 meses, se les disminuirá la jornada contratada por una hora diaria, en caso de que la trabajadora no goce del descanso mencionado, podrá optar por convertirlo a días, cuando sea de tiempo completo podrán ser hasta 10 días; de 5 para las de medio tiempo, y hasta de cuatro para las de jornadas menores, días que se sumarán al periodo prenatal o postnatal, según prescripción médica. Asimismo no se realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudieran causar trastornos a ella o al producto.

CAPÍTULO III
DESCANSOS LEGALES Y VACACIONES

CLÁUSULA 34.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario los siguientes: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, los días de la llamada Semana Santa, 1°, 10 se mayo (este solamente para las madres trabajadoras de base) 15 de mayo, 5 (día del trabajador universitario de base), 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre y 25 de diciembre, 1ro. de diciembre de cada seis años. El día que cumpla años el trabajador, en el caso que este sea día inhábil o vacaciones podrá cambiarse para el primer día hábil siguiente ó para cuando el

trabajador lo solicite, así como, aquellos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Y los demás que sean pactados por la U.A.Z. y el S.T.U.A.Z.

La U.A.Z. otorgará el día 8 de marzo (día internacional de la mujer) a todas las mujeres trabajadoras de base a su servicio para que ocurran a los festejos.

CLÁUSULA 35.- En el periodo de lactancia, las madres trabajadoras de base tendrán 2 descansos extraordinarios de 45 minutos cada uno de ellos por día, por un periodo de doce meses, contados a partir de la fecha de nacimiento, la trabajadora decidirá la forma en que disfrutará dicho descanso si es al inicio o al término de su jornada de trabajo, se ajustará su ingreso o su salida.

En los casos de enfermedad de los hijos menores de hasta 7 años de edad, las madres trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso por 5 días hábiles; para tener derecho a estos permisos se presentará el certificado médico expedido por el ISSSTE y/o el CECIUAZ, con la valoración de la Dirección de Recursos Humanos; este permiso se hará extensivo para atender a los ascendientes directos en primer grado de la trabajadora, siempre y cuando se demuestre que no existe otro familiar para atender al enfermo en aquellos casos que trabajen para la institución más de un familiar, sólo a uno de ellos se le concederá este permiso para atender al enfermo. Y en aquellos casos en que la enfermedad del menor amerite la extensión del mismo o cuando la edad sea mayor de lo establecido, estos casos serán discutidos o aprobados bilateralmente por los representantes de la U.A.Z. y el S.T.U.A.Z.

En los casos en que no haya servicio en la guardería del ISSSTE o en el CECIUAZ, o bien cuando éste se suspenda, la Universidad dará indistintamente a cualquiera de los cónyuges cuando ambos trabajen para la institución (o a la madre o al padre en su caso) el justificante para ausentarse de sus labores para las horas de servicio de las guarderías del ISSSTE, CECIUAZ y otras guarderías.

CLÁUSULA 36.- Los trabajadores tendrán derecho a faltar a sus labores con goce de sueldo por diez días hábiles en el año, debiendo notificarse con 24 horas de anticipación a los representantes de la U.A.Z., por conducto del Sindicato, no pudiendo excederse de 4 días consecutivos, salvo en aquellos casos que así se requiera a juicio de la institución y el Sindicato, estos beneficios no podrán acumularse con los del año siguiente.

Cuando un trabajador no goce de estos días la U.A.Z. se compromete a otorgarle una compensación en la primera quincena del mes de diciembre, el pago total, bajo los siguientes términos: A los que no hayan hecho uso de ninguno de sus días económicos, la cantidad que resulte de 20 días de salario tabular; al que haya hecho uso de uno a tres días, la cantidad que resulte de 15 días de salario tabular; a los que hayan hecho uso de hasta 5 días, la cantidad que resulte de 10 días de salario tabular; aquellos que hayan hecho uso hasta de más de 5 días no disfrutarán de compensación alguna.

Se considerará como horas laboradas con goce de salario a aquellas que el trabajador ocupe y compruebe con motivo de consulta médica, trámites de laboratorio e incapacidades o cualquier otro servicio médico que preste el ISSSTE.

CLÁUSULA 37.- Vacaciones.- Las disfrutarán los trabajadores de base y temporales en los siguientes términos:

1.- Los que tengan más de seis meses de servicio hasta 10 años inclusive. Disfrutaran de dos periodos anuales de 20 días hábiles cada uno.

2.- Los que tengan más de 10 años hasta 15 inclusive, disfrutarán de los periodos señalados, además de un periodo adicional de 5 días hábiles al año.

3.- Los que tengan más de 15 años de servicio hasta 20 inclusive, además de los periodos señalados en la fracción I, disfrutarán de un periodo adicional de 4 días hábiles por cada periodo.

4.- Los que tengan más de 20 años de servicio además de los periodos señalados en la fracción I, disfrutarán de un periodo adicional de 5 días hábiles en cada periodo.

Los trabajadores de base y temporales que tengan al momento de iniciarse cada uno de los periodos vacacionales 6 meses laborados, disfrutarán de un periodo en forma proporcional al tiempo laborado. Consiguientemente también la parte proporcional que les corresponde de prima vacacional.

Cuando algún trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones generales en los periodos señalados por habérsele asignado alguna guardia conforme a las disposiciones respectivas que se fijen en el Reglamento Interno de Trabajo, disfrutarán dichas vacaciones en los días siguientes a la fecha en que concluyan los periodos citados, asimismo, podrán observarse las excepciones respectivas de aquellas dependencias que requieran de trabajo continuo, en cuyos casos se convendría con el Sindicato la forma y periodos vacacionales. Los trabajadores deberán de disfrutar sus vacaciones con el pago de su salario íntegro, en la forma y término convenido en esta cláusula. El tiempo que los trabajadores estén incapacitados no afectará sus vacaciones en consecuencia disfrutará de ellas cuando termine su incapacidad. En ningún caso los periodos serán acumulativos.

Al que tenga derecho a días adicionales y los labore, se le otorgará un sobre sueldo equivalente a 2 salarios por cada día laborado, el que se cubrirá en los siguientes 15 días su totalidad; siendo facultad del trabajador decidir si los trabaja o no, siempre y cuando exista materia de trabajo precisada por el superior.

CAPÍTULO IV
LICENCIAS Y PERMISOS

CLÁUSULA 38.- Licencias por dos años sin goce de salario.- Los trabajadores sindicalizados sin excepción tendrán derecho a que se les concedan Licencias y Permisos para que puedan dejar de ocurrir a sus labores por el término de 2 años, sin Goce de Salario por una sola ocasión y en caso de que esta Licencia o Permiso sea por un lapso menor, estos se computarán hasta acumular los 2 años, en caso de que el trabajador decida regresar a laborar antes de que concluya su Licencia solicitada éste se podrá reintegrar a sus labores sin obligación de ninguna de las partes para con el trabajador eventual.

CLÁUSULA 39.- Las licencias con goce de salario para el desempeño de servicio social de pasantía. Los trabajadores que por su misma calidad de estudiantes de la UAZ deban desempeñar su servicio social dentro de la institución, disfrutarán del sueldo que perciban por el período que comprenda tal desempeño. Cuando el servicio social sea remunerado, el trabajador tendrá opción de escoger una de las dos percepciones.

La licencia será sin goce de salario en caso de que el servicio haya de prestarse en instituciones diferentes a la U.A.Z. El periodo que alude esta licencia no podrá exceder de 2 años a partir de la fecha en que el Sindicato presente la solicitud respectiva. A todos los trabajadores de base que en su calidad de estudiantes, acrediten tener que realizar estudios de postgrado en instituciones diferentes a la U.A.Z. la institución se compromete a otorgar una beca por el monto del salario tabular vigente del trabajador; mediante convenio expreso entre la U.A.Z. y el trabajador, cuando sea más de un trabajador la beca se concederá al que tenga mejor promedio.

Cuando el trabajador haya agotado los permisos económicos a que tiene derecho durante el año, y tenga la necesidad de mudarse de casa, tendrá derecho a un permiso para ese fin por un día hábil con goce de sueldo.

CLÁUSULA 40.- La licencia con goce de salario para elaboración de tesis.- Los trabajadores de base que en su calidad de estudiantes la requieran para la elaboración de tesis, se les concederá hasta 60 días con goce de salario y la impresión de la misma, así como el material para 8 ejemplares, mediante el compromiso de solicitar su examen profesional en un plazo no mayor de 180 días hábiles siguientes; si no cumple el compromiso anterior, deberán devolver a la institución las remuneraciones que ésta haya hecho por tal concepto. Cuando el trabajador no haga uso de los 60 días y presente título sin importar la vía por la que lo haya obtenido, la Universidad le pagará nominalmente una compensación equivalente a los 60 días de sueldo en la quincena inmediata.

A los trabajadores estudiantes de la UAZ que deseen realizar el curso integrador como forma de titulación o como en el futuro se le denomine, en caso de que el Consejo Técnico de la Escuela respectiva no les condone el costo del mismo, la U.A.Z. cubrirá el 100 % del costo de éste y el costo que tenga la impresión de la tesina, asimismo, se les otorgará licencia para dejar de ocurrir a sus labores el tiempo de duración de dicho curso siempre y cuando exista coincidencia de horarios.

CLÁUSULA 41.- Licencia por Beca. Los trabajadores que reciban de la Universidad una beca para realizar estudios de posgrado (maestría o doctorado) la misma les concederá un permiso para tramitar su ingreso a estudios de prerrequisitos, siendo para el país por Díez días hábiles y para el extranjero de siete días hábiles. Los trabajadores de base que tengan un mínimo de 9 años de antigüedad laboral y que cursen el último año de licenciatura, Maestría o Doctorado y que tengan un promedio mínimo de 8 durante la carrera, la U.A.Z. se compromete a otorgarles una beca correspondiente a una tercera parte de su salario tabular mensual.

En caso de que el beneficiario no acredite avance académico o no presente su grado en el tiempo establecido en el convenio respectivo, la Universidad le cobrará lo que ésta haya erogado por la descarga que se le haya hecho al trabajador.

CLÁUSULA 42.- Las mujeres trabajadoras de base tendrán derecho al periodo de descanso a que hace referencia el artículo 28 de la Ley de Seguridad Social (90 días naturales), además de lo señalado en la cláusula 38, así mismo, se sumarán los días de descanso o días festivos y sus vacaciones, al reintegrarse a sus labores la Universidad pagará una bonificación equivalente a 45 días de salario tabular.

Para el personal eventual, solo tendrá derecho al periodo de descanso que se hace referencia en el párrafo anterior y se gozará de manera proporcional en base al tiempo trabajado durante la gestación sin bonificación alguna.

CAPÍTULO V
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

CLÁUSULA 43.- La U.A.Z. se obliga con respecto a los trabajadores a cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que fijen las leyes, reglamentos de higiene y seguridad concernientes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como las medidas adecuadas para el uso de maquinaria, instrumentos de trabajo en general, y las determinaciones que en lo particular emitan la Comisión de Higiene y Seguridad, acondicionará y determinará el contenido de los botiquines. Tener en todo tiempo en cada dependencia las medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores; los medicamentos que sean necesarios, serán proporcionados bajo la responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos de la U.A.Z. quien será la encargada de instalar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios, asimismo, atenderá en cada centro de trabajo las emergencias de los trabajadores, para cumplir con lo anterior la U.A.Z. proporcionará los botiquines dos veces al año.

La institución se obliga a programar y aplicar cursos de capacitación de primeros auxilios a las personas que cada delegación sindical le haga saber por conducto del Sindicato.

CLÁUSULA 44.- La Universidad se obliga a entregar la cantidad de **$4,930,000.00** (cuatro millones novecientos treinta mil pesos 00/100) en 8 partidas siendo la primera el último de febrero, correspondiendo al 50% y el resto en 7 mensualidades, a partir del último de marzo, cantidades que se destinaran la operación de las siguientes prestaciones, quedando con ello eximida la Institución de tal obligación.

De dicha cantidad se dará prioridad al pago de guardería y ayudas escolares de los dos semestres, en un segundo momento a los instrumentos de trabajo, bota de huele, mangas y equipo de seguridad estos en el segundo semestre y el resto de la cantidad será prorrateado entre todos los trabajadores de base existentes al día 15 de febrero del año en curso, para que el resultado de esto sea pagado en efectivo, y la manera de las fechas de pago será a través

de un sorteo con la presencia del Comité Ejecutivo, Comité de Vigilancia y Delegados Sindicales, mismo que se realizará a más tardar el ultimo de febrero de cada año.

a).- GUARDERÍA, en aquellos casos que el derechohabiente del trabajador no lo reciban del ISSSTE y CECIUAZ.

b).- CHAMARRAS

c).- CALZADO INDUSTRIAL.

d).- BOTAS DE HULE.

e).- MANGAS.

f).- AYUDA ESCOLAR.

g).- UNIFORMES DE TRABAJO

h).- EQUIPO DE SEGURIDAD.

La aplicación de dicho recurso se hará de la misma manera como se ha estado aplicando en los últimos años.

CLÁUSULA 45.- La Universidad defenderá oportunamente sin costo alguno para el trabajador a través de la consultoría jurídica, en caso de accidente a los trabajadores que manejen vehículos de la Institución, siempre y cuando al ocurrir el accidente éste suceda dentro de la prestación del servicio y los chóferes no se encuentren en estado de embriaguez, ni bajo los efectos de drogas enervantes, salvo en caso de prescripción médica. Además de lo anterior, la U.A.Z. se obliga a pagar en forma oportuna la fianza correspondiente, gastos de terceros y los demás originados en el proceso más primas correspondientes a las afianzadoras, salvo que medie en dichos casos negligencia o falta de precaución, mismos que se aclararán salvo pruebas en contrario.

Aquellos trabajadores que para trasladarse a su centro de trabajo, lo realicen en vehículos de su propiedad, la U.A.Z los defenderá sin costo alguno a través de la consultoría Jurídica.

La Universidad a través del bufete jurídico gratuito de la facultad de Derecho otorgará asesoría y defensoría a los trabajadores que así lo requieran siempre y cuando en el asunto en cuestión no se encuentre involucrada la Institución nombrando un responsable directo para la atención de estos casos.

CAPÍTULO VI
DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CLÁUSULA 46.- La U.A.Z. se obliga a establecer cursos permanentes y periódicos para los trabajadores y sus hijos así como también realizar los trámites ante las instancias pertinentes para que se puedan incorporar a los cursos de primaria y secundaria abierta, de tal modo que adquieran la preparación adecuada.

Para cumplir con dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza así como los medios para la mejor realización de la capacitación, para tal efecto, la

Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de $40,000.00, cantidad que será cubierta en dos partidas, la cantidad de veinte mil, el veinte de abril y el resto el veinte de junio.

No tendrá efecto de promoción los cursos que se programen unilateralmente por la Institución, sin tomar en cuenta a la representación legal del Sindicato.

CLÁUSULA 47.- La U.A.Z. y el Sindicato programarán, en el mes de febrero, los cursos necesarios de adiestramiento y capacitación para las distintas categorías de personal sindicalizado, absorbiendo la U.A.Z. los gastos que se originen para su realización, los cuales se desarrollaran iniciando el mes de agosto.

CLÁUSULA 48.- El S.T.U.A.Z. presentará un proyecto de programa de capacitación y las fechas de su realización, que serán discutidas entre la propia Institución y el Sindicato, por medio de la Comisión Mixta de Calificación y Capacitación, para vigilar la realización y ejecución de los mismo, la Universidad y el Sindicato nombrarán su representante sin que ello implique la creación de la plaza; asimismo se programaran cursos de manera libre para quien desee cursarlos fuera de su horario de trabajo.

Los propósitos de los cursos de capacitación y adiestramiento para los puestos administrativos de base, serán los siguientes.

a).- Coadyuvar a la prevención de riesgos y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b).- Mejorar la calidad y productividad del trabajo.

c).- Mejorar el funcionamiento de los servicios institucionales.

d).- Incrementar la preparación laboral y la formación profesional de los trabajadores.

e).- Alentar el esfuerzo, el sentido de la responsabilidad y la dedicación de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores.

f).- Elevar el nivel general de los trabajadores.

g).- Todo aquel trabajador que acredite su asistencia y apruebe los cursos programados por la Comisión Mixta de Calificación y Capacitación recibirá una constancia con valor curricular, el cual será determinado por la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.

Cuando se organicen cursos fuera de nuestra Entidad, la U.A.Z. observará el mismo tratamiento, en la inteligencia de que se cubrirán los gastos de transportación, hospedaje, alimentación e inscripción durante el tiempo que duren los mismos y que establezcan a planes de desarrollo de la Institución.

CAPÍTULO VII
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULA 49.- Son obligaciones de los trabajadores:

1.- Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, en término del reglamento respectivo.

2.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en forma, tiempo y lugar convenido.

3.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

4.- Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo.

5.- Comunicar al representante de las autoridades de la U.A.Z. dentro de su dependencia y a quien corresponda, las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños o perjuicios a los interesados y vidas de sus compañeros de trabajo o de la Institución.

6.- Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.

7.- Someterse al reconocimiento médico previsto en el Reglamento Interior de Trabajo correspondiente y demás normas que al respecto rijan en la Institución, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa grave.

8.- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos útiles que le hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsable por el deterioro que se origine en el uso de estos objetos, ni del ocasionando por casos fortuitos, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

9.- Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los bienes de la Institución o de sus compañeros de trabajo.

10.- Proporcionar los datos relativos a la realización de trabajo que le sean requeridos por la oficina general de personal, para la integración de los expedientes respectivos.

11.- Dar aviso inmediato a la Institución por conducto del jefe inmediato, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de la causa justificada que le impida concurrir a su trabajo.

CLÁUSULA 50.- Está prohibido a los trabajadores:

1.- Usar los útiles y herramientas suministradas por la U.A.Z. para objeto distinto al que están destinados, salvo que medie permiso del superior jerárquico.

2.- Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la U.A.Z. útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente.

3.- Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante exceptuando los casos que se encuentren bajo prescripción médica.

4.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este así lo exija. Se exceptúan de esta disposición las que forman parte de las herramientas o útiles propios de trabajo.

5.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del titular de la dependencia o centro de trabajo.

6.- Hacer rifas, ventas de objetos o mercancías durante la jornada y en el centro de trabajo si esta actividad se ejerce en forma consuetudinaria y con fines de lucro.

CAPÍTULO VIII
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

CLÁUSULA 51.- Las condiciones específicas de la prestación de los servicios contratados se regirán de acuerdo con las bases contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo; el que formularán de común acuerdo la Institución y el Sindicato, el que será único y tendrá un ámbito especial de validez a que se refiere el punto 10 de la cláusula 10 del presente contrato, éste contendrá las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo universitario, sin afectar los derechos laborales, adquiridos por los trabajadores, así mismo, establecerán las demás bases que se consideren necesarias, siempre y cuando sean acordes al presente contrato, a la Ley Federal del Trabajo en lo conducente de acuerdo a las siguientes bases:

1.- Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo de tolerancia a la hora de entrada al trabajador, tiempo destinado para tomar alimentos y/o periodos de reposo dentro de la jornada de trabajo.

2.- Lugar y momento en que debe empezar las labores, así como la especificación detallada de la carga de trabajo.

3.- Normas para el control de asistencia y la puntualidad.

4.- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de maquinaria, apartaos y útiles de trabajo.

5.- Días y lugares de pago.

6.- Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para prestar primeros auxilios.

7.- Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores y mujeres, así como la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

8.- Fijará las normas para la realización del examen médico de los trabajadores.

9.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

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

11.- Procedimiento para el cambio de adscripción.

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

13.- Fijar las bases para el funcionamiento de las comisiones generales, previstas en el presente contrato y de acuerdo con el reglamento de funcionamiento.

14.- Normas para permisos y licencias.

CLAUSULA 52.- Con objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de los trabajadores administrativos, la U.A.Z. reubicará al compañero que haya concluido alguna carrera a nivel universitario o técnico, de conformidad con los requisitos y funciones establecidas en el catálogo de puestos del personal administrativo de base y la aprobación de la evaluación correspondiente.

Lo anterior, de acuerdo a las vacantes que se van generando y a las necesidades de la Institución; para la ocupación de dichas vacantes se observará lo señalado en la cláusula 14 del presente contrato. Tales vacantes existentes se revisarán anualmente en el mes de agosto.

TITULO CUARTO
DEL SALARIO Y PRESTACIONES

CAPITULO I
DEL SALARIO.

CLÁUSULA 53.- Salario. Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por su trabajo.

Integración del salario. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie, comisiones y cualquier otra cantidad y prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo. Las compensaciones y complementarios forman parte del salario.

En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos y categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Corresponderá a la Comisión Mixta de Tabuladores el resolver los problemas que se presentan respecto a la igualdad de labores.

El pago se hará oportunamente de manera quincenal de tal manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario por cheque o depósito bancario el mismo día de pago.

En caso de que algún trabajador se encuentre imposibilitado para ir a recoger los cheques correspondientes a su salario y/o prestaciones, podrá ser a través de mandatario cuyo único requisito en todo caso será exhibir una carta poder para tal efecto.

El hecho de que algunos trabajadores dependan de lo que se denomina partidas especiales, no serán motivo para que se les afecte su percepción salarial por lo que su salario deberá ser acorde al principio de derecho laboral que se cita en el párrafo tercero de la presente cláusula.

La U.A.Z. se compromete a gestionar los incrementos de los conceptos de salarios y prestaciones para el Sindicato y sus trabajadores de acuerdo a lo que se ofrezca a los Sindicalizados Universitarios del País, que provengan de Recursos Federales.

CLÁUSULA 54.- En ningún caso o por ningún concepto se podrá disminuir el salario ni las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador, salvo en los casos en que el trabajador solicite cambio a categoría de menor percepción salarial.

CLÁUSULA 55.- La Institución se compromete a respetar el salario correspondiente, tanto en monto como en forma de pago a los trabajadores que se encuentren en litigio por

mediar un conflicto de carácter laboral en tanto no exista resolución definitiva del caso por la Comisión Mixta de Conciliación o el tribunal recurrido.

CLÁUSULA 56.- El trabajador percibirá el salario correspondiente, a partir de que sea proporcionado por el Sindicato, siguiendo los procedimientos establecidos en esta contratación. Si por causas no imputables al trabajador, no toma posesión, igualmente a sus salarios, le serán cubiertos a partir de la fecha en que se debió tomar posesión.

En ningún caso, los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios, pueden traer un detrimento en su salario.

CLÁUSULA 57.- Las compensaciones por riesgo de trabajo a las que tengan derecho los trabajadores deberán otorgarse conforme a lo siguiente. Para los laboratorios donde se manejen sustancias químicas tóxicas que sean objeto de inhalación por parte del trabajador su compensación será de $ 130.00 mensuales; igual será para aquellos que laboren en lugares insalubres o que manejen materiales insalubres.

En riesgos de trabajo de áreas específicas de veterinaria, agronomía y comedores se incrementaran en un 50% en el rubro de pago por riesgos de trabajo para quedar en $220.00 Pesos mensuales

La compensación anteriormente señalada, solamente será otorgada para aquellos trabajadores que laboren en las condiciones señaladas.

Los trabajadores que por las condiciones que dieron origen a las compensaciones que se mencionan, hayan sido afectados en su salud en forma permanente, seguirán disfrutando de ésta en forma vitalicia según certificado médico, recibiendo los incrementos como consecuencia de las revisiones contractuales; para prever los riesgos de trabajo se realizará un diagnóstico dos veces por año por parte de la Comisión de Higiene y Seguridad y se entregarán los implementos necesarios para ello. Para tal efecto la citada comisión se auxiliará del personal especializado, recurriendo preferentemente para ello a instituciones de reconocida experiencia y capacidad como el ISSSTE, IMSS y SS.

CLÁUSULA 58.- De los descuentos. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos.

1.- Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldo.

2.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias desde la fecha de ingreso al Sindicato y extraordinarias cuando lo decrete el propio Sindicato. Asimismo los descuentos por concepto de préstamos hechos por el S.T.U.A.Z.

3.- Por aportaciones a la Sociedad Mutualista del S.T.U.A.Z.

4.- Para el fondo de ahorro o caja de ahorro del S.T.U.A.Z., pago de préstamos, obligaciones de aval a favor de los primeros.

5.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

6.- Cuando se trate de descuentos correspondientes a pagos de INFONAVIT o FOVISSSTE.

7.- Para cubrir cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso, descuentos que no podrán ser mayores de 20% del excedente del salario mínimo, la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe del salario de un mes.

8.- Por préstamos hechos por la U.A.Z no pudiendo exceder el 10% del monto del préstamo, salvo convenio en contrario con el trabajador.

9.- Por concepto de descuentos para cubrir créditos.

10.- Por concepto de impuesto personal.

11.- Por concepto de descuento para el pago de material de construcción.

12.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el Régimen de Seguridad Social al que estén inscritos con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores al disfrutar de los servicios de crédito que proporciona dicho régimen.

La Universidad se compromete a proporcionar al Sindicato, cuando lo requiera, la información de las nóminas del personal de la U.A.Z. La Institución se obliga a asentar en el talón de cheque de cada trabajador sindicalizado, el concepto de las prestaciones y de las deducciones que se le practiquen.

13.- La U.A.Z. entregará al trabajador que lo solicite, constancia de descuentos por conceptos de pago a créditos diversos; dicha constancia será entregada dentro del término de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a la solicitud.

14.- La Institución se compromete a solicitar al INFONAVIT y FOVISSSTE, los estados de cuenta de los trabajadores que han gozado de crédito, a efecto de que tengan conocimiento del monto de su adeudo y estén en condiciones de realizar en forma individual pagos extraordinarios.

CLÁUSULA 59.- Del trabajo en tiempo Extraordinario: Será optativo para el trabajador aceptar o no el trabajo que se le encomienda en horas extraordinarias, en caso de aceptar, el pago correspondiente se hará en la quincena siguiente, no pudiendo demorarse en ningún caso. Asimismo la U.A.Z. se obliga a notificar al Sindicato cuando algún trabajador presta algún servicio extraordinario. El trabajo extraordinario del personal masculino se pagará a razón de salario doble, al personal femenino que labora tiempo extraordinario, se le retribuirá con una cantidad equivalente a salario triple. En su caso, la negativa no ameritará sanción alguna.

CLÁUSULA 60.- De la Prima Dominical.- Todo trabajo realizado en sábados y domingos será compensado con una prima adicional del 40 % del salario de estos días.

CLÁUSULA 61.- Trabajo en días de descanso: Cuando a solicitud de la U.A.Z. un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos o de descansos obligatorios, el trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado.

Los servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados por tiempo. El pago será a más tardar la quincena siguiente.

CLÁUSULA 62.- De la Prima Vacacional: Todo el personal sindicalizado tendrá derecho a una prima vacacional correspondiente a 18 (dieciocho) días anuales del salario tabular, esta prestación será pagada dentro de los tres días anteriores al inicio de cualquiera de los dos

periodos vacacionales según lo acuerde el S.T.U.A.Z. y la Institución, absorbiendo la U.A.Z. el impuesto correspondiente.

CLÁUSULA 63.- Del aguinaldo: La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

a).- Al personal que se encuentra laborando a la fecha del pago de la gratificación y que tenga el carácter de base incluyendo jubilados y pensionados, el importe de 59 días de salario que perciba, en el caso de los trabajadores eventuales el importe de 40 días del salario que perciban de acuerdo a los incisos b), c) y d) de la presente cláusula.

b).- Al personal que a la fecha del pago de la gratificación tengan laborando durante el año menos de seis meses se le cubrirá el importe de su aguinaldo en forma proporcional.

c).- Al personal que no se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación, pero que haya laborado durante el año, se le cubrirá el importe de aguinaldo en forma proporcional a los días laborados.

d).- Al personal contemplado en los incisos b) y c), se le pagará de acuerdo al tiempo laborado durante el año, y aquellos trabajadores que acumulen un mínimo de 280 días laborados en el año recibirán el 100% de aguinaldo.

e).- El aguinaldo se cubrirá a más tardar el 15 de diciembre.

f).- A los trabajadores que hayan obtenido su definitividad en fecha reciente al pago de su gratificación, para el pago de su aguinaldo se deberá tomar en cuenta su labor durante el año a efecto de que no se vean perjudicado si su definitividad es de 16, 20, 24 o 29 horas.

g).- Los casos especiales serán resueltos por la Comisión Mixta de Tabuladores sobre la base de justicia y equidad bajo el principio de derecho laboral: A trabajo igual salario igual.

h).- La base de cálculo para el pago de aguinaldo para los trabajadores de base será el salario tabular que perciban en la segunda quincena del mes de diciembre.

La diferencia que sufre el aguinaldo en cuanto al trabajador de base y eventual es resultado de la compactación de algunas prestaciones como son: La cantidad que se señalaba en el punto 11 de la cláusula 68, la octava transitoria, etc. Las cuales dan como resultado que el Sindicato defina que dichas cantidades las cuales ascienden a $1,100,000.00, se distribuyan entre todos los trabajadores de base alcanzando 10 días más de salario y los cuales se canalizan a incrementar los días de aguinaldo.

CLÁUSULA 64.- Del treintaiunavo día: Los trabajadores sindicalizados recibirán el pago de 5 días de salario anual, por concepto de treintaiunavos días.

Esto será cubierto por la U.A.Z. en la primera quincena del mes de diciembre, tomando como base de cálculo el salario tabular vigente y cuando en el año, el mes de febrero traiga 29 días al pago será por seis días.

CLÁUSULA 65.- De los viáticos y Menaje de Casa: Cuando por causas del servicio y de conformidad con el Sindicato se considere que un trabajador debe trasladarse de su lugar de residencia a su centro de trabajo, originando con ello gastos extraordinarios la U.A.Z. tiene la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia de acuerdo a lo siguiente:

- De 11 a 100 Kms. O más 100% pasaje y alimentación.

En caso de que el servicio se prolongue por más de doce horas se cubrirán también los gastos de hospedaje correspondiente; según al tabulador que rija en ese momento, siendo en

estos momentos de $700.00 diarios en sitios que no sea playa y $800.00 en las playas, revisándose este tabulador cada tres meses para su actualización.
Mientras no opere el párrafo anterior se aplicará la tabla de equivalencias correspondientes.
Si el traslado fuera por más de 6 meses el trabajador tendrá derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para su instalación, así como, los gastos que cause el traslado de los familiares que dependan económicamente de él.
Se cubrirán los viáticos para el personal del Centro de Instrumentos que salgan a otro centro a proporcionar el servicio de mantenimiento.

En lo que respecta a los operadores de autobús que laboran en las Unidades Académicas de Agronomía y Veterinaria se les otorgará una gratificación quincenal a Veterinaria de $1,200.00 y a Agronomía $750.00, esto motivado porque su jornada de trabajo es mayor por la necesidad de trasladar a los estudiantes tanto a la hora de entrada como de salida de sus clases.

Por lo que en la referida categoría se acuerda, que mientras se contrata el seguro por ellos solicitado, se les otorgará la cantidad que para tal caso corresponda.

CLÁUSULA 66.- Los trabajadores al servicio de la U.A.Z. recibirán por concepto de antigüedad las prestaciones consignadas en esta cláusula en forma y términos que a continuación se precisan:

1.- La Universidad otorgará a todos los trabajadores una prima de antigüedad en función de sus años de servicio, en los términos siguientes.

a).- Un punto porcentual a partir del primer año de servicio hasta el 5° inclusive.

b).- Un dos por ciento de cada año de servicio a los trabajadores que acumulen una antigüedad de seis años y hasta el término de quince años.

c).- Un dos y medio por ciento por cada año de servicio cumplidos para los trabajadores que alcancen una antigüedad entre 16 y 28 años inclusive.

d).- La relación: Años de antigüedad-porcentaje por prima de antigüedad quedará de la siguiente manera:

Años cumplidos	Porcentaje por prima.
1	1.0
2	2.0
3	3.0
4	4.0
5	5.0
6	7.0
7	9.0
8	11.0
9	13.0
10	15.0
11	17.0
12	19.0
13	21.0
14	23.0
15	25.0

16	27.5
17	30.0
18	32.5
19	35.0
20	37.5
21	40.0
22	42.5
23	45.0
24	47.5
25 en adelante	50.0

La modificación a los puntos porcentuales por año de antigüedad cumplidos por cada trabajador administrativo y que se indican en la tabla anterior, serán sufragados con recursos que de manera extraordinaria asigna el gobierno del Estado. La Institución se compromete a gestionar ante las instancias federales, el subsidio específico para que esta prestación sea subsidiada por la vía normal.

Los porcentajes indicados se incrementarán al salario tabular de cada uno de los trabajadores conforme vayan cumpliendo un año de más de servicios y así sucesivamente, dicho pago será cubierto de la siguiente manera y en forma quincenal.

e).- La U.A.Z. se obliga a otorgar a los trabajadores una gratificación por motivo de adiestramiento la que se otorgará en los términos que deriven del Reglamento de Estímulos del personal administrativo.

2.- La U.A.Z. se obliga a dar una gratificación a los trabajadores por sus años de servicio laborados por una cantidad equivalente a 60 días de salario tabular vigente, al cumplimiento de cada 5 años de servicio.

3.- El aumento del salario por Quinquenio. Por cada 5 años de servicio los trabajadores disfrutarán de una prima sobre salario tabular vigente en los siguientes términos.

a).- De 5 a menos de 10 años de servicio un 15%.

b).- De 10 a menos de 15 años de servicio un 20%.

c).- De 15 a menos de 20 años de servicio un 25 %.

d).- De 20 a 25 años de servicio un 30%.

e).- De 25 años de servicio en adelante, un 35%.

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente, a más tardar en la siguiente quincena en que se cumpla el quinquenio.

4.- La U.A.Z. se obliga a reconocer la antigüedad en el trabajo de los trabajadores a su servicio, tomando como base la actividad ininterrumpida en el mismo.

5.- Los trabajadores administrativos de base que ocupen una plaza como trabajador académico, la U.A.Z. les reconocerá su antigüedad sólo para efectos de jubilación y las demás prerrogativas siempre y cuando su contratación como docente no implique dualidad en las prestaciones y demás prerrogativas contractuales que se cubrirán únicamente con base a la categoría de mayor percepción.

CAPÍTULO II
PRESTACIONES SOCIALES.

CLÁUSULA 67.- De la liquidación por renuncia: Los trabajadores en casos de renuncia, deberán percibir su salario, prestaciones accesorias, legales y contractuales y demás cantidades insolutas que le correspondan, así como, la gratificación de tres meses de salario, cuando tengan un año hasta cinco de servicio. De cinco hasta diez años de servicio, recibirán tres meses de salario más 25 días por año laborado. De once hasta quince años de servicios tres meses de salario, más 30 días por año laborado y de quince años en adelante recibirán tres meses más 35 días por año laborado, tomando como base para tal liquidación, el salario que percibía el trabajador al momento de la renuncia.

Para el pago de las prestaciones contempladas en la presente cláusula, al momento de la renuncia, la liquidación deberá hacerse a más tardar dentro de los 30 días siguientes, de no ser así la U.A.Z. se obliga hacer el mencionado pago en base al salario que percibía en ese momento.

CLÁUSULA 68.- La U.A.Z. con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1.- Proporcionar el servicio médico a los trabajadores y a sus familiares derechohabientes, en los términos de la ley del ISSSTE, así como a las prestaciones y servicios establecidos en su propio ordenamiento legal, mismas que en su cuantía serán complementadas de acuerdo a los montos pactados en el presente contrato.

2.- De las cuotas: Cubrir el 17.75% que por concepto de afiliación al ISSSTE, les corresponda.

El 8% que obligatoriamente le corresponde aportar al trabajador, será cubierto por el Gobierno del Estado, en base al convenio suscrito.

3.- Pagar el hospedaje y alimentación de un acompañante a aquellos trabajadores dependientes legales e hijos reconocidos que por indicación médica del ISSSTE, requieran ser trasladados fuera del Estado. Se conviene que cuando el traslado sea a las ciudades de Monterrey y Guadalajara, se ministrará la cantidad de $2,420.00 y al D.F. de $3,300.00 respectivamente.

El trabajador no tiene la obligación de comprobar los gastos bastará para su comprobación el presentar el documento comprobatorio (hoja de traslado) debidamente sellado.

La Institución prestará al trabajador el equivalente a lo que otorga el ISSSTE, debiendo el agremiado pagar el monto equivalente a más tardar a la tercera quincena consecutiva al crédito en caso contrario, la Institución lo descontará de su salario.

4.- Cuanto un trabajador se encuentre incapacitado para laborar por cualquier enfermedad, tendrá derecho a percibir su salario íntegro hasta su restablecimiento.

En caso de que algún trabajador por causa de alguna enfermedad resulte con incapacidad parcial permanente para seguir desempeñando las labores correspondientes a su nombramiento, la U.A.Z. previo dictamen de incapacidad parcial permanente, expedida por el ISSSTE o por la Institución de Seguridad Social que está prestado el servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto por los ordenamientos legales aplicables, se le asignará funciones adecuadas a sus capacidades residuales manteniéndole el salario tabular correspondiente al puesto que venía desempeñando y a las percepciones económicas que tenía en el momento

de ocurrirle la incapacidad, otorgándose los incrementos que llegan a pactarse para ese puesto, en la inteligencia de que el cambio o disminución de funciones de un trabajador incapacitado, no podrá ser argumentado por otros para pedir igualdad de condiciones, dado que se trata de casos excepcionales.

5.- En todos los casos que por prescripción médica proveniente del Instituto de Seguridad Social, un miembro del personal administrativo y dependientes económicos requiera anteojos, lentes de contacto por prescripción médica y suma necesidad, o aparatos ortopédicos o que sufra la deficiencia, la U.A.Z. se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad, buscando la Universidad un mecanismo para que el trabajador no desembolse cantidad alguna por este servicio como anticipo o pago del mismo pagando la Universidad el 100 % del gasto, el monto de prestación correspondiente a aros y prótesis dentales, serán revisados constantemente por la Comisión Mixta UAZ-STUAZ, el monto mensual se incrementará en el mismo porcentaje, partiendo de la base actual en que se incrementen los precios de aros y servicios materiales dentales, actualizándose de inmediato las cantidades correspondientes a los precios vigentes, en el entendido de conservar la cobertura del servicio.

6.- Para cumplir el compromiso de proporcionar a los trabajadores sindicalizados casas habitaciones cómodas e higiénicas, la Institución inscribirá a todos los trabajadores de base a FOVISSSTE en los términos de la ley respectiva. La Institución deberá enterar puntualmente las retenciones hechas al trabajador por concepto de crédito.

La U.A.Z. se compromete a gestionar conjuntamente con el Sindicato ante las instituciones de crédito que estime más convenientes, el otorgamiento de créditos hipotecarios con los beneficios derivados de los mismos hasta por quince años de plazo a los trabajadores sindicalizados, para que construyan su casa habitación sea en forma individual o por paquete como viene operando el INFONAVIT o el FOVISSSTE.

La Institución se obliga a apoyar técnicamente al Sindicato en la elaboración de un proyecto para la creación de un paquete de materiales para construcción, así como coadyuvar a la gestión para obtención de recursos ante las instancias correspondientes.

La Institución se compromete a servir de gestor ante las casas vendedoras de materiales para construcción y de recomendar, auxiliar y ayudar a conseguirlos con el fin de que los trabajadores tengan la posibilidad de construir o ampliar sus viviendas con menor dificultad.

Los trabajadores por conducto del Sindicato, solicitarán a la U.A.Z. gestione créditos para la adquisición de materiales para construcción en el Instituto de la Vivienda.

7.- La U.A.Z. se compromete a hacer entrega al trabajador por cada hijo procreado, una canastilla de ropa de buena calidad inmediatamente después del producto viable consistente en tres pares de calcetines, dos pares de zapatos de estambre, 20 pañales, 5 calzones de hule, 5 fajeros, 2 mamelucos de tela de algodón, 4 playeras chambritas, 2 suéteres de estambre, 3 gorros, 2 baberos, 2 juegos de sabanitas de franela, 2 cobijas grandes y gruesas, 6 biberones, 2 pares de guantes, 1 frasco de loción de 148 ml., un frasco de aceite de 150 ml, 1 cepillo para pelo, 1 talco de 350 gms., 2 camisetas, 2 esponjas, 3 jabones de 140 gms, lo anterior de la marca "**Johnson**", quedando optativamente para el trabajador el poder transferirlo en efectivo con base a los precios existentes en el mercado, la cantidad de $900.00 mismos que se pagaran en un plazo máximo de 15 días, no siendo gastos a comprobar.

Asimismo la UAZ proporcionará 36 latas de Leche para cada hijo procreado por el trabajador o trabajadora y en caso de que ambos padres trabajen para la Universidad sólo a uno de ellos se le proporcionará. Por lo que respecta al personal eventual esta prestación se

aplicara de manera proporcional tomando en cuenta el tiempo laborado, y desde el inicio de gestación hasta el nacimiento del producto.

8.- Proporcionar al servicio de guardería a través del CECIUAZ o el ISSSTE, al que tendrán acceso los dependientes económicos legales e hijos reconocidos que así lo requieran, los niños deberán contar con una edad mínima de 45 días y como máximo 7 años de edad, cuando dentro del año escolar al menos cumpla los 7 años de edad, se prolongará su permanencia hasta el término del ciclo escolar correspondiente. En caso de cobro por parte del CECIUAZ, en dicho servicio la Universidad cubrirá su importe total, para aquellos niños que tengan derecho.

La Universidad dentro de un plazo máximo de 15 días contados a partir de la firma del presente convenio, se obliga a presentar un reglamento del funcionamiento general del CECIUAZ, al que serán convocados ambos sindicatos para la discusión general, dentro de los 15 días siguientes a su presentación, pactándose de común acuerdo con los que asistan.

9.- La U.A.Z. se obliga a dar servicio de comedores estudiantiles en aquellos sitios que exista el servicio, en aquellos en donde no exista el servicio, la Rectoría se compromete a habilitar un espacio adecuado para que los trabajadores tomen sus alimentos.

A los trabajadores que laboren en los comedores estudiantiles, la U.A.Z. se obliga a proporcionar la alimentación correspondiente al horario en que se encuentren laborando en forma gratuita, haciéndose extensiva esta prestación al personal que labore en la guardería infantil.

10.- La UAZ se obliga a cubrir a los deudos de los trabajadores fallecidos, por concepto de gastos de defunción, el importe de 6 meses de salario en caso de que el trabajador hubiera tenido en el momento de su fallecimiento hasta 10 años de servicio; 7 meses de salario en caso de que hubiera tenido al momento del deceso más de 10 años hasta 20 de servicio; y 8 meses de salario a los que hubieren tenido más de 20 años de servicio, a las cantidades resultantes en cada uno de los casos se sumará un 5% adicional, además de lo anterior la Universidad cubrirá la cantidad de $15,000.00 como ayuda para gastos funerales.
La dependencia económica se acreditará por el sindicato, bajo su responsabilidad, al no existir beneficiarios, esta prestación pasará a integrar el fondo del sindicato, agotando previamente lo dispuesto por la ley.

La muerte de cualquier trabajador de la UAZ ocasionará pensión por orfandad o viudez. A falta de cónyuge, hijos, concubina o concubinario, la pensión se otorgará a los ascendientes, conjunta o separadamente, en caso de que hubiesen dependido económicamente del trabajador durante los 3 años anteriores a su muerte. El monto de la pensión se ajustará a lo pactado entre la UAZ y el STUAZ haciéndose extensivo todo incremento salarial a esta pensión. La pensión por viudez se determinará tomando como base la antigüedad del trabajador al momento de fallecer, conforme a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	MONTO DE LA PENSIÓN
De 6 meses a 15 años	55 %
De 16 años a 17 años	65 %
De 18 años a 19 años	75 %
De 20 años a 21 años	85 %
De 22 años a 23 años	95 %

De 24 hasta 28 (mujeres) – 30 años (hombres)	100 %

Además de la pensión por viudez, se otorgará una por orfandad y en caso de orfandad el beneficio se extenderá a los hijos mayores que estén incapacitados mentalmente y se le pagará a cada huérfano, conforme a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	MONTO DE LA PENSIÓN
De 6 meses a 15 años	15 % de sueldo
De 16 años a 17 años	17 % de sueldo
De 18 años a 19 años	19 % de sueldo
De 20 años a 21 años	21 % de sueldo
De 22 años a 23 años	23 % de sueldo
De 24 hasta 28 (mujeres) – 30 años (hombres)	25 % de sueldo

En caso de fallecimiento de padre y madre o cuando el trabajador fallecido sea madre soltera, ocasionará pensión por orfandad que se pagará en los términos siguientes:

NÚMERO DE HIJOS	MONTO DE LA PENSIÓN
Un hijo	50 %
Dos o tres hijos	75 %
Cuatro hijos o más	100 %

Las pensiones a que se refieren los cuadros anteriores las disfrutarán la viuda hasta en tanto contraiga nuevas nupcias; y en el caso de los huérfanos, hasta que tengan la mayoría de edad o hasta que concluyan su carrera en caso de que estén estudiando.

Entendiéndose que las tablas se aplicarán en forma simultánea, y en ningún momento las prestaciones acumuladas podrán rebasar el 100 % de la percepción salarial.

A la muerte de algún descendiente o ascendiente directo de cualquier trabajador, la UAZ se obliga a entregar una ayuda consistente en $3000.00 para cubrir gastos que origine la defunción, así como conceder 3 días de permiso con goce de sueldo al trabajador, para efecto de los trámites correspondientes, cuando sean dos o mas deudos que laboren en la UAZ; la cantidad se entregará a solo uno de ellos, tratándose de dependientes económicos se determinará bilateralmente.

La U.A.Z. otorgará una ayuda de $3000.00 para el trabajador que haya sufrido la defunción de algún ascendiente o descendiente en primer grado y que estos no sean trabajadores de la Institución, siempre y cuando el Sindicato otorgue una ayuda de $1000.00 a su vez, en caso de que el trabajador haya utilizado algún paquete funerario con los que cuenta el Sindicato, éstas ayudas pasarán a ser parte del pago del paquete mencionado con anterioridad.

11.- La UAZ se obliga a cubrir inmediatamente al trabajador que cumpla con el requisito de años de servicio o de edad para jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho, una gratificación en atención a la antigüedad conforme a la siguiente tabla:

a) De 5 a 10 años el importe de 3 meses de salario tabular.
b) De 11 a 20 años el importe de 6 meses de salario tabular.
c) De 21 a 24 años el importe de 9 meses de salario tabular.
d) De 25 a 28 (mujeres) – 30 (hombres) años el importe de 14 meses de salario integrado.

Esta prestación se pagará al ejercer el trabajador su derecho a la jubilación.

Para el pago de la presente prestación la rectoría otorgará $1,500,000.00 (UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS, M.N.) cada 3 meses, que se distribuirán en los términos que definan el sector de trabajadores jubilados.

En el caso de los trabajadores que han cumplido 28 años de servicio las mujeres y de 30 años de servicio los hombres, y que se les ha realizado el pago de la compensación por jubilación, se actualizará dicho pago que deberá realizarse en cuantía y meses de gratificación que se logre convenir entre las partes de manera vigente, dicho pago deberá realizarse solo en esta ocasión por ser un acuerdo bilateral.

La universidad se obliga a jubilar sin límite de edad a todo trabajador que cumpla 30 años de servicio en el caso de los hombres y 28 años de servicio tratándose de las mujeres, contando con la voluntad de éste, teniendo derecho a percibir pensión vitalicia del 100%, la pensión vitalicia es extensiva a quienes cumplan 60 años de edad y su monto será cubierto bajo la siguiente tabla:

a) De 6 meses hasta 15 años de servicio el 70 % de salario.
b) Hasta 20 años de servicio el 80 % de salario.
c) Hasta 25 años de servicio el 90 % de salario.
d) Hasta 28 (mujeres) – 30 (hombres) años de servicio 100 % de salario.

Para efectos de la pensión vitalicia se tomará como base el salario mensual integrado, que perciba en el momento de concertarse su jubilación; dicha pensión será incrementada las veces y en el mismo porcentaje que sean incrementados los salarios de los trabajadores en activo. Una vez que el trabajador alcance el derecho de jubilación, en un plazo de 15 días hábiles se levantará un acta administrativa en la cual se notifique en la junta local de arbitraje el cumplimiento de los años laborados y los derechos y prestaciones alcanzados como se establece en el contrato colectivo de trabajo, que en ningún caso, se limitará el goce pleno de los derechos establecidos en las cláusulas 66, 67 y 68.

Aquellos trabajadores que teniendo 28 años las mujeres y 30 años los hombres de servicio y que habiendo cumplido los requisitos para tramitar su jubilación ante la Universidad pero no cumplen con el requisito de edad para jubilarse ante el ISSSTE, la Universidad les pagará $1000.00 (mil pesos 00/100 M.N) quincenales de manera extraordinaria, durante el tiempo que dure en activo o se jubile ante el ISSSTE, esa cantidad se desincorpora de su salario.

Los trabajadores que estén en activo y pasen a gozar de su jubilación o pensión ante el ISSSTE, podrán optar por el pago de la diferencia de gratificación de catorce meses, mediante el pago único, conforme existe actualmente, integrándose a la lista correspondiente o podrán optar por la cantidad que resulte se les cubra de manera quincenal hasta el pago

total. La última elección será únicamente para los trabajadores cuyo derecho inicie y se actualice después del dieciséis de febrero del año dos mil veinte, previo convenio que para tal efecto celebre el trabajador con la institución con el visto bueno del Sindicato, ratificado ante la autoridad del trabajo correspondiente.

A los trabajadores jubilados de la Universidad se les hará un reconocimiento público y entrega de diploma correspondiente que puede ser el día del trabajador universitario y se le otorgará una compensación anual de acuerdo a lo siguiente: los que se jubilaron de 10 a 15 años la cantidad de $410.00; los que se jubilación de 16 a 20 años la cantidad de $520.00; los que se jubilaron de 21 a 25 años la cantidad de $760.00; los que se jubilaron de 25 años en adelante la cantidad de $1000.00. La Universidad entregará al sindicato la cantidad de $25,000.00 para que realice los festejos a los trabajadores jubilados para el día del INSEN (28 de agosto).

Las prerrogativas y beneficios que se otorgan a los trabajadores de la UAZ, serán extensivos a los jubilados y pensionados, y que consistirán en las siguientes:

- Bono ACD.
- Gastos Médicos Complementarios.
- Seguro de Vida
- Gastos Funerarios.

Aquellos trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la Universidad, se les otorgará un 40% de su salario tabular como bono adicional.

A los trabajadores que habiendo cumplido 25 años de servicio y firmen un convenio donde manifiesten su voluntad de ejercer su derecho de jubilación cuando cumplan 28 años de servicio las mujeres y 30 años de servicio los hombres, se les otorgará un 40% de incremento directo al salario tabular. En caso de que cumplida la antigüedad para el ejercicio del derecho de jubilación, el trabajador no lo ejerza, la Institución le retirará esta prestación, percibiendo en lo sucesivo el salario y prestaciones que del presente contrato deriven, libres de este sobresueldo.

Además se incrementará la prima de antigüedad en un 5% cada año a partir del año 26 de servicio hasta llegar al 75%.

Asimismo la Universidad otorgará un sexto quinquenio equivalente a 75 días de salario tabular, al cumplir los hombres 30 años de servicio y 28 años de servicio en el caso de las mujeres.

También la Universidad oferta un séptimo quinquenio equivalente a 75 días de salario tabular, aplicable para aquellos trabajadores que habiendo cumplido 30 años de servicio en el caso de los hombres y 28 años de servicio en el caso de las mujeres y que por su edad no es posible ejercer su jubilación ante el ISSSTE, siempre y cuando no ejerzan su derecho a jubilación ante la Universidad. Este quinquenio se pagará al 100% para aquellos trabajadores a quienes les falten 5 años para jubilarse ante el ISSSTE y en los demás casos se pagará de manera proporcional.

La diferencia de gratificación o compensación que se pagó al cumplir 25 años de servicio, al personal administrativo que cumple 28 años (mujeres) y 30 (hombres) años, o más de servicio se pagará al ejercer su jubilación ante el ISSSTE. Para tal efecto se faculta a la Coordinación de Personal para que ya expida los recibos correspondientes, a los trabajadores que se sitúen en esta hipótesis.

La Universidad, a petición del trabajador, se obliga a integrar el salario que éste perciba un año antes de que éste haga uso de su derecho a la jubilación, los montos que resulten de los siguientes conceptos: quinquenio, bono de nivelación, prima de antigüedad, el sobresueldo de 40% a que fue otorgado al cumplirse los 25 años de servicio, días económicos, días adicionales, prima vacacional, aguinaldo y 31vos. días, siempre y cuando el monto no rebase el límite establecido por el Instituto de seguridad social.

Cuando el monto rebase el límite establecido por el Instituto de Seguridad Social, la Universidad cubrirá la diferencia, en la forma que bilateralmente se acuerde

El sexto quinquenio, la gratificación por jubilación y la integración de salario se harán efectivos cuando el trabajador ejerza el derecho a la jubilación.

La Universidad y el Sindicato acuerdan y se comprometen a tratar los casos especiales relacionados con la presente cláusula.

Con respecto a la integración del fideicomiso, las partes se estarán al dictamen que emita la auditoria superior de la federación.

Los trabajadores basificados que no están considerados en la Minuta que rebasa el topado del ISSSTE la Universidad se compromete que a estos y que no forman parte de las Cuentas Individuales celebraran convenio de acuerdo a los lineamientos de la Ley del ISSSTE en cuanto al tiempo de cotización y con la suma de las prestaciones otorgadas todo con la finalidad de que logren una mejor Jubilación o Pensión. En los casos de que se rebase el topado que señala la ley del ISSSTE, únicamente recibirá de la Universidad el Bono ACD, de igual manera en aquellos casos que el salario integrado del trabajador lo permita se podrá sumar el Bono ACD para que forme parte de su Jubilación o Pensión.
Así mismo la Universidad se compromete aplicar las Minutas respectivas a los aquellos trabajadores que hayan cumplido 55 años de edad y manifiesten su voluntad de Pensionarse ante el ISSSTE de acuerdo a la Ley del Instituto en mención, siempre y cuando no se encuentren dentro de las cuentas individuales.

12.- La U.A.Z. se hará cargo de contratar y de mantener un seguro de vida de grupo para los trabajadores, siendo la suma asegurada de $300,000.00 por muerte natural del trabajador, incrementada a $600.000.00 en caso de muerte accidental y de $900,000.00 por muerte colectiva; en cada monto se sumará la cantidad de $8,400.00 por concepto de gastos funerales, la prima correspondiente será pagada íntegramente por la Institución, los dividendos que origine la póliza serán aplicados al final del presente año contractual al Fideicomiso que por voluntad de las partes se crea, con objeto de entregar la cantidad de

$5,250.00 a todos y cada uno de los trabajadores que hayan adquirido su jubilación, dando cumplimiento al plan combinado acordado.

13.- La Universidad se obliga a otorgar consulta médica a sus trabajadores y dependientes económicos por parte de los servicios médicos de las facultades de Odontología, Medicina Humana y Ciencias de la Salud con un horario exprofeso.

La Universidad aportará el 2% de salario tabular de cada uno de los trabajadores de base por conducto del Sindicato, para la Caja de Ahorro o retiro de los mismos, asimismo la Universidad se obliga a otorgar el 2% del salario tabular de cada uno de los trabajadores no afiliados a la Caja de Ahorro, cada día 15 del mes, mismo que se integrará en el cheque de pago de los mismos.

CAPÍTULO III
PRESTACIONES CULTURALES.

CLÁUSULA 69.- La U.A.Z. con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1.- Otorgar a todos sus trabajadores y sus dependientes legales e hijos reconocidos que ingresen a estudiar a la U.A.Z. como alumnos, becas equivalente al importe de la inscripción, a los trabajadores y sus dependientes económicos se les dispensara el pago por derecho a expedición de certificados y examen profesional en la U.A.Z. por una sola vez; asimismo a los trabajadores se les concederá un descuento del 25% de los libros existentes en la Librería Universitaria y en aquellos casos en que la Universidad reciba más de un 30% de descuento se les agregará de un 5% a un 18% más del precio de compra; la Universidad cubrirá el importe que se genere con el pago que tenga que hacer por concepto de examen profesional o expedición de certificados a aquellos trabajadores y sus dependientes legales o económicos que realicen estudios fuera de la Institución, siempre y cuando estos estudios no los otorgue la Universidad y que la Licenciatura sea de 5 años.

La U.A.Z. otorgará a cada trabajador de base un bono mensual para apoyo a actividades culturales por la cantidad de $1,432.75, esto independientemente de las gestiones que pudieran hacer la Rectoría ante Gobierno del Estado para obtener apoyo extraordinario y que en lo sucesivo este quede integrado en el subsidio ordinario del Estado, en el caso de personal eventual el bono quedará en la cantidad de $600.00, para los tiempos completos, ya que esto es lo que reconocen para ellos la SEP.

La U.A.Z. otorgará un bono de recuperación salarial de 14 días, pagaderos para el personal de base en la primera quincena del mes de julio de cada año.

La Institución dictará las medidas pertinentes para los trabajadores que deseen cursar los idiomas que se imparten en el Centro de Idiomas de la U.A.Z. a solicitud del Sindicato, pueden hacerlo eximiéndolos de cualquier pago por motivo de dichos estudios.

La U.A.Z. se compromete a incluir dentro de los programas de formación del personal, con carácter de becarios a los trabajadores de la Institución, de acuerdo a los requisitos que fijen los Consejos Técnicos de las diferentes Escuelas y la Dirección General de Servicios Académicos de la UAZ.

En los casos en que los trabajadores en su carácter de estudiantes de la UAZ tengan que efectuar viajes de prácticas, la Universidad les concederá permiso por los días requeridos, previa presentación de la constancia emitida por las Autoridades Universitarias de la escuela donde estudian, siempre y cuando el trabajador en mención haya agotado todos los permisos a que tiene derecho según el Contrato Colectivo de Trabajo, que se refiere a permisos económicos y adicionales.

2.- A petición del S.T.U.A.Z., la U.A.Z., hará gestiones necesarias ante la SEP, o a donde se requiera para la obtención de becas a los niños de lento aprendizaje hijos de los trabajadores.

3.- La U.A.Z. se obliga a realizar cursos de verano para los hijos de los trabajadores, los cuales serán de forma gratuita; para lo cual el Sindicato presentará a la U.A.Z. un proyecto de dichos cursos en la segunda quincena del mes de abril para su realización.

4.- La U.A.Z. entregará el 25% del costo de libros a trabajadores y sus hijos que tengan promedio de 8 en el nivel superior. Esta prestación será cubierta a través del departamento de prestaciones previa entrega de la documentación correspondiente de cada semestre antes de los días que correspondan al último día de febrero y 30 de agosto respectivamente, para garantizar esta prestación se establece un monto de $100,000.00 (CIEN MIL PESOS).

5.- Los trabajadores e hijos de trabajadores tendrán preferencia de ingresos a las escuelas y facultades además de los turnos de su elección siempre y cuando sean egresados de la U.A.Z.

6.- La U.A.Z. se compromete a proporcionar el servicio gratuito en los comedores estudiantiles a aquellos trabajadores que en su calidad de estudiantes lo requieran.

TÍTULO QUINTO
COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO I
DE SU FUNCIONAMIENTO.

CLÁUSULA 70.- La U.A.Z. y el S.T.U.A.Z., tienen la más amplia libertad de hacer la designación de sus respectivos representantes para integrar las comisiones contempladas en el presente contrato, así como sustituirlo en cualquier momento, en el caso apuntado de la sustitución, deberá notificarse con 3 días de anticipación a la fecha en que empieza a fungir el nuevo representante.

Cuando los representantes de las Comisiones Mixta de Higiene y Seguridad y demás comisiones contractuales, requieran de asesores técnicos para la resolución de un problema o conflicto especifico, seleccionaran de común acuerdo a los especialistas de la materia que se trate dentro del personal que labore en la Universidad, en caso de no contar con los asesores requeridos se designarán personas ajenas a la Institución, cubriendo esta los honorarios que devenguen y el gasto en general.

CAPÍTULO II
DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN.

CLÁUSULA 71.- La Comisión Mixta de Conciliación tendrá el carácter de permanente y conocerá de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la U.A.Z. y sus trabajadores sindicalizados. Esta comisión estará integrada paritariamente por dos representantes de la U.A.Z. y por dos del Sindicato. Sus resoluciones serán válidas y obligatorias para las partes por mayoría simple y en caso de empate, se podrá recurrir a un árbitro designado de común acuerdo, quien resolverá sobre los casos.

Esta comisión formulará y aprobará el reglamento respectivo donde se marquen los procedimientos adecuados para el tratamiento y resolución de los problemas laborales conforme a este contrato.

Las disposiciones del reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias para las partes.

El S.T.U.A.Z. no se obliga a tratar los casos de los trabajadores cuya relación laboral no se genere conforme el mecanismo señalado en la cláusula 6 del presente contrato dejando a salvo los derechos del S.T.U.A.Z.

CAPÍTULO III
DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN CLASIFICACIÓN, ADMISIÓN Y ESCALAFÓN.

CLÁUSULA 72.- Estas comisiones tendrán el carácter de permanente y la Institución le proporcionará el personal, local, mobiliario y enceres para su funcionamiento.

CLÁUSULA 73.- Dicha comisión estará integrada paritariamente por igual número de representantes del S.T.U.A.Z y de la U.A.Z. y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorias para ambas partes, siendo sus facultades las siguientes:

Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento, para tratar los asuntos de su competencia, sin contravenir lo dispuesto en el presente Contrato Colectivo.

Elaborar y aplicar en lo conducente el Reglamento General de Admisión y Escalafón, donde establezca los criterios, lineamientos, procedimientos, edad y requisitos generales para la admisión y ascensos de los trabajadores administrativos.

Elaborar el escalafón el cual integra todos los puestos y plazas temporales definitivas o de nueva creación, así como los procedimientos de cambio de adscripción y de ascenso, los cuales se detallarán en el Reglamento General de Admisión y Escalafón.

De acuerdo con el dictamen de dicha comisión se determinará quién debe cubrir las plazas y puestos vacantes o definitivas, o puestos de nueva creación, observando lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como llevar el control de la Bolsa General de Trabajo.

Conocer y resolver los casos de inconformidad o impugnaciones al procedimiento y admisión y escalafón: Asimismo la idoneidad de los candidatos para ocupar alguna plaza.

CLÁUSULA 74.- Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de esta comisión, podrán inconformarse por escrito ante la propia comisión, dentro de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de que sean modificados, y que ésta se haya hecho pública en los principales centros de trabajo, a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución, pudiendo presentar pruebas supervenientes.

CLÁUSULA 75.- Aplicar los exámenes de capacidad a las personas que deseen integrar la bolsa de trabajo que requieran de conocimientos previos, observando lo dispuesto en el profesiograma, por lo anterior los dictámenes que emita la comisión deberán ser debidamente registrados ante las autoridades laborales competentes, con la única finalidad de salvaguardar los derechos individuales de los trabajadores que hayan aprobado.

Vigilará esta misma comisión la impartición de cursos de capacitación pero en ningún momento las evaluaciones de los mismos incluirán requisitos relativos a exámenes psicométricos, psicotécnicos o sociológicos, ni aquellas destinados a investigar conducta o ideología de carácter político.

CLÁUSULA 76.- Las relaciones de esta comisión se harán públicas por medios idóneos.

CAPÍTULO IV
DE LA COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

CLÁUSULA 77.- Esta comisión estará formada paritariamente por dos representantes del S.T.U.A.Z. y dos de la U.A.Z. y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorias para ambas partes y de inmediata aplicación para la U.A.Z., dicha comisión determinará las labores que deben considerarse insalubres o peligrosas, así como las condiciones de trabajo concernientes para la consideración de jornada, remuneraciones, elementos de protección y prevención general de riesgos de trabajo.

La U.A.Z. construirá casetas de vigilancia en las Unidades Universitarias que hagan falta de acuerdo al estudio que realicen la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

Asimismo la U.A.Z., se compromete a gestionar la instrumentación y a contratar a una persona con conocimiento en el área médica con el fin de atender y encausar las quejas relacionadas en la prestación del servicio médico que presta el ISSSTE.

CLÁUSULA 78.- Son facultades de la comisión las siguientes:

Elaborar un manual, donde se señalen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad.

Establecer los lineamientos generales para que se implanten los servicios de higiene y prevención de accidentes, en los distintos centros de trabajo.

Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, acordando las medidas preventivas que procedan y vigilando su cumplimiento.

Elaborar y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, para tramitación y resolución expedida de los asuntos de su competencia.

Educar a los trabajadores y autoridades por todos los medios de divulgación posibles, de observación de las medidas de prevención antes señaladas.

CAPÍTULO V
DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES.

CLÁUSULA 79.- Esta comisión estará formada por dos representantes de la U.A.Z. y dos representantes del S.T.U.A.Z y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorias para ambas partes siendo sus facultades siguientes:

Dictaminar cuales son los puestos de confianza, de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, formulando el catálogo de puestos respectivos y los que en el futuro se acuerden por esta comisión.

Resolver, en caso de objeción por parte de la U.A.Z. o del Sindicato, sobre la dictaminación de puestos de confianza.

Elaborar el tabulador, el cual contendrá las categorías y salarios de los puestos administrativos, agrupados por ramas y especialidades.

Formular y aprobar el reglamento de puestos administrativos, el cual contendrá: Catálogo de puestos y categorías agrupadas, análisis de cada puesto y sus categorías integrado por una descripción de funciones agrupadas, análisis de cada puesto y sus categorías integrado por una descripción de funciones y otra de actividades; requisitos mínimos para cubrir el puesto y la calificación del mismo, elaborar manuales de procedimiento que contendrá las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo y que describe en la secuencia lógica, las funciones del personal administrativo, así como resolver los problemas que se presenten respecto de las cargas de trabajo y a la igualdad de labores, a fin de respetar el principio de trabajo igual, salario igual.

El procedimiento para cambio de nivelación salarial consistirá en lo siguiente:

Se computaran **los años de servicios, la escolaridad, curos de capacitación y adiestramiento recibidos en la Unidad de Capacitación y Adiestramiento y externos**, y avalados por la comisión de Capacitación y Adiestramiento, considerando la actividad que desempeña bajo los siguientes lineamientos:

Años de Servicio: 1 punto por cada año cumplido.

La Escolaridad tendrá el siguiente valor en puntos: Primaria 5 puntos, Secundaria 5 puntos, Preparatoria 5 puntos y Profesional 5 puntos.

Capacitación: Con valor curricular de asistencia 1 punto, de 1 a 5 horas 2 puntos, de 6 a 10 horas, 4 puntos, de 11 a 20 horas. 6 puntos, de 21 a 60 horas. 8 puntos, de 61 a 200 hrs. 10 puntos.

De tal manera que para adquirir el Nivel 1 se requiere **de 1 a 25 puntos**, Nivel 2 de **26 a 50 puntos**, Nivel **3 de 51 a 75,** Nivel 4 de **76 a 100** puntos y nivel **5 de 101** puntos en adelante, a este último nivel le corresponderá un **14%** referente a los sueldos base dentro del tabulador.

CLÁUSULA 80.- Los tabuladores forman parte integrante del presente Contrato Colectivo de Trabajo, los cuales serán suscritos por las partes y deberán ser actualizados en forma permanente debiendo reunirse para esto de manera ordinaria cada tres meses.

TÍTULO SEXTO
DERECHO A LA INFORMACIÓN.

CAPÍTULO ÚNICO.

CLÁUSULA 81.- La U.A.Z. se obliga con el Sindicato a:

Proporcionar la información que solicite, respecto de la aplicación de las políticas económicas, administrativas, técnicas de planeación y formulación de proyectos, estado económico y financiero de la Institución, proporcionándola en un plazo no mayor de 20 días contados a partir de la petición sindical.

Proporcionará al S.T.U.A.Z, copia autorizada del presupuesto de ingresos y egresos que corresponda a cada ejercicio contable, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de aprobación por el Consejo Universitario.

La U.A.Z. se obliga a entregar dentro de los 70 días siguientes a la autorización de presupuesto autorizado por la SEP y la SHCP, copia del presupuesto autorizado a la SubCoordinación de Recursos Humanos, igualmente, una relación con el número de plazas por puesto y nivel salarial al S.T.U.A.Z y copia anual del proyecto que expida la Educación Superior y Media Superior de la ANUIES.

TÍTULO SÉPTIMO
DE LAS PARTES CONTRATANTES
CAPÍTULO I

APOYO A LA ACTIVIDAD SINDICAL.

CLÁUSULA 82.- La Universidad con respecto al Sindicato se obliga a:

Conceder los siguientes permisos y licencias con goce de salario y sin detrimento de los derechos de los trabajadores, pactados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo:

A catorce trabajadores por tiempo indefinido en su calidad de integrantes del Comité Ejecutivo o a quienes el Sindicato internamente decida, para cubrir las labores permanentes y/o temporales propias del Sindicato, modificando aquellas que correspondan a la comisión de bonos y despensa, para integrar los dos nuevos rubros que son el responsable de la plataforma nacional de transparencia y oficial de protección de datos personales. Estas licencias serán con percepción salarial correspondiente a tiempo completo como mínimo, contratándose personal por tiempo determinado en los casos que sean necesarios.

Dar facilidades a los delegados sindicales por el tiempo que lo requieran, para la tramitación de asuntos de su dependencia, que deban atender los titulares del mismo, ante otras dependencias administrativas o ante las comisiones mixtas.

Conceder permiso con goce de salario a 10 trabajadores miembros de la comisión negociadora por 15 días naturales previos al emplazamiento, cuando sea necesario y por acuerdo bilateral, contratándose personal por tiempo determinado en los casos que sea necesario, dichos permisos serán con la finalidad de llevar a cabo la revisión contractual.

A todos los trabajadores sindicalizados, un día al año para asistir a los congresos locales o a la elección del Comité Ejecutivo del S.T.U.A.Z.

Dar permiso con goce de salario a los trabajadores sindicalizados para la realización de asamblea de sus dependencias, sin suspender labores académicas, de igual manera, dará facilidad para la realización de asambleas sindicales en un local adecuado de la propia Institución.

Conceder los permisos necesarios al representante del S.T.U.A.Z, ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje del Estado que conoce y resuelve los conflictos de los trabajadores de la U.A.Z., lo anterior para que cumpla con sus funciones.

Conceder permiso con goce de salario, cuantas veces se requiera para el cumplimiento de sus funciones a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, y a los de las comisiones contractuales sindicales, generando suplencias sólo en aquellos casos que por la naturaleza del trabajo sea indispensable.

Dar facilidades al S.T.U.A.Z, de utilizar las instalaciones universitarias para la realización de actividades propias de la organización, culturales o deportivas, sin suspender labores académicas. La Universidad se obliga a practicar los descuentos por concepto de cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias a los trabajadores miembros del S.T.U.A.Z., dentro de los 5 días siguientes a partir de la fecha en que el S.T.U.A.Z. haya entregado la documentación respectiva, la cual tendrá que ser vigente en la quincena que se indica.

El descuento que practicará la Institución por cuotas sindicales estará sujeto a la comunicación escrita que el Sindicato envié a la Universidad y ésta se obliga a no suspender los descuentos sin que haya petición escrita por el Sindicato.

La U.A.Z. se compromete a dar cantidad al Sindicato equivalente a las percepciones que la propia organización recibe por concepto de cuotas sindicales ordinarias, entregándose en forma simultánea con los mencionados descuentos, que no podrán ser superior al 1.5. % de los salarios devengados.

La U.A.Z. se compromete a entregar una constancia anual en el mes de marzo de las deducciones hechas a los trabajadores, de cualquier Institución Crediticia; además se entregará copia de la documentación de que disponga la Institución, para clarificar en las instancias correspondientes, el monto de los compromisos y las condiciones de pago en general y en particular proporcionará mensualmente una copia de las relaciones de descuento de FONACOT, INFONAVIT, ISSSTE y aportaciones al FOVISSSTE.

La U.A.Z. tiene la disponibilidad de proporcionar gratuitamente los medios de transporte necesarios para que los miembros del Sindicato, puedan asistir dentro o fuera del Estado a las actividades sindicales, culturales y funerales toda vez que se solicite y exista la posibilidad de la Institución de hacerlo.

La Institución se obliga a reproducir el presente Contrato Colectivo de Trabajo en cada revisión, conforme al número de trabajadores sindicalizados que haya a la fecha de su revisión más un excedente de 100 ejemplares. Esta obligación deberá cumplirse en un término máximo de 30 días a partir de la firma de la revisión.

Para evitar desigualdades entre S.P.A.U.A.Z. y el S.T.U.A.Z., la Institución se obliga para con el Sindicato a homologar cualquier prestación que tienda a incrementar los bienes patrimoniales, bien sean muebles o inmuebles de los sindicatos, que se convengan con motivo de la revisión y vigencia de los Contratos Colectivos de Trabajo, con excepción de los bienes que por su naturaleza le son propios a cada uno de ellos.

La Universidad se obliga para con el S.T.U.A.Z., y para con sus trabajadores, a destituir de su puesto a aquel funcionario o empleado de confianza, que con su actitud vulnere y lesione la integridad física o moral de los trabajadores, o la buena imagen del Sindicato.

No intervenir en ninguna circunstancia en la organización y la vida sindical interna, ni tratar de fomentar la organización de otros Sindicatos.

CAPÍTULO II
SUBSIDIO Y APOYO PARA ACTIVIDADES CULTURALES RECREATIVAS Y SOCIALES.

CLÁUSULA 83.- La U.A.Z. se obliga a proporcionar al S.T.U.A.Z los siguientes apoyos económicos.

Otorgará a los trabajadores sindicalizados en espectáculos que patrocine la Institución en el Teatro Calderón y que sean onerosos, el 50% de descuento; cuando los espectáculos sean organizados por empresas privadas y hagan dos funciones, cuando sea una función, el porcentaje a descontar se tratará de manera bilateral.

Entregará la cantidad de $105,000.00 al Sindicato, que se entregará de la siguiente forma $52,500.00 en la primera quincena del mes de abril, y $52,500.00 en la primera quincena del mes de agosto para el apoyo de actividades culturales, recreativas y sociales.

Organizará un festival el 10 de mayo donde se rifarán objetos de uso doméstico para las madres trabajadoras que no serán de menor calidad y cantidad de las que otorga el S.P.A.U.A.Z., además se le entregará un bono para cada madre trabajadora de $350.00 en la primera quincena del mes de mayo. La Institución incrementará el lote de regalos que se otorga a las madres trabajadoras el día 10 de mayo, a un monto total de: $400,440.00 el que será entregado al Sindicato el 15 de marzo.

TÍTULO OCTAVO
DE LAS HUELGAS

CAPÍTULO ÚNICO.

CLÁUSULA 84.- El S.T.U.A.Z., podrá ejercer el derecho de huelga para exigir el cumplimiento del presente contrato y su revisión anual, así como la revisión de salarios y también por solidaridad con otras organizaciones sindicales, en los términos de las fracciones I, II, IV y VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el Sindicato realice cualquier movimiento de huelga, la U.A.Z., se compromete a pagar el 100% de salarios caídos, siempre y cuando no sea declarada inexistente por la Junta Especial No. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje, excepción hecha de la huelga por solidaridad en cuyo caso se negociará entre el S.T.U.A.Z. y U.A.Z. el monto de dicho salario.

TÍTULO NOVENO
CLÁUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará por tiempo indefinido, la U.A.Z. y el S.T.U.A.Z. convienen en que a partir del 15 de febrero de 2020 al 15 de febrero del 2021, regirán las cláusulas del mismo.

Su revisión integral será cada año, debiéndose solicitar en un plazo no menor de 60 días naturales previos a la fecha de su vencimiento, mismo que es el día 15 de febrero del año 2021.

SEGUNDA.- El personal encargado de la conducción o manejo de vehículos de la U.A.Z., será objeto específico de una Comisión Mixta paritaria, que convendrá sobre las formas particulares a las que se sujetarán las condiciones de trabajo, en un plazo que no excederá de dos meses, contados a partir de la firma del presente contrato, mientras que llega a concluir, el personal mencionado seguirá laborando en la forma acostumbrada y percibiendo los salarios de modo general que se pacta en el presente contrato.

La U.A.Z. se obliga a cumplir de inmediato con lo siguiente:

Exacta asignación de vehículo a cada operador a su servicio, observando lo estipulado en el presente contrato en la cláusula 26.

Asignación a cada unidad, que contendrá herramientas apropiadas, así como un stock de refacciones para descomposturas menores, las cuales estarán bajo la estricta responsabilidad del operador.

Asignación de botiquín en cada unidad, así como de un extintor.

Dictaminar en base a las condiciones de servicio, qué unidades se designarán para viajes foráneos; dicho dictamen lo deberá realizar un experto en mecánica de diesel o gasolina según corresponda.

Asignación de operadores a viajes foráneos que reúnan los siguientes requisitos:

Sólo aquellos que por su edad no pongan en peligro su seguridad y sobre todo la de los compañeros universitarios.

Examen físico cuando menos cada 6 meses.

Examen de vista cada 6 meses.

Que el mecánico que preste sus servicios a las unidades, cuente con una bitácora para cada una de ellas, ya que esto es vital para la vida de las unidades.

La comisión nombrada para cada efecto, dictaminará respecto a los puntos 2 y 8 del pliego de revisión prestado por el S.T.U.A.Z.

El pago de viáticos para los operadores será el siguiente:

$40.00 por alimento cuando el viaje sea dentro del estado
$45.00 diario para alimentación y hospedaje cuando sea fuera del Estado.
$60.00 diarios cuando el viaje se realice a zonas de vida cara del país, toda estas cantidades serán revisadas bilateralmente cada tres meses.

TERCERA.- La Universidad se obliga a incrementar los salarios tabular y las prestaciones ligadas al salario en un porcentaje del 3.4 %, directo al salario, con retroactividad al primero de enero, pagadero al 15 de marzo del año 2020, y respecto a las prestaciones no ligadas del 0.9%, la cantidad que resulte se ira a incrementar el bono ACD.

CUARTA.- La Universidad y el Sindicato integrarán una comisión bilateral para que diseñe un programa de recuperación salarial del personal administrativo de base, que en su oportunidad se presente a las autoridades correspondientes a fin de ver la posibilidad de su aplicación.

Dicho programa deberá estar concluido en el plazo de 45 días hábiles contados a partir de la firma del contrato.

QUINTA.- La institución se obliga a tramitar ante el ISSSTE la regularización de las antigüedades que así lo requieran por sí o a través del Sindicato. A los trabajadores administrativos se les admitirá la antigüedad que tengan reconocida ante el ISSSTE siempre y cuando la hayan laborado en la Universidad, con los efectos laborales que ello conlleva.

SEXTA.-.- La institución se compromete conjuntamente con el Sindicato a iniciar un proceso de análisis en busca de un programa que conlleve a reglamentar un estímulo al trabajador por calidad y eficiencia, que contemple los diferentes rubros que ya se tienen en la Universidad.

SEPTIMA.- Hago de su conocimiento que el Gobierno del Estado de Zacatecas, aportó para los trabajadores agremiados al Sindicato que representa, la cantidad de $2,000,000.00 (DOS MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.); con el objeto de que no se vean mermadas las expectativas de sus agremiados, tal como se lo ofrecí, la Universidad hace un gran esfuerzo y otorga el resto de tal manera que cada trabajador de base y jubilado reciban la cantidad de $1,000.00 (MIL PESOS 00/100 M.N.), en un bono único.

OCTAVA.- Las partes firman el presente contrato de buena fe, por lo que todas las modificaciones que sufra, deberán tener su apoyo en el convenio presentado ante la H. Junta Especial No. Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje, el día 15 de febrero 2020.

NOVENA.- A los Jubilados ante el ISSSTE se les liberaran los bonos de despensa y previsión social múltiple a partir de la fecha en que el ISSSTE los haya otorgado.

DECIMA.- La presentación a que refiere la cláusula 68 punto 11, inciso d), del presente Contrato Colectivo, relativo a la gratificación en atención a la antigüedad, se pagara en una sola emisión, en el mes que se cumpla.

DÉCIMA PRIMERA.- Al personal administrativo que se jubiló durante el año 2006, que legalmente no pueden jubilarse ante el ISSSTE, se les pagará como bono el 40%, en caso, de que al Jubilarse por la Universidad les haya sido otorgado el 17.55, u otro porcentaje, solo se les incrementará la parte que falte para llegar al 40%.

DÉCIMA SEGUNDA.- La Universidad se compromete a entregar la información al trabajador que lo solicite respecto de su cuenta individual.

DADO EN LA CIUDAD DE ZACATECAS, MARZO 15 DE DOS MIL VEINTE.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

DR. ANTONIO GUZMÁN FERNÁNDEZ
RECTOR

POR EL SINDICATO DEL STUAZ

MARÍA DEL CARMEN SAUCEDO RÍOS
SECRETARIA GENERAL

TABULADOR DE SALARIOS 2020

CATEGORIA	SBASE	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
ALMACENISTA	2,599.26	2,677.24	2,755.22	2,833.19	2,911.17
ARCHIVISTA	2,599.26	2,677.24	2,755.22	2,833.19	2,911.17
AUX. DE CONTAB. DENTRO DEL EDIF. CENTRAL	3,496.69	3,601.59	3,706.49	3,811.40	3,916.30
AUX. DE CONTAB. FUERA DEL EDIF. CENTRAL	3,021.07	3,111.70	3,202.33	3,292.96	3,383.59
AUX. DE PROCESOS TÉCNICOS	3,309.55	3,408.82	3,508.11	3,607.39	3,706.68
AUXILIAR DE COCINA	2,446.70	2,513.26	2,579.83	2,646.40	2,712.96
AUXILIAR DE ENFERMERIA	2,608.79	2,687.05	2,765.32	2,843.58	2,921.84
AUXILIAR DE GUARDERIA	2,527.42	2,603.24	2,679.06	2,754.87	2,830.71
AUXILIAR DE OFICINA	2,186.26	2,251.85	2,317.44	2,383.02	2,448.61
AUXILIAR DE TIENDA	2,359.08	2,429.85	2,500.62	2,571.40	2,642.17
AUXILIAR FABRICA DE ALIMENTOS	2,279.03	2,347.40	2,415.77	2,484.14	2,552.51
AUXILIAR TEATRO	3,708.83	3,820.09	3,931.35	4,042.62	4,153.90
BIBLIOTECARIO	2,504.26	2,579.39	2,654.52	2,729.65	2,804.78
CAPTURISTA	3,021.07	3,111.70	3,202.33	3,292.96	3,383.59
CHECADOR	2,270.93	2,339.06	2,407.19	2,475.31	2,543.44
COCINERA	2,584.46	2,655.16	2,725.86	2,796.56	2,867.26
COORDINADOR DE CAMPO	3,232.30	3,329.27	3,426.24	3,523.21	3,620.18
CUIDADOR DE ANIMALES	2,279.03	2,347.40	2,415.77	2,484.14	2,552.51
ELECTRICISTA	2,279.03	2,347.40	2,415.77	2,484.14	2,552.51
ENCARGADO DE BIOTERIO	2,218.90	2,285.46	2,352.03	2,418.60	2,485.16
ENCARGADO DE COMEDOR	2,472.56	2,546.74	2,620.91	2,695.09	2,769.27
HERRERO	2,279.03	2,347.40	2,415.77	2,484.14	2,552.51
INTENDENTE	2,186.25	2,251.84	2,317.43	2,383.02	2,448.60
JARDINERO	2,186.26	2,251.85	2,317.44	2,383.02	2,448.61
JEFE DE BIBLIOTECA	2,519.17	2,594.75	2,670.32	2,745.90	2,821.48
JEFE DE DPTO. ESCOLAR	2,787.94	2,871.58	2,955.22	3,038.85	3,122.49
JEFE DE INTENDENTES	2,279.03	2,347.40	2,415.77	2,484.14	2,552.51
JEFE DE SECCION CONTROL ESCOLAR	2,359.08	2,429.85	2,500.62	2,571.40	2,642.17
LABORATORISTA	2,439.09	2,512.26	2,585.43	2,658.61	2,731.78
MECANICO	2,439.09	2,512.26	2,585.43	2,658.61	2,731.78
MULTICOPISTA	2,472.56	2,546.74	2,620.91	2,695.09	2,769.27
OFICIAL ALBAÑIL	2,439.09	2,512.26	2,585.43	2,658.61	2,731.78
OFICIAL ELECTRICISTA	2,439.09	2,512.26	2,585.43	2,658.61	2,731.78
OFICIAL HERRERO	2,439.09	2,512.26	2,585.43	2,658.61	2,731.78
OFICIAL JARDINERO	2,279.03	2,347.40	2,415.77	2,484.14	2,552.51
OFICIAL MECANICO	2,561.81	2,638.67	2,715.52	2,792.38	2,869.23

OFICIAL PLOMERO	2,439.09	2,512.26	2,585.43	2,658.61	2,731.78
OFICIAL TRANSPORTE	2,700.46	2,781.47	2,862.48	2,943.50	3,024.51
PEON	2,186.26	2,251.85	2,317.44	2,383.02	2,448.61
PINTOR	2,279.03	2,347.40	2,415.77	2,484.14	2,552.51
POLIVALENTE DE CAMPO	2,357.74	2,428.47	2,499.21	2,569.94	2,640.67
PLOMERO	2,279.03	2,347.40	2,415.77	2,484.14	2,552.51
PROFESIONAL	4,457.97	4,591.71	4,725.45	4,859.19	4,992.93
PROFESIONAL ESP. NIVEL MAXIMO	4,689.99	4,830.69	4,971.39	5,112.09	5,252.79
RESPONSABLE DE LIBRERIA	2,439.09	2,512.26	2,585.43	2,658.61	2,731.78
TABLAJERO	2,439.09	2,512.26	2,585.43	2,658.61	2,731.78
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	2,752.28	2,834.85	2,917.42	2,999.99	3,082.55
TÉCNICO EN MECANICA DE PRECISION	3,160.49	3,255.30	3,350.12	3,444.93	3,539.75
TRABAJADORA SOCIAL	3,231.43	3,328.37	3,425.31	3,522.25	3,619.20
TRACTORISTA	2,436.79	2,509.89	2,582.99	2,656.10	2,729.20
TRADUCTOR	2,750.65	2,833.16	2,915.68	2,998.20	3,080.72
VAQUERO	2,359.08	2,429.85	2,500.62	2,571.40	2,642.17
VIGILANTE	2,186.26	2,251.85	2,317.44	2,383.02	2,448.61



