



SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y
EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE HIDALGO

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”

PERIODO
2014 ~ 2016

INDICE

	PÁG
CAPÍTULO PRIMERO DENOMINACIONES Y DEFINICIONES.....	4
CAPÍTULO SEGUNDO DISPOSICIONES GENERALES.....	8
CAPÍTULO TERCERO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SU NATURALEZA Y DURACIÓN.....	10
CAPÍTULO CUARTO CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	13
CAPÍTULO QUINTO TRABAJADORES EXTRANJEROS.....	15
CAPÍTULO SEXTO ADMISIÓN Y ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.....	15
CAPÍTULO SÉPTIMO SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	19
CAPÍTULO OCTAVO CONDICIONES ESPECÍFICAS DE TRABAJO.....	20
CAPÍTULO NOVENO JORNADA DE TRABAJO	23
CAPÍTULO DÉCIMO DESCANSOS Y VACACIONES.....	26

CAPÍTULO DECIMO PRIMERO DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	30
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DEL ESCALAFÓN.....	37
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	43
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	44
CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO DE LAS COMISIONES MIXTAS. BASES PARA LA DESIGNACIÓN, INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.....	45
TRANSITORIOS.....	47
RECURSO DE CONCILIACIÓN.....	48

CAPITULO PRIMERO

DENOMINACIONES Y DEFINICIONES

CLÁUSULA 1. PARA LA CORRECTA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES DENOMINACIONES Y DEFINICIONES:

I. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, UAEH: LA UNIVERSIDAD O LA INSTITUCIÓN.

II. SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, SUTEUAEH: EL SINDICATO O ASOCIACIÓN SINDICAL, REPRESENTANTE DEL INTERÉS PROFESIONAL DE TODOS LOS TRABAJADORES, TITULAR Y ÚNICO ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

III. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CONTRATO: DOCUMENTO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO Y LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS A SU SERVICIO.

IV. DEPENDENCIAS, DIRECCIONES, DEPARTAMENTOS, INSTITUTOS, ESCUELAS, CENTROS DE TRABAJO Y TODAS AQUELLAS UNIDADES DEPENDIENTES DE LA UAEH.

V. DELEGACIONES SINDICALES: LAS SECCIONES DEL SUTEUAEH ESTABLECIDAS EN LAS DEPENDENCIAS DE LA UAEH.

VI. AUTORIDADES, TITULARES DE DEPENDENCIAS, FUNCIONARIOS REPRESENTANTES DE LA UAEH: LAS PERSONAS FÍSICAS A QUIENES LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA OTORGA FACULTADES PARA TRATAR Y RESOLVER ASUNTOS QUE SE PRESENTEN CON MOTIVO DE LA APLICACIÓN DE ESTE CONTRATO.

VII. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS: LAS PERSONAS FÍSICAS QUE PRESTAN A LA UAEH SERVICIOS NO ACADÉMICOS.

VIII. SALARIO: ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR LA UAEH A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS A SU SERVICIO, DE ACUERDO AL TABULADOR VIGENTE CONVENIDO POR LAS PARTES.

IX. SALARIO BASE: RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA QUE DEBE SER TOMADA COMO TAL PARA FIJAR LAS INDEMNIZACIONES O

PRESTACIONES QUE ASÍ SEAN EXPRESAMENTE CONVENIDAS POR LAS PARTES.

X. SALARIO INTEGRADO: SON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO, POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACIÓN, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU LABOR.

XI. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: CONJUNTO DE DISPOSICIONES OBLIGATORIAS PARA LOS TRABAJADORES Y AUTORIDADES, CONVENIDAS POR SUS REPRESENTANTES PARA FACILITAR EL DESARROLLO DE SUS TRABAJOS Y LA APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON EL CAPITULO V DEL TITULO SÉPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

XII. TRABAJADOR DE BASE: PERSONA FÍSICA QUE PRESTA SUS SERVICIOS PERSONALES Y SUBORDINADOS A LA U.A.E.H. DE MANERA PERMANENTE Y QUE OCUPA UN PUESTO TABULADO.

XIII. CUOTAS SINDICALES, APORTACIONES ECONÓMICAS, ORDINARIAS O EXTRAORDINARIAS QUE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SINDICALIZADOS APORTAN AL S.U.T.E.U.A.E.H.

XIV. CONVENIO: ACUERDO DE VOLUNTADES CELEBRADO POR ESCRITO ENTRE LA UAEH Y EL SUTEUAEH PARA REALIZAR UN DETERMINADO FIN.

XV. DÍAS HÁBILES: LOS COMPRENDIDOS DE LUNES A VIERNES, CON EXCEPCIÓN DE LOS SEÑALADOS COMO DESCANSO OBLIGATORIO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR EL PRESENTE CONTRATO, POR EL CALENDARIO OFICIAL DE ACTIVIDADES DE LA UAEH Y LOS CONVENIDOS POR LAS PARTES.

XVI. DÍAS NATURALES: LOS COMPRENDIDOS DE LUNES A DOMINGO.

XVII. COMISIONES MIXTAS: SON LOS ÓRGANOS TRANSITORIOS O PERMANENTES INTEGRADOS POR IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DEL SINDICATO Y DE LA UNIVERSIDAD, FACULTADOS PARA CONOCER, ESTUDIAR Y RESOLVER LOS ASUNTOS O CONFLICTOS SURGIDOS POR LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE ESTE CONTRATO.

XVIII. ANTIGÜEDAD: ES EL TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE QUE EL TRABAJADOR ADQUIERE EL NOMBRAMIENTO DE BASE EN LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS DE UNA MANERA PERSONAL Y SUBORDINADA, CONTINUA E ININTERRUMPIDA A LA UNIVERSIDAD. NO TIENEN EFECTO PARA ACUMULAR ANTIGÜEDAD, LOS PERMISOS Y LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO, ASÍ COMO LAS FALTAS A LAS LABORES SIN CAUSA JUSTIFICADA. LAS LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO, COMISIONES, BECAS OTORGADAS

POR LA UNIVERSIDAD, POR EL TIEMPO QUE SEA, TENDRÁN REPERCUSIÓN DIRECTA PARA EL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

XIX. DERECHOS DE ANTIGÜEDAD: SON LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR EL TRABAJADOR Y TRABAJADORA ADMINISTRATIVOS DE BASE EN VIRTUD DEL TIEMPO DE SERVICIO PRESTADO A LA UNIVERSIDAD, QUE SE COMPUTARÁ POR CADA AÑO DE TRABAJO CUMPLIDO.

XX. INVESTIGACIÓN: EL CONJUNTO DE ACTOS TENDIENTES A ACLARAR LA VERDAD DE UN HECHO, MATERIA DEL PRESENTE CONTRATO O CONVENIO SUSCRITO POR LAS PARTES.

XXI. ESCALAFÓN: SISTEMA PARA CUBRIR TEMPORAL O DEFINITIVAMENTE LAS PLAZAS DE TRABAJO DE BASE, LAS VACANTES QUE SE PRODUZCAN Y LAS DE NUEVA CREACIÓN, ASÍ COMO EL PROCEDIMIENTO QUE DEBA SEGUIRSE EN TODOS LOS CASOS POR LOS MOVIMIENTOS DE ASCENSOS, RELACIONADOS CON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD.

XXII. BOLETÍN ESCALAFONARIO: PUBLICACIÓN ESCRITA POR MEDIO DE LA CUAL LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADOR Y ESCALAFÓN DA A CONOCER OFICIALMENTE A LOS TRABAJADORES, LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN.

XXIII. JORNADA DE TRABAJO: EL NÚMERO DE HORAS QUE EL TRABAJADOR DEBERÁ ESTAR A DISPOSICIÓN DE LA UAEH, DE ACUERDO CON LO SEÑALADO EN SU NOMBRAMIENTO Y EN EL PRESENTE CONTRATO.

XXIV. NÓMINA: DOCUMENTO OFICIAL ADMINISTRATIVO QUE SIRVE PARA HACER CONSTAR EL PAGO DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES Y QUE DEBERÁ CONTENER SUS NOMBRES Y LA CANTIDAD QUE A CADA UNO LE CORRESPONDA COBRAR, DE ACUERDO CON LOS PERIODOS DE TIEMPO ESTABLECIDOS EN ESTE CONTRATO.

XXV. REAJUSTE: LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR RESOLUCIÓN DE AUTORIDAD COMPETENTE O POR CONVENIO DE LAS PARTES, EN LOS CASOS DE DISMINUCIÓN DE PERSONAL O POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBIDAMENTE FUNDADA.

XXVI. REINGRESO: REGRESO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA AL SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN.

XXVII. REINSTALACIÓN: EL DERECHO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA DE VOLVER A OCUPAR SU PLAZA POR RESOLUCIÓN DE AUTORIDAD COMPETENTE O POR ACUERDO DE LAS PARTES, CONSERVANDO

ÍNTEGRAMENTE SUS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS CON ANTERIORIDAD.

XXVIII. SANCIÓN: MEDIDA DISCIPLINARIA QUE SE APLICA AL TRABAJADOR O TRABAJADORA POR VIOLACIÓN A LAS LEYES LABORALES, LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA Y LAS CONDICIONES PACTADAS EN ESTE CONTRATO.

XXIX. PERMUTA: EL CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN ENTRE DOS TRABAJADORES DE BASE DE LA MISMA CATEGORÍA Y SALARIO, QUE SE EFECTÚA PREVIA CONFORMIDAD, CON CONOCIMIENTO DEL SINDICATO Y LA AUTORIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD.

XXX. USOS Y COSTUMBRES: LAS CONDUCTAS OBSERVADAS EN FORMA REITERADA Y GENERALIZADA NO CONTRARIAS A LA LEY LABORAL NI AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE SEAN FAVORABLES AL TRABAJADOR.

XXXI. VIÁTICOS: EL PAGO QUE LA UNIVERSIDAD EFECTÚA A LOS TRABAJADORES PARA CUBRIR LOS GASTOS DE ALIMENTACIÓN, HOSPEDAJE Y CUALQUIER OTRO SIMILAR, CUANDO POR NECESIDADES DEL SERVICIO SE TENGA QUE DESPLAZAR FUERA DE LOS LÍMITES DE LA LOCALIDAD DONDE ESTÁ SU LUGAR DE ADSCRIPCIÓN.

XXXII. AUTORIDADES LABORALES: LAS SEÑALADAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

XXXIII. TRABAJADORES SINDICALIZADOS: SON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DE LA UAEH AFILIADOS AL SUTEUAEH.

XXXIV. UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN: DEPENDENCIA DONDE PRESTA SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR.

XXXV. PLAZA: PUESTO, CATEGORÍA O NIVEL DETERMINADO EN EL TABULADOR.

XXXVI. LEYES APLICABLES: CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA EN VIGOR.

XXXVII. REPRESENTANTES:

A) DE LA INSTITUCIÓN: SON AQUELLOS A QUIENES LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA LES CONFIERE TAL CALIDAD.

B) DEL SINDICATO: SON AQUELLOS A QUIENES SU ESTATUTO LES CONFIERE TAL PERSONALIDAD.

XXXVIII. TABULADOR DE SALARIOS: DOCUMENTO OFICIAL DONDE SE ENCUENTRAN ENLISTADAS LAS CATEGORÍAS Y SALARIOS QUE SE PERCIBEN POR SERVICIOS PRESTADOS.

CAPITULO SEGUNDO

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 2. LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS A SU SERVICIO SE RIGEN POR LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 3° FRACCIÓN VII Y 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; POR EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO; POR LA LEGISLACIÓN DE LA UAEH Y POR LO DISPUESTO EN EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CLÁUSULA 3. LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO RECONOCE QUE EL SUTEUAEH REPRESENTA EL INTERÉS DE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA INSTITUCIÓN Y, POR TANTO, ES EL TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EN CONSECUENCIA, LA UAEH SE OBLIGA A TRATAR CON LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEBIDAMENTE ACREDITADOS, TODOS LOS CONFLICTOS COLECTIVOS O INDIVIDUALES QUE SURJAN ENTRE SUS AGREMIADOS Y LA INSTITUCIÓN.

CLÁUSULA 4. EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES DE APLICACIÓN OBLIGATORIA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO Y PARA TODOS LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS SINDICALIZADOS A SU SERVICIO.

CLÁUSULA 5. PARA QUE SEAN OBLIGATORIOS LOS CONTRATOS O CONVENIOS QUE CELEBREN LAS PARTES, DEBERÁN CONSTAR POR ESCRITO Y ESTAR FIRMADOS POR SUS RESPECTIVOS REPRESENTANTES DEBIDAMENTE AUTORIZADOS.

DICHOS ACUERDOS NO DEBEN CONTRAVENIR LO ESTIPULADO EN EL PRESENTE CONTRATO, LEYES APLICABLES, CONVENIOS CELEBRADOS ENTRE LA UAEH Y EL SUTEUAEH, PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y COSTUMBRES ESTABLECIDAS EN CUANTO SEAN FAVORABLES A LOS INTERESES DEL TRABAJADOR DEL SINDICATO.

CLÁUSULA 6. EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SUSTITUYE A LOS CONTRATOS O CONVENIOS Y COSTUMBRES QUE SEAN NORMAS GENERALES DE APLICACIÓN ENTRE LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO.

CLÁUSULA 7. LA CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES SE HARÁ DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CLÁUSULA 8. QUEDAN EXPRESAMENTE EXCLUIDOS DE LAS DISPOSICIONES Y ALCANCES ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE CONTRATO, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ASÍ COMO EL PERSONAL EVENTUAL AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD.

LAS CUOTAS SINDICALES QUE APORTA EL PERSONAL DE CONFIANZA, SÓLO SERÁN TOMADAS PARA EFECTOS DE JUBILACIÓN, COMO LO ESTABLECE EL REGLAMENTO DEL FONDO DE JUBILACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

CLÁUSULA 9. ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE CELEBRA POR TIEMPO INDEFINIDO Y SERÁ REVISADO CADA DOS AÑOS, EXCEPTO EL TABULADOR DE SALARIOS CUYA REVISIÓN SERÁ ANUAL, SALVO QUE POR DISPOSICIÓN DE AUTORIDAD COMPETENTE SE DETERMINEN TÉRMINOS MENORES DE REVISIÓN Y QUE LAS PARTES, DE MUTUA CONFORMIDAD, ASÍ LO CONVENGAN. EN AMBOS CASOS, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE DÉ POR TERMINADA SU REVISIÓN, LOS ACUERDOS CONVENIDOS SURTIRÁN EFECTO A PARTIR DEL DÍA PRIMERO DE ENERO DEL AÑO QUE CORRESPONDA.

CLÁUSULA 10. EL SINDICATO SE OBLIGA A PRESENTAR EL PROYECTO DE REVISIÓN DE ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, POR LO MENOS, CON DOS MESES ANTERIORES A LA FECHA DE TERMINACIÓN DE LA VIGENCIA.

CLÁUSULA 11. LA SOLICITUD PARA REVISIÓN DEL TABULADOR DE SALARIOS DEBERÁ EFECTUARSE CON UN MES DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA EN QUE DEBAN QUEDAR REVISADOS, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA 9.

CLÁUSULA 12. LOS CASOS NO PREVISTOS EN EL PRESENTE CONTRATO O EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE LAS PARTES FORMULEN, SE RESOLVERÁN DE ACUERDO A LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA PROPIA LEY LABORAL O EN CONVENIOS QUE LA UAEH Y EL SUTEUAEH HAYAN CELEBRADO.

CLÁUSULA 13. TODOS LOS ASUNTOS DE CARÁCTER INDIVIDUAL O COLECTIVO QUE SURJAN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS

TRABAJADORES SINDICALIZADOS SERÁN TRATADOS INVARIABLEMENTE ENTRE LOS OTORGANTES DE ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

POR CONSIGUIENTE, LOS ARREGLOS QUE SE CELEBREN SIN INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEBIDAMENTE AUTORIZADOS DE LAS PARTES, SERÁN NULOS.

ESTA PREVENCIÓN DE NULIDAD NO AFECTA A LOS ASUNTOS REFERIDOS AL DESEMPEÑO HABITUAL DE LAS LABORES ASIGNADAS A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

CLÁUSULA 14. LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS CONTRATADOS SERÁN FIJADAS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE SERÁ FORMULADO Y ACORDADO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO, EN UN PLAZO NO MAYOR DE 30 (TREINTA) DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE LA FIRMA DE ESTE CONTRATO Y DEBERÁ SER CONFORME A LA LEY.

CLÁUSULA 15. EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO NO PODRÁ CONTENER NORMAS CONTRARIAS A LAS LEYES DEL ORDEN PÚBLICO Y AL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CLÁUSULA 16. EN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE ESTE CONTRATO, EN CASO DE DUDA, PREVALECE LO QUE SEA MÁS FAVORABLE A LOS TRABAJADORES.

CAPITULO TERCERO

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SU NATURALEZA Y DURACIÓN

CLÁUSULA 17. EL PRESENTE CONTRATO TIENE POR OBJETO REGULAR LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS A SU SERVICIO, DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL CAPITULO XVII, TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y DEMÁS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN ESTE CONTRATO.

POR CONSIGUIENTE, QUEDAN EXCEPTUADOS LAS AUTORIDADES, FUNCIONARIOS Y REPRESENTANTES DE LA UAEH, LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS Y LOS DE CONFIANZA, ESTOS ÚLTIMOS SÓLO SE CONSIDERARÁN PARA EFECTOS DE JUBILACIÓN, SIEMPRE Y CUANDO HAYAN OBTENIDO EL PERMISO QUE MARCA LA CLÁUSULA 41 INCISO A) DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REGULA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA U.A.E.H.

CLÁUSULA 18. EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS POR TIEMPO DETERMINADO AL SERVICIO DE LA UAEH, SE SEÑALARÁ EXPRESAMENTE QUE SU RELACIÓN DE TRABAJO ES POR OBRA DETERMINADA, POR TIEMPO DETERMINADO O PARA SUPLIR AUSENCIAS TEMPORALES.

CLÁUSULA 19. AL CONCLUIR LA OBRA DETERMINADA O VENCER EL PLAZO, SE DARÁ POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCIÓN.

CLÁUSULA 20. LAS RELACIONES LABORALES POR OBRA DETERMINADA O POR TIEMPO DETERMINADO, A JUICIO DE LA UNIVERSIDAD, PODRÁN PRORROGARSE HASTA LA CONCLUSIÓN DEL OBJETO O MATERIA QUE LES DIO ORIGEN, RENOVÁNDOSE EL CONTRATO POR OBRA DETERMINADA O POR TIEMPO DETERMINADO.

CLÁUSULA 21. POR ACUERDO ENTRE EL SINDICATO Y LA UNIVERSIDAD SE PODRÁ MODIFICAR LA NATURALEZA O LAS CONDICIONES DE TRABAJO ENCOMENDADAS A LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO, CUANDO CONCURRAN CAUSAS QUE JUSTIFIQUEN TAL MEDIDA, NOTIFICANDO POR ESCRITO AL INTERESADO Y AL SINDICATO.

CLÁUSULA 22. POR ACUERDO ENTRE EL SINDICATO Y LA UNIVERSIDAD SE PODRÁ CAMBIAR A LOS TRABAJADORES DE SUS UNIDADES DE ADSCRIPCIÓN A OTRAS DE LA MISMA UNIVERSIDAD SIEMPRE QUE POR CAUSAS DEL SERVICIO, EL CAMBIO SEA JUSTIFICADO Y SE NOTIFICARÁ AL SINDICATO.

EN CUALQUIER CASO, LA UNIVERSIDAD RESPETARÁ EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A CONSERVAR SU CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN.

CLÁUSULA 23. CUANDO POR NECESIDADES DEL SERVICIO Y PREVIA CONFORMIDAD DEL SINDICATO, SE REQUIERA CAMBIAR EN FORMA TRANSITORIA LA RESIDENCIA DE UN TRABAJADOR, SEA CUAL FUERA, DEL MUNICIPIO O DE LA ENTIDAD FEDERATIVA, DEBERÁ RECABARSE SU CONSENTIMIENTO Y, EN EL CASO DE NO EXISTIR OBJECCIÓN DE SU PARTE, LA INSTITUCIÓN SUFRAGARÁ LOS GASTOS DE VIAJE, ESTANCIA Y MENAJE DE CASA.

CLÁUSULA 24. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A PROPORCIONAR LOS TRANSPORTES NECESARIOS Y ADECUADOS CUANDO EL TRABAJADOR, POR CAUSAS EXTRAORDINARIAS Y POR INDICACIÓN DE LA AUTORIDAD UNIVERSITARIA, DEBA DESPLAZARSE PARA DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES A UN LUGAR DISTINTO AL DE SU UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN.

CLÁUSULA 25. LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO QUE A JUICIO DE LA INSTITUCIÓN NO RESULTEN IDÓNEOS PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO O CARGO PARA EL CUAL FUERON PROPUESTOS, PODRÁN SER SEPARADOS SIN RESPONSABILIDAD PARA LA UNIVERSIDAD, LA CUAL INFORMARÁ AL SINDICATO PARA QUE A SU VEZ PROPONGA NUEVAMENTE OTRO CANDIDATO.

CLÁUSULA 26. LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO SE VERÁ AFECTADA EN NINGÚN CASO POR LA FORMA DE PAGO QUE ADOPTE LA UNIVERSIDAD O POR LA DENOMINACIÓN QUE SE DÉ A LA RETRIBUCIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS, AUN CUANDO SE RETRIBUYAN CON CARGO A PARTIDAS ESPECIALES PARA TRABAJADORES DE BASE.

LA UNIVERSIDAD PODRÁ CELEBRAR, CUANDO SUS NECESIDADES ASÍ LO EXIJAN, CONTRATOS DE OBRA A PRECIO ALZADO, SERVICIOS PROFESIONALES O DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA DISTINTA A LA LABORAL, MEDIANTE CONTRATOS DE OBRA DETERMINADA O TIEMPO DETERMINADO DE CONFIANZA.

CLÁUSULA 27. LA UNIVERSIDAD RECONOCE LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO EN LOS TÉRMINOS DEL CUADRO DE ANTIGÜEDAD QUE EL SINDICATO Y LA UNIVERSIDAD FORMULEN DE COMÚN ACUERDO.

UNA VEZ APROBADO SE DEPOSITARÁ ANTE LA JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO, COMO ANEXO A ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CLÁUSULA 28. LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE SE ENCUENTREN LABORANDO AL SERVICIO DE LA UAEH QUE SOLICITEN SU BASE, TENIENDO POR LO MENOS UN AÑO DE SERVICIO ININTERRUMPIDO SERÁN PROPUESTOS A LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS, EXCLUSIVAMENTE POR EL SUTEUAEH, EL CUAL DEBERÁ PRESENTAR UN ESTUDIO QUE FUNDAMENTE SU PETICIÓN.

CAPITULO CUARTO

CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

CLÁUSULA 29. EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UAEH SE CLASIFICA EN:

- A). TRABAJADORES DE BASE.
- B). TRABAJADORES TEMPORALES O EVENTUALES.

C). TRABAJADORES DE CONFIANZA.

CLÁUSULA 30. SON TRABAJADORES DE BASE TODOS AQUELLOS QUE PRESTAN PERMANENTEMENTE SUS SERVICIOS A LA UNIVERSIDAD EN FORMA PERSONAL Y SUBORDINADA Y OCUPAN DEFINITIVAMENTE UNA PLAZA TABULADA CONFORME A LAS NORMAS DE ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CLÁUSULA 31. LOS TRABAJADORES TEMPORALES O EVENTUALES PODRÁN SER:

A). POR OBRA DETERMINADA.

B). POR TIEMPO DETERMINADO.

C). PARA CUBRIR UNA VACANTE TEMPORAL.

CLÁUSULA 32. SON TRABAJADORES DE CONFIANZA:

A). TODOS AQUELLOS QUE REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL Y NO SE ENCUENTREN CLASIFICADOS EN EL TABULADOR ANEXO AL PRESENTE CONTRATO.

B). LOS QUE REALIZAN FUNCIONES RELACIONADAS CON TRABAJOS Estrictamente CONFIDENCIALES DEL RECTOR, SECRETARIO GENERAL, DIRECTORES DE ESCUELAS E INSTITUTOS, COORDINADORES GENERALES Y JEFES DE DEPARTAMENTO, SIEMPRE QUE SE EJECUTEN DENTRO DE SUS DEPENDENCIAS.

CLÁUSULA 33. LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDERÁ DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR EL TRABAJADOR Y NO DE LA DENOMINACIÓN QUE SE LE DÉ AL PUESTO.

CLÁUSULA 34. TODAS LAS PLAZAS ADMINISTRATIVAS QUE NO SEAN DE CONFIANZA, SEA CUAL FUESE SU MODALIDAD, SERÁN CUBIERTAS DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES Y TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN ESTE CONTRATO.

CLÁUSULA 35. TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE SEAN DE BASE Y REVISTAN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA, A JUICIO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADOR Y ESCALAFÓN, SE DICTAMINARÁN COMO PLAZAS DE CONFIANZA.

CLÁUSULA 36. TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE SEAN DE CONFIANZA Y QUE REVISTAN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE BASE, A

JUICIO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADOR Y ESCALAFÓN, SE DICTAMINARÁN COMO PLAZA DE BASE.

CLÁUSULA 37. EN LOS CASOS SEÑALADOS EN LAS DOS CLÁUSULAS ANTERIORES, SI EXISTIERA DIVERGENCIA DE CRITERIO ENTRE LAS PARTES, SE TOMARÁ EN CUENTA LA OPINIÓN DEL TRABAJADOR SOBRE LAS FUNCIONES QUE REALICE.

CLÁUSULA 38. EN NINGÚN CASO LA UNIVERSIDAD PODRÁ CUBRIR UNA PLAZA VACANTE TABULADA DE BASE CON PERSONAL DE CONFIANZA.

CLÁUSULA 39. EN NINGÚN CASO LA UNIVERSIDAD PODRÁ CONTRATAR COMO TRABAJADOR DE CONFIANZA O DESIGNAR COMO REPRESENTANTE AL TRABAJADOR QUE HAYA SIDO EXPULSADO DEL SINDICATO.

CLÁUSULA 40. EL TRABAJADOR DE BASE QUE SEA DESIGNADO Y ACEPTÉ OCUPAR ALGUNO DE LOS PUESTOS CONSIDERADOS DE CONFIANZA, EN EL CASO DE ESTAR AFILIADO AL SUTEUAEH, TENDRÁ SUSPENDIDOS SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES, POR LO QUE DEJARÁ DE GOZAR DE LA PROTECCIÓN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE HAYA SATISFECHO LO SEÑALADO EN EL INCISO A) DE LA CLÁUSULA 41.

CLÁUSULA 41. EL TRABAJADOR SINDICALIZADO QUE SEA DESIGNADO PARA OCUPAR ALGUNO DE LOS PUESTOS CONSIDERADOS COMO DE CONFIANZA, PODRÁ REINTEGRARSE A UNA PLAZA DE LA MISMA CATEGORÍA QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DE SER NOMBRADO TRABAJADOR DE CONFIANZA, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

A). QUE ANTES DE SEPARARSE DE SU PUESTO DE BASE HUBIERE SOLICITADO POR ESCRITO Y OBTENIDO DEL SINDICATO, EL PERMISO CORRESPONDIENTE.

B). QUE AL DESEMPEÑAR EL PUESTO DE CONFIANZA NO HUBIERA INCURRIDO EN ACTOS CONTRARIOS AL INTERÉS DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO.

C). QUE NO HAYA INCURRIDO EN ALGUNOS DE LOS CASOS PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO QUINTO

TRABAJADORES EXTRANJEROS

CLÁUSULA 42. TODOS LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE O TEMPORALES DEBERÁN SER DE NACIONALIDAD MEXICANA Y SÓLO PODRÁN UTILIZAR LOS SERVICIOS DE EXTRANJEROS CUANDO NO EXISTAN MEXICANOS QUE PUEDAN DESARROLLAR LA ACTIVIDAD DE QUE SE TRATE.

CAPITULO SEXTO

ADMISIÓN Y ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

CLÁUSULA 43. PARA INGRESAR COMO TRABAJADOR DE BASE O PARA CUBRIR UNA LICENCIA TEMPORAL AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD, SE REQUIERE:

- A). TENER MÁS DE 18 AÑOS DE EDAD Y MENOS DE 40.
 - B). SER DE NACIONALIDAD MEXICANA, EXCEPTO EN LOS CASOS PREVISTOS EN LA CLÁUSULA 42.
 - C). CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE FIJE LA INSTITUCIÓN MEDIANTE LOS MECANISMOS DE CONCURSO O EXAMEN DE APTITUDES Y/O CONOCIMIENTOS QUE ESTÉN DEFINIDOS POR LA UNIVERSIDAD, QUE DEMUESTREN TENER CAPACIDAD, CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIA NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO DE QUE SE TRATE.
- LOS INGRESOS SERÁN CALIFICADOS POR LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN.
- D). EN SU CASO, PRESENTAR CÉDULA PROFESIONAL SI ÉSTA FUERE NECESARIA PARA EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES DE QUE SE TRATE.
 - E). ACREDITAR ESTAR INSCRITO EN EL REGISTRO FEDERAL DE CAUSANTES.
 - F). APROBAR EL EXAMEN MÉDICO DE ADMISIÓN REALIZADO POR LA UAEH.
 - G). ACREDITAR NO TENER ANTECEDENTES PENALES.
 - H). CONTAR, EN SU CASO, CON LA CARTILLA DE SERVICIO MILITAR NACIONAL.
 - I). SER PROPUESTO POR EL SUTEUAEH.
 - J). LOS DEMÁS QUE LA UNIVERSIDAD SEÑALE.

CLÁUSULA 44. LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE INGRESEN A LA UNIVERSIDAD, INICIARÁN SU RELACIÓN LABORAL CON LA INSTITUCIÓN DESPUÉS DE HABER PASADO EL MÉTODO DE SELECCIÓN INDICADO EN LA CLÁUSULA 45 DE ESTE CONTRATO.

LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE INGRESEN POR PROCEDIMIENTOS DISTINTOS AL CONCURSO DE CAPACIDAD Y APTITUDES SEÑALADOS EN LA CLÁUSULA 45, SERÁN CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES TEMPORALES EN LOS TÉRMINOS DE LAS CLÁUSULAS 31 Y 51 DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.

CLÁUSULA 45. PARA CUBRIR LAS PLAZAS VACANTES DEFINITIVAS DE BASE O LAS DE NUEVA CREACIÓN, LA UAEH SE OBLIGA A NOTIFICARLO AL SINDICATO, QUIEN VERIFICARÁ QUE LA PUBLICACIÓN DEL PLIEGO DE REQUISITOS Y APTITUDES NECESARIOS PARA OCUPAR EL PUESTO, QUE REALICE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN, SEA EN UN PLAZO NO MAYOR DE 3 DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE HABER RECIBIDO LA NOTIFICACIÓN DE LA VACANTE DEFINITIVA O PLAZA DE NUEVA CREACIÓN.

EL SINDICATO SE OBLIGA A PRESENTAR CANDIDATOS PARA OCUPAR LA VACANTE EN UN PLAZO NO MAYOR DE 5 DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE LA PUBLICACIÓN QUE SE HAYA REALIZADO DEL PERFIL DEL PUESTO. LOS CANDIDATOS PROPUESTOS POR EL SINDICATO SERÁN EXAMINADOS POR LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN Y ESTARÁN SUJETOS A LOS MECANISMOS DE SELECCIÓN ESTABLECIDOS POR LA UAEH, LA CUAL NOTIFICARÁ LOS RESULTADOS AL SINDICATO.

EN CASO DE INCONFORMIDAD, EL TRABAJADOR QUE SE CONSIDERE AFECTADO NEGATIVAMENTE TENDRÁ EL DERECHO DE INTERPONER EL RECURSO DE CONCILIACIÓN, QUE SERÁ ANALIZADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE RESOLUCIÓN Y CONCILIACIÓN, CUYO FALLO SERÁ INAPELABLE.

CLÁUSULA 46. LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO PERCIBIRÁN EL SALARIO MENOR DE LOS CORRESPONDIENTES A SU RAMO ESPECÍFICO ESTABLECIDO EN EL TABULADOR.

CLÁUSULA 47. LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO RECONOCE EL DERECHO EXCLUSIVO DEL SUTEUAEH A PROPORCIONAR CANDIDATOS PARA OCUPAR LOS PUESTOS DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS PARA CUBRIR LAS PLAZAS VACANTES, SUSTITUCIONES TEMPORALES, PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN Y, EN GENERAL, TODOS AQUELLOS PUESTOS SUJETOS AL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.

LOS CANDIDATOS DEBERÁN PASAR POR LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DEFINIDOS POR LA UAEH, CUYOS RESULTADOS SERÁN COMUNICADOS POR LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN.

CLÁUSULA 48. CUANDO LOS CANDIDATOS PROPUESTOS POR EL SINDICATO PARA OCUPAR UNA PLAZA TEMPORAL, DE NUEVA CREACIÓN O VACANTE TEMPORAL O DEFINITIVA, NO CUMPLAN LOS REQUISITOS Y APTITUDES SOLICITADOS, EL SINDICATO PODRÁ VOLVER A PROPONER CANDIDATOS EN UN PLAZO DE 3 DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE HABER RECIBIDO LA NOTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE, LOS QUE ESTARÁN SUJETOS TAMBIÉN A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN INSTITUIDOS POR LA UAEH O PRESENTAR SU INCONFORMIDAD ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN.

EN EL CASO DE QUE EL SINDICATO NO PRESENTE NUEVOS CANDIDATOS EN EL TÉRMINO FIJADO, LA UNIVERSIDAD PODRÁ CUBRIR LA PLAZA DE QUE SE TRATE SIN PERJUICIO PARA LOS TRABAJADORES DE BASE.

CLÁUSULA 49. PARA EL CASO DE LAS PLAZAS VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES, DE BASE O POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA, LA UNIVERSIDAD INFORMARÁ A LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN LA CUAL PUBLICARÁ, MEDIANTE BOLETÍN ESPECIAL, LOS REQUISITOS, CONDICIONES, SUELDOS Y DEMÁS ELEMENTOS QUE IDENTIFIQUEN LA PLAZA POR OCUPAR, ASÍ COMO LA DOCUMENTACIÓN NECESARIA Y LAS FECHAS DE LOS CONCURSOS. EL SINDICATO VERIFICARÁ QUE LA PUBLICACIÓN HAYA SIDO PROFUSA, PARA DAR OPORTUNIDAD A LOS TRABAJADORES EN IGUALDAD DE CONDICIONES.

CLÁUSULA 50. CUANDO LA UNIVERSIDAD, POR RAZONES DE SU DESARROLLO, REQUIERA DE SERVICIOS QUE NO SE ENCUENTREN TABULADOS O LOS TRABAJADORES DE BASE NO ESTÉN EN CONDICIONES O APTITUD DE EJECUTARLOS, LA UAEH INFORMARÁ AL SINDICATO EL PERFIL DEL PUESTO Y NÚMERO DE PLAZAS QUE LO INTEGRAN, CON LOS REQUISITOS DE APTITUDES, CONOCIMIENTOS, CAPACIDAD TÉCNICA Y DESTREZA, ASÍ COMO LAS FUNCIONES Y ALCANCES SALARIALES, PARA QUE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN SE DÉ POR ENTERADA DE LA INCORPORACIÓN DE NUEVOS PUESTOS AL TABULADOR EXISTENTE.

CLÁUSULA 51. EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO ESTARÁ SUJETO A UN PERÍODO DE INDUCCIÓN AL PUESTO MÁXIMO DE UN AÑO, AL CABO DEL CUAL, DE NO HABER DEMOSTRADO CAPACIDAD E IDONEIDAD, PODRÁ SER SEPARADO DE LA INSTITUCIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA LA UNIVERSIDAD, NOTIFICANDO POR ESCRITO SU DETERMINACIÓN AL SINDICATO, PARA QUE PROPONGA NUEVOS CANDIDATOS EN LOS TÉRMINOS DE LAS CLÁUSULAS 45, 47, 48 Y 49 DE ESTE CONTRATO COLECTIVO.

CLÁUSULA 52. CUANDO LA UNIVERSIDAD MODIFIQUE O SUPRIMA PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE AFECTEN A TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE, ESTOS TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES REUBIQUE EN ALGÚN PUESTO EQUIVALENTE O AFÍN, DE ACUERDO CON LA IDONEIDAD Y CAPACIDAD DE SU DESEMPEÑO.

CLÁUSULA 53. LOS TRABAJADORES PODRÁN SOLICITAR CAMBIO DE UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN, EL QUE ESTARÁ SUJETO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y POSIBILIDADES DE LA INSTITUCIÓN, SIEMPRE QUE NO AFECTE LOS DERECHOS DE OTROS TRABAJADORES.

CLÁUSULA 54. EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN EXCESO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE EN ALGUNA DEPENDENCIA, LA UNIVERSIDAD CONVENDRÁ CON EL SINDICATO EL REAJUSTE A QUE HAYA LUGAR.

CLÁUSULA 55. EN NINGÚN CASO EL SERVICIO SOCIAL QUE LA UNIVERSIDAD DESARROLLA, AFECTARÁ LOS DERECHOS QUE EL SINDICATO TIENE SOBRE LAS PLAZAS ACTUALES O QUE EN EL FUTURO SE LLEGAREN A CREAR.

CLÁUSULA 56. PARA PODER PONER A DISPOSICIÓN DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL A UN TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE BASE, SERÁ NECESARIA UNA JUSTIFICACIÓN POR ESCRITO Y DETALLADA DE LAS CAUSAS QUE MOTIVEN TAL DECISIÓN, DE LA QUE TENDRÁ QUE NOTIFICARSE AL SINDICATO PARA QUE ALEGUE LO QUE EN DEFENSA DE SU AGREMIADO LE CONVenga.

CLÁUSULA 57. EL PERSONAL QUE RESULTE SELECCIONADO PARA INGRESAR A LA UNIVERSIDAD A OCUPAR UN PUESTO O PLAZA COMPRENDIDO EN ESTE CONTRATO COLECTIVO, SÓLO PODRÁ SER CONTRATADO SI SE AFILIA AL SUTEUAEH.

CAPITULO SÈPTIMO

SUSPENSIÒN, TERMINACIÒN Y RESCISIÒN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 58. SON CAUSAS DE SUSPENSIÒN TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SIN OBLIGACIÒN DE PRESTAR EL SERVICIO Y PAGAR SALARIO, LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, ADEMÁS, LAS SIGUIENTES:

A). LA PRISIÒN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA. SI EL TRABAJADOR OBTIENE LIBERTAD BAJO CAUCIÒN,

BAJO PROTESTA O POR DESVANECIMIENTO DE DATOS, DEBERÁ REINCORPORARSE DE INMEDIATO A SUS LABORES, CESANDO LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; EN CONSECUENCIA, LA SUSPENSIÓN SÓLO SURTIRÁ EFECTOS MIENTRAS EL TRABAJADOR ESTÉ FÍSICAMENTE PRIVADO DE LA LIBERTAD.

B). SI EL TRABAJADOR OBRÓ EN DEFENSA DE LA PERSONA DE ALGUNA AUTORIDAD O REPRESENTANTE DE LA UNIVERSIDAD DE SUS FAMILIARES O INTERESES DE ESTOS O DE LOS PROPIOS DE LA INSTITUCIÓN, LA UNIVERSIDAD TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE PAGARLE LOS SALARIOS.

CLÁUSULA 59. SON CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO LAS PREVISTAS POR EL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CLÁUSULA 60. SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCIÓN, LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON LAS SIGUIENTES SALVEDADES:

A). EN EL CASO PREVISTO POR LA FRACCIÓN III DEL PRECEPTO INVOCADO, NO PROCEDERÁ LA RESCISIÓN CUANDO EL TRABAJADOR OBRE EN DEFENSA PROPIA O MEDIE PROVOCACIÓN CONTRA ÉL.

B). EN EL CASO PREVISTO POR LA FRACCIÓN VII DEL PRECEPTO INVOCADO, NO PROCEDERÁ LA RESCISIÓN CUANDO LA INSTITUCIÓN HAYA DEJADO DE CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN DE ADOPTAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD EXIGIDAS POR LA LEY LABORAL Y EL PRESENTE CONTRATO.

CLÁUSULA 61. SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, LAS ESTABLECIDAS POR EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y AMPLIAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EN CONTRAVENCIÓN A LO PACTADO EN ESTE CONTRATO.

CLÁUSULA 62. CUANDO LA INSTITUCIÓN RESCINDA INJUSTIFICADAMENTE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO, O CUANDO LOS TRABAJADORES RESCINDAN DICHA RELACIÓN POR CAUSA IMPUTABLE A LA UNIVERSIDAD, EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHOS A LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES QUE LE OTORGA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CLÁUSULA 63. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A CUBRIR A SUS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A RAZÓN DE 15 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, DESPUÉS DE HABER CUMPLIDO 12 AÑOS ININTERRUMPIDOS DE ANTIGÜEDAD, POR LO MENOS.

CLÁUSULA 64. EN LOS CASOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE DE UN TRABAJADOR Y QUE LAS NECESIDADES Y CONDICIONES DEL SERVICIO LO PERMITAN, LA INSTITUCIÓN DEBERÁ REUBICARLO EN ALGÚN PUESTO EN EL CUAL PUEDA DESARROLLAR EL TRABAJO, DE ACUERDO A LA INCAPACIDAD FÍSICA EN QUE SE ENCUENTRE; EN CASO DE QUE NO LO REUBIQUE, EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A QUE LA INSTITUCIÓN LE PAGUE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CLÁUSULA 65. EN LOS CASOS DE INCAPACIDAD FÍSICA TEMPORAL DE UN TRABAJADOR, LA INSTITUCIÓN SE OBLIGA A PROPORCIONARLE TEMPORALMENTE UN TRABAJO, DE ACUERDO A SU ESTADO DE SALUD, SIN QUE POR ESTE HECHO SE LE REDUZCA EL SALARIO O PRESTACIONES A QUE TENGA DERECHO.

CAPITULO OCTAVO

CONDICIONES ESPECÍFICAS DE TRABAJO

CLÁUSULA 66. LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE TRABAJO OBLIGATORIAS PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO, SE FIJARÁ EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE FORMULARÁN LA UAEH Y EL SUTEUAEH DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LAS SIGUIENTES BASES:

A). LAS REGLAS QUE SE FIJEN PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES SERÁN DE CONFORMIDAD CON LA NATURALEZA Y NECESIDADES DEL SERVICIO, SIN AFECTAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

B). DETERMINARÁ LA FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES DISFRUTARÁN DE LOS DESCANSOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES EN SUS DIVERSAS MODALIDADES.

C). ESTABLECERÁ LAS BASES CON QUE SE OTORGARÁ MENSUALMENTE EL ESTÍMULO AL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO ASÍ COMO SUS PROCEDIMIENTOS Y TABLA DE PUNTUACIÓN. EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN PARA ESTE ESTÍMULO, NO PARTICIPARÁ EL SUTEUAEH Y EL MONTO Y NÚMERO DE ESTÍMULOS MENSUALES DEPENDERÁ DE LAS DISPONIBILIDADES FINANCIERAS DE LA UAEH.

D). INCLUIRÁ LAS NORMAS DE ORDEN TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO QUE FORMULE LA INSTITUCIÓN, CONFORME A SUS PROPIAS FACULTADES Y DERECHOS, PARA LA EJECUCIÓN DE LOS TRABAJOS.

CLÁUSULA 67. EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, PRIMAS, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU SERVICIO.

CLÁUSULA 68. EL SALARIO DEBERÁ PAGARSE DENTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO Y EN LA UNIDAD O DEPENDENCIA DONDE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE ADSCRITO.

LOS PAGOS DE LOS SALARIOS SE HARÁN PUNTUALMENTE LOS DÍAS 15 Y 30 DE CADA MES Y CUANDO ESTOS COINCIDAN CON DÍA SÁBADO DOMINGO O DESCANSOS OBLIGATORIOS, LA INSTITUCIÓN DEBERÁ CUBRIRLOS EN LOS TÉRMINOS SEÑALADOS, EL DÍA HÁBIL INMEDIATO ANTERIOR A LA QUINCENA VENCIDA.

CLÁUSULA 69. LA UNIVERSIDAD CUBRIRÁ LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SUTEUAEH DE CONFORMIDAD CON EL TABULADOR SALARIAL QUE SE ENCUENTRE VIGENTE.

CLÁUSULA 70. EL SALARIO SE PAGARÁ DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR; SOLO EN LOS CASOS EN QUE ESTÉ IMPOSIBILITADO PARA EFECTUAR PERSONALMENTE EL COBRO, SE HARÁ A LA PERSONA QUE ÉL DESIGNE, MEDIANTE LA PRESENTACIÓN DE UNA CARTA-PODER DEBIDAMENTE REQUISITADA.

CLÁUSULA 71. LOS SALARIOS PARA LOS TRABAJADORES SERÁN UNIFORMES Y ESTARÁN ESTABLECIDOS EN EL TABULADOR DE SALARIOS, DE TAL MANERA QUE A TRABAJO IGUAL, DEL MISMO NIVEL O CATEGORÍA, DESEMPEÑANDO EN UN PUESTO O PLAZA, JORNADA Y CONDICIONES DE EFICIENCIA IGUAL CORRESPONDE UN SALARIO IGUAL.

CLÁUSULA 72. EN NINGÚN CASO, EL SALARIO, SUS ACCESORIOS O LAS PRESTACIONES PODRÁN SER DISMINUIDOS POR LA INSTITUCIÓN, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN EXPRESAMENTE SEÑALADOS EN ESTE CONTRATO.

CLÁUSULA 73. SÓLO PODRÁN HACERSE RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, EN LOS SIGUIENTES CASOS:

A). POR DEUDAS CONTRAÍDAS CON LA INSTITUCIÓN Y POR CONCEPTO DE ANTICIPOS DE SUELDO.

B). PARA RECUPERAR LAS CANTIDADES QUE EL TRABAJADOR HAYA RECIBIDO EN EXCESO POR ERROR.

C). PARA RESARCIR LAS PÉRDIDAS O AVERÍAS DOLOSAS, DEBIDAMENTE COMPROBADAS EN QUE HAYA INCURRIDO EL TRABAJADOR. EN ESTE CASO, EL MONTO CORRESPONDIENTE SERÁ EL QUE DEFINA LA UNIVERSIDAD.

D). POR CONCEPTO DE CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS O EXTRAORDINARIAS, NOTIFICADAS POR EL SUTEUAEH.

E). CUANDO SE TRATE DE MANDATOS DE AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE PARA CUBRIR PENSIÓN ALIMENTICIA.

F). POR CONCEPTO DE PRÉSTAMOS FACILITADOS AL TRABAJADOR POR LA INSTITUCIÓN O EL SINDICATO, EN LOS TÉRMINOS EN QUE HAYAN SIDO CONVENIDOS, PREVIA COMUNICACIÓN POR ESCRITO A LA COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

G). CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARE O SEA SEPARADO DE LA INSTITUCIÓN Y TENGA ADEUDOS CON EL SUTEUAEH, LA UNIVERSIDAD RETENDRÁ Y ENTREGARÁ AL SINDICATO DE INMEDIATO, EL MONTO TOTAL CORRESPONDIENTE Y, AL TRABAJADOR, LA DIFERENCIA QUE RESULTE A SU FAVOR, COMPROMETIÉNDOSE LA INSTITUCIÓN A DARLE INTERVENCIÓN AL SINDICATO. EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR, LA INSTITUCIÓN APLICARÁ EL MISMO PROCEDIMIENTO.

H). POR FALTAS INJUSTIFICADAS EN LOS TÉRMINOS CONVENIDOS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

CLÁUSULA 74. LOS DESCUENTOS APLICADOS POR LA INSTITUCIÓN A LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE CUOTAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, SERÁN CUBIERTOS A LA PERSONA QUE EL SUTEUAEH DESIGNE, A MÁS TARDAR, AL DÍA SIGUIENTE A LA QUINCENA EN QUE SE REALICEN LOS DESCUENTOS, EL PORCENTAJE QUE SE APLICARÁ POR CONCEPTO DE CUOTAS SINDICALES SERÁ DEL 1% DICHO PORCENTAJE EN NINGUN CASO SE AUMENTARA Y SE APLICARÁ DE LA SIGUIENTE MANERA:

A).- EL 0.5% SE ENTREGARÁ AL SINDICATO PARA SU DEBIDA ADMINISTRACIÓN.

B).- EL OTRO 0.5% ESTARÁ DEPOSITADO EN LA COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA U.A.E.H., COMO AHORRO DE LOS TRABAJADORES, EL CUAL SERÁ ENTREGADO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, COMO TAMBIÉN LA U.A.E.H. APORTARÁ UNA CANTIDAD DE ACUERDO AL CONVENIO QUE PARA LOS EFECTOS RESPECTIVOS SEA SIGNADO.

CLÁUSULA 75. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A INFORMAR AL TRABAJADOR POR ESCRITO, O EN SU CASO, A ASENTAR EN EL RECIBO QUINCENAL, EL

CONCEPTO O LOS CONCEPTOS POR LOS CUALES SE LE PRACTICAN LOS DESCUENTOS, ASÍ COMO LAS CANTIDADES O MONTOS CORRESPONDIENTES.

CLÁUSULA 76. LA INSTITUCIÓN SE OBLIGA A INSTAURAR UN MÉTODO EXPEDITO DE PAGO DE SALARIOS DE TAL FORMA QUE NO TRANSCURRAN MÁS DE DOS QUINCENAS NATURALES CONTADAS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE EL TRABAJADOR INGRESÓ AL SERVICIO O HAYA INCREMENTADO SU SALARIO POR PROMOCIÓN.

CAPITULO NOVENO

JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 77. LA JORNADA DE TRABAJO QUE REGIRÁ PARA LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN NO PODRÁ SER, EN NINGÚN CASO, MAYOR DE 40 HORAS SEMANALES.

CLÁUSULA 78. POR CADA 5 DÍAS DE LABORES, LOS TRABAJADORES DISFRUTARÁN DE 2 DÍAS DE DESCANSO. LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO SE DESARROLLARÁ DE LUNES A VIERNES, DEBIENDO LOS TRABAJADORES DISFRUTAR DE DESCANSOS LOS DÍAS SÁBADOS Y DOMINGOS.

LA UNIVERSIDAD, DE CONFORMIDAD CON EL SUTEUAEH, PODRÁ ESTABLECER, EN CASOS ESPECIALES, DESCANSOS SEMANALES EN DÍAS DIFERENTES A LOS SEÑALADOS EN ESTA CLÁUSULA, SIEMPRE QUE SEAN EN IGUAL NÚMERO.

CLÁUSULA 79. ES JORNADA DIURNA LA COMPRENDIDA ENTRE LAS 6:00 Y LAS 20.00 HORAS.

SE CONSIDERA COMO JORNADA NOCTURNA, LA COMPRENDIDA ENTRE LAS 20:00 HORAS Y LAS 6:00 HORAS DEL DÍA SIGUIENTE.

JORNADA MIXTA ES LA QUE COMPRENDE PERÍODOS DE TIEMPO DE JORNADAS DIURNA Y NOCTURNA, SIEMPRE QUE EL PERÍODO NOCTURNO SEA MENOR QUE TRES HORAS Y MEDIA, PUES, EN EL CASO CONTRARIO, SE REPUTARÁ COMO JORNADA NOCTURNA.

EL INICIO Y TÉRMINO DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO SERÁN FIJADOS POR LA UNIVERSIDAD EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, RESPETANDO LOS LINEAMIENTOS LEGALES SOBRE LA JORNADA DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA. A DIVERSAS PLAZAS DE UN MISMO

PUESTO PUEDEN CORRESPONDER DISTINTOS HORARIOS EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO.

CLÁUSULA 80. LOS TRABAJADORES QUE REALICEN SUS LABORES EN JORNADA CONTINUA, DISFRUTARÁN DE MEDIA HORA DE DESCANSO A LA MITAD DE LA JORNADA, QUE SE COMPUTARÁ COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.

LOS CASOS QUE EN EL FUTURO SE PRESENTEN O QUE POR SU NATURALEZA O NECESIDAD DEL SERVICIO REQUIERAN JORNADAS MENORES A LAS SEÑALADAS, SE PAGARÁ DE MANERA PROPORCIONAL.

CLÁUSULA 81. LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DIURNA SERÁ DE 8 HORAS, LA DE LA MIXTA DE 7 HORAS Y MEDIA, Y LA NOCTURNA DE 7 HORAS.

CLÁUSULA 82. CUANDO POR LA NATURALEZA O NECESIDAD DEL SERVICIO DEBA AUMENTARSE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ESTE TIEMPO SERÁ CONSIDERADO COMO JORNADA EXTRAORDINARIA.

LAS HORAS CONSIDERADAS COMO JORNADAS EXTRAORDINARIAS EN NINGÚN CASO PODRÁN EXCEDER DE 3 HORAS DIARIAS, NI DE 3 VECES POR SEMANA.

CADA HORA DE JORNADA EXTRAORDINARIA DEBERÁ PAGARSE AL DOBLE DE LA HORA NORMAL ORDINARIA.

PARA PODER LABORAR TIEMPO DE JORNADA EXTRAORDINARIA, NO HABIENDO OBJECCIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR, LA INSTITUCIÓN DEBERÁ NOTIFICARLE CLARAMENTE, POR ESCRITO, EL OBJETO Y DURACIÓN DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO QUE DEBA REALIZAR, ASÍ COMO LA FECHA ESPECÍFICA EN QUE RECIBIRÁ EL PAGO POR ESTE CONCEPTO, TIPO DE HORAS EXTRAS DE QUE SE TRATE, MONTO SALARIAL A QUE SE HARÁ ACREEDOR Y LAS DEMÁS QUE PARA SU CONTROL, LA UNIVERSIDAD ESTIME PERTINENTE.

LA OMISIÓN DEL PROCEDIMIENTO SEÑALADO EN EL PÁRRAFO ANTERIOR SERÁ IMPUTABLE A LA INSTITUCIÓN Y, EN NINGÚN CASO, LA UNIVERSIDAD QUEDARÁ EXCEPTUADA DE LA OBLIGACIÓN DE CUBRIR A LOS TRABAJADORES EL PAGO QUE LES CORRESPONDA POR LA PRESTACIÓN Y EJECUCIÓN DE ESTOS SERVICIOS.

EL PAGO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN JORNADA EXTRAORDINARIA DEBERÁ REALIZARSE EN UNA SOLA EXHIBICIÓN Y EN UN TÉRMINO NO MAYOR DE 30 DÍAS NATURALES SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE PRESTÓ EL SERVICIO.

CLÁUSULA 83. EN LOS CASOS DE LOS TRABAJADORES QUE POR LA NATURALEZA DEL SERVICIO, LA UNIVERSIDAD REQUIERA QUE

HABITUALMENTE LABOREN EN LOS DÍAS SÁBADOS O DOMINGOS, LA INSTITUCIÓN Y EL SINDICATO AJUSTARÁN LAS JORNADAS CORRESPONDIENTES, DE MANERA QUE LOS TRABAJADORES DISFRUTEN SU DESCANSO SEMANAL EN DÍAS DIFERENTES A LOS SEÑALADOS EN LA CLÁUSULA 78.

CLÁUSULA 84. EN LOS CASOS EN QUE EL TRABAJADOR LABORE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIOS, INDEPENDIEMENTE DEL SALARIO QUE LE CORRESPONDE POR EL DESCANSO, RECIBIRÁ UN SALARIO DOBLE POR EL SERVICIO PRESTADO, CON LA SALVEDAD DE LO ESTABLECIDO EN EL CALENDARIO OFICIAL DE ACTIVIDADES DE LA UAEH, APROBADO POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO.

CLÁUSULA 85. EL TRABAJADOR QUE PRESTE SUS SERVICIOS EL DÍA DOMINGO, TENDRÁ DERECHO A UNA PRIMA ADICIONAL DEL 50% QUE SE CALCULARA SOBRE EL SALARIO CORRESPONDIENTE A ESE DÍA, LA CUAL SERÁ PAGADA EN LA QUINCENA INMEDIATA A LA FECHA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

CAPITULO DÉCIMO

DESCANSOS Y VACACIONES

CLÁUSULA 86. LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS TENDRÁN DERECHO A: DISFRUTAR LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO QUE DETERMINEN EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON LA SALVEDAD DE LO ESTABLECIDO EN EL CALENDARIO OFICIAL DE ACTIVIDADES DE LA UAEH, APROBADO POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO.

CLÁUSULA 87. LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS PODRÁN DISFRUTAR DE DESCANSO OBLIGATORIO, LOS SIGUIENTES DÍAS:

1 DE ENERO

5 DE FEBRERO

21 DE MARZO

1° DE MAYO (10 DE MAYO, ÚNICAMENTE PARA LAS MADRES TRABAJADORAS).

1 Y 16 DE SEPTIEMBRE

12 DE OCTUBRE

2 Y 20 DE NOVIEMBRE

1 DE DICIEMBRE CUANDO CORRESPONDE EL CAMBIO DEL EJECUTIVO FEDERAL.

12 DE DICIEMBRE (DÍA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO)

CLÁUSULA 88. LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UAEH DISFRUTARÁN DE 3 PERÍODOS ORDINARIOS DE VACACIONES EN LA FORMA SIGUIENTE, CON LA SALVEDAD DE LO ESTABLECIDO EN EL CALENDARIO OFICIAL DE ACTIVIDADES DE LA UNIVERSIDAD, AUTORIZADO POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO:

A). EL PRIMERO DE 7 DÍAS NATURALES COINCIDENTES CON LA SEMANA SANTA.

B). EL SEGUNDO DE 15 DÍAS NATURALES EN EL MES DE JULIO.

C). EL TERCERO DE 15 DÍAS NATURALES EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE.

LOS TRABAJADORES QUE NO DISFRUTEN SUS VACACIONES DURANTE ESTOS TRES PERÍODOS, LAS GOZARÁN POR UN TIEMPO IGUAL DURANTE LOS 30 DÍAS SIGUIENTES EN QUE DEBIERON DISFRUTARLAS.

EN IGUAL FORMA TENDRÁN DERECHO A UNA PRIMA VACACIONAL A RAZÓN DE 24 DÍAS DE SALARIO, QUE SERÁ PAGADA EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE JULIO.

CLÁUSULA 89. LOS TRABAJADORES DISFRUTARÁN DE SUS VACACIONES CON EL PAGO DE SALARIO ÍNTEGRO.

CLÁUSULA 90. EN NINGÚN CASO, LOS 3 PERÍODOS ANUALES DE VACACIONES PODRÁN ACUMULARSE, EXCEPTO CUANDO POR CAUSAS IMPUTABLES A LA INSTITUCIÓN, EL TRABAJADOR NO LAS HAYA DISFRUTADO.

CLÁUSULA 91. CUANDO UN TRABAJADOR NO PUEDA HACER USO DE SUS VACACIONES ORDINARIAS EN LOS PERÍODOS OFICIALMENTE SEÑALADOS POR LA UNIVERSIDAD O CONVENIDOS POR ÉSTA CON EL SINDICATO, POR LA NATURALEZA DEL SERVICIO O POR CAUSAS IMPUTABLES A LA INSTITUCIÓN, EL TRABAJADOR PODRÁ GOZAR DE SUS VACACIONES EN EL MOMENTO EN QUE ASÍ LO CONVENGAN.

CLÁUSULA 92. EN LOS CASOS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD HOSPITALARIA DEBIDAMENTE ACREDITADA POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES Y GRAVIDEZ DURANTE EL PERÍODO DE VACACIONES ORDINARIAS, LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A OTORGAR A LA TRABAJADORA LOS DÍAS HÁBILES COMPENSATORIOS EQUIVALENTES AL NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD, ASÍ COMO DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO QUE MARQUE EL CALENDARIO OFICIAL DE LABORES DE LA INSTITUCIÓN CON GOCE ÍNTEGRO, AL TÉRMINO DE LA MISMA.

CLÁUSULA 93. LA UNIVERSIDAD CONCEDERÁ A LOS TRABAJADORES LOS SIGUIENTES PERMISOS CON GOCE DE SUELDO:

A). POR ENFERMEDAD, LOS DÍAS QUE ÉSTA DURE, JUSTIFICÁNDOLO CON EL CERTIFICADO MÉDICO DEL IMSS, QUE DEBERÁ SER PRESENTADO A LA INSTITUCIÓN DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES A SU EMISIÓN.

B). 7 DÍAS POR ENFERMEDAD HOSPITALARIA DEBIDAMENTE JUSTIFICADA DE PADRES, HIJOS O CÓNYUGE.

C). PARA ATENCIONES GREMIALES, LA UNIVERSIDAD CONCEDERÁ A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO LOS PERMISOS QUE SEAN NECESARIOS, SIN MAS REQUISITO QUE SOLICITARLO POR ESCRITO, CON UNA ANTICIPACIÓN DE 24 HORAS, SALVO EN CASOS DE EMERGENCIA, EN LOS CUALES ÚNICAMENTE SE AVISARÁ VERBALMENTE A LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.

D). A LOS TRABAJADORES QUE ASISTAN A LAS PLÁTICAS DE REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO O TABULADOR DE SALARIOS, DURANTE EL PERÍODO QUE ESAS DUREN.

E). CUANDO FALLEZCA UN HIJO, PADRES, ESPOSO (A) O HERMANO DE ALGÚN TRABAJADOR, SE CONCEDERÁN 5 DÍAS HÁBILES ENSEGUIDA QUE ESTO OCURRA.

F). EN EL CASO DE QUE UNA TRABAJADORA TUVIERA COMPLICACIONES COMO CONSECUENCIA DEL EMBARAZO O PARTO Y QUE POR ESTA CAUSA SE ENCUENTRE IMPOSIBILITADA PARA LABORAR, LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A CONCEDERLE PERMISO CON GOCE DE SUELDO ÍNTEGRO POR EL TIEMPO QUE SEA NECESARIO, EN LOS TÉRMINOS QUE SEA DICTADA LA PRESCRIPCIÓN O RECOMENDACIÓN MÉDICA DEL IMSS.

CLÁUSULA 94. CUANDO LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS ACREDITEN, MEDIANTE CERTIFICADO DE INCAPACIDAD EXPEDIDA POR EL IMSS, QUE SE ENCUENTRAN IMPOSIBILITADOS PARA LABORAR POR UN TÉRMINO MAYOR DE 5 DÍAS, LA UNIVERSIDAD TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE PAGAR AL TRABAJADOR EL 100% DEL SALARIO QUE CORRESPONDA A LOS 3 PRIMEROS DÍAS, Y A PARTIR DEL CUARTO DÍA, LE CUBRIRÁ EL 40% RESTANTE DEL SALARIO QUE EL IMSS NO PAGA, DEBIÉNDOLO JUSTIFICAR EL TRABAJADOR CON EL CHEQUE RECIBIDO DEL INSTITUTO ANTE LA UNIVERSIDAD.

CLÁUSULA 95. LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES CONCEDAN PERMISOS O LICENCIAS PARA DEJAR DE CONCURRIR A SUS LABORES, SIN GOCE DE SUELDO, HASTA POR EL TÉRMINO IRREVOCABLE DE UN AÑO, PARA EJERCER NUEVAMENTE TAL DERECHO, EL TRABAJADOR

TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE LABORAR ININTERRUMPIDAMENTE EL AÑO SIGUIENTE AL QUE FENECIÓ EL PERMISO, SIN TOMAR EN CUENTA LAS INCAPACIDADES.

CLÁUSULA 96. TODOS LOS PERMISOS Y LICENCIAS QUE SE CONSIGNAN EN ESTE CONTRATO DEBERÁN SER SOLICITADOS POR EL TRABAJADOR A LA UNIVERSIDAD, POR CONDUCTO DEL SUTEUAEH.

EN CONSECUENCIA, EL SINDICATO SERÁ EL ENCARGADO DE TRAMITARLOS ANTE LA UNIVERSIDAD, TOMANDO EN CUENTA LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR, LA NATURALEZA DE LA LABOR QUE DESEMPEÑA Y LAS RAZONES POR LAS QUE LOS SOLICITA.

TODOS LOS PERMISOS CON GOCE DE SALARIO ÍNTEGRO QUE LE SEAN AUTORIZADOS AL TRABAJADOR, EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS POR ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SERÁN COMPUTADOS COMO TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS PARA LOS EFECTOS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD Y LOS QUE DE ÉSTE SE DERIVEN. POR LO TANTO, EL TRABAJADOR, AL VENCIMIENTO DE LOS PERMISOS O LICENCIAS MENCIONADOS, PODRÁ REINTEGRARSE DE INMEDIATO A SU UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN, EN IGUALDAD DE TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE ENCONTRABA ANTES DE SEPARARSE DEL SERVICIO Y CON LAS MEJORAS Y CAMBIOS QUE SE HUBIEREN REALIZADO DURANTE SU AUSENCIA.

CLÁUSULA 97. A LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SUTEUAEH QUE ESTUDIEN PRIMARIA, SECUNDARIA, MEDIA SUPERIOR, SUPERIOR, DIPLOMADOS O POSGRADO, LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A PERMITIR QUE ASISTAN A SUS CLASES EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

A). POR CONDUCTO DEL SINDICATO, EL TRABAJADOR DEBERÁ FORMULAR OPORTUNAMENTE LA SOLICITUD POR ESCRITO A LA UNIVERSIDAD, ACREDITANDO ESTAR INSCRITO EN CUALESQUIERA DE LOS NIVELES EDUCATIVOS QUE HAN SIDO MENCIONADOS.

B). UNA VEZ TRAMITADA LA SOLICITUD POR EL SINDICATO, LA INSTITUCIÓN PODRÁ, SI ASÍ LO JUZGA NECESARIO, ABRIR UNA INVESTIGACIÓN CON EL FIN DE DETERMINAR LA VERACIDAD Y PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD DE QUE SE TRATA.

C). SE BUSCARÁ QUE EL HORARIO DE CLASES NO SE CONTRAPONGA CON EL HORARIO DE LABORES, ES DECIR, CUANDO EL TRABAJADOR PRETENDA ESTUDIAR, SE BUSCARÁ TURNO DISTINTO AL DE SU JORNADA DE TRABAJO.

D). CUANDO, DEBIDO A LA NATURALEZA PROPIA DE LOS ESTUDIOS, LO ESTABLECIDO EN EL INCISO ANTERIOR NO SEA POSIBLE, SE BUSCARÁ ADECUAR EL HORARIO DE TRABAJO, YA SEA POR CAMBIO DE TURNO, O

POR HORARIO DISCONTINUO O CUALQUIER OTRA MODALIDAD QUE LA UNIVERSIDAD Y EL SUTEUAEH DE MUTUO ACUERDO CONVENGAN.

E). CADA 3 MESES, CUANDO MENOS, EL TRABAJADOR DEBERÁ JUSTIFICAR SU ASISTENCIA, MEDIANTE CONSTANCIA ESCRITA EXPEDIDA POR EL DIRECTOR O AUTORIDAD COMPETENTE DE LA ESCUELA, QUE SE ENCUENTRA ESTUDIANDO CON NORMALIDAD, A EXCEPCIÓN DE QUE EL TRABAJADOR ESTÉ INSCRITO EN CUALQUIER CICLO EDUCATIVO IMPARTIDO POR LA MISMA UAEH, QUIEN PRESENTARÁ CONSTANCIA DE ASISTENCIA CADA 6 MESES.

F). PARA LOS EFECTOS DE LO ESTABLECIDO EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, EL TRABAJADOR QUEDA OBLIGADO A ASISTIR A SUS CLASES, NO PUDIENDO FALTAR A LAS MISMAS, SALVO POR CAUSAS PLENAMENTE JUSTIFICADAS.

G). ES TAMBIÉN REQUISITO PARA QUE EL TRABAJADOR SIGA DISFRUTANDO ESTE BENEFICIO QUE ACREDITE OPORTUNAMENTE A LA UNIVERSIDAD, HABER APROBADO SUS ASIGNATURAS CUANDO MENOS EN 90% POR CIENTO.

H). CUANDO EL TRABAJADOR HAYA CONCLUIDO SU CICLO ESCOLAR O SE ENCUENTRE DE VACACIONES, DEBERÁ INCORPORARSE DE INMEDIATO A SU JORNADA Y HORARIO NORMAL DE LABORES.

I). EL TRABAJADOR QUE GOCE DE ESTE BENEFICIO TENDRÁ DERECHO A PERMISOS ESPECIALES CON EL OBJETO DE QUE PUEDA PRESENTAR SUS EXÁMENES, ASISTIR A PRÁCTICAS Y DEMÁS ACTIVIDADES QUE SE DERIVEN DE SUS ESTUDIOS, SIEMPRE QUE SEA NECESARIO Y LAS JUSTIFIQUE DEBIDAMENTE A LA UNIVERSIDAD.

CAPITULO DECIMOPRIMERO

DERECHOS Y OBLIGACIONES

CLÁUSULA 98. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A RECONOCER A LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SUTEUAEH QUE SE ENCUENTREN A SU SERVICIO, LOS DERECHOS CONTENIDOS EN EL PRESENTE CONTRATO, ADEMÁS DE LOS SIGUIENTES:

I. A QUE SE LES PROPORCIONE A LOS TRABAJADORES LOS ÚTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE TRABAJO QUE SEAN NECESARIOS, DE ACUERDO CON LA NATURALEZA Y CONDICIONES DEL SERVICIO, PARA LA EJECUCIÓN DE SUS LABORES HABITUALES.

PARA LA SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES, LA INSTITUCIÓN PROPORCIONARÁ, EN EL MES DE AGOSTO DE CADA AÑO LO SIGUIENTE:

A). DOS PARES DE BOTAS DE CUERO CON O SIN CASQUILLO DE IMPORTACIÓN DE PRIMERA CALIDAD, PARA CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES, JARDINEROS E INTENDENTES.

B). DOS BATAS U OVEROLES DE TELA 80/20 O GABARDINA, O DOS CAMISOLAS Y DOS PANTALONES DE MEZCLILLA.

C). UN PAR DE BOTAS DE HULE PARA CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES, JARDINEROS E INTENDENTES.

D). UN CASCO DE SEGURIDAD, GOOGLES Y GORRA.

E). DOS PARES DE GUANTES DE CARNAZA, LONA Y HULE.

F). DOS CHAMARRAS ABORREGADAS E IMPERMEABLES, LAMPARAS Y BATERIAS PARA LOS VELADORES.

G). CIEN IMPERMEABLES PARA EL USO GENERAL DE LOS TRABAJADORES QUE TEMPORALMENTE LOS UTILIZAN.

H). CIEN RESPIRADORES Y MASCARILLAS.

I). FAJAS DE HILO.

J). A LAS MUJERES TRABAJADORAS SE LES DARÁ DOS PARES DE ZAPATOS DE PISO (FLEXI) Y UN PAR DE BOTAS DE HULE.

K). 20 PETOS DE LONA PARA SOLDADORES.

L). LIQUIDO Y PAÑO LIMPIADOR DE PANTALLAS.

LL). UNA CHAMARRA ABORREGADA, DOS TRAJES OSCUROS Y DOS PARES DE ZAPATOS FLEXI DE VESTIR, PARA CADA UNO DE LOS CHOFERES.

M). 600 PARES DE CUBREPUÑOS PARA LAS SECRETARIAS.

II. DEFENDER Y ASESORAR JURÍDICAMENTE A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS A TRAVÉS DE SU DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA, EN FORMA GRATUITA Y PERMANENTE, INCLUYENDO EL CASO DE ACCIDENTE, CUANDO EL TRABAJADOR MANEJE VEHÍCULOS DE LA UAEH, SIEMPRE QUE AL OCURRIR EL ACCIDENTE ESTÉN AL SERVICIO DE LA PROPIA

INSTITUCIÓN Y QUE EL CONDUCTOR NO SE ENCUENTRE EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO EL INFLUJO DE DROGA. ESTA DEFENSA Y ASESORÍA COMPRENDERÁ LA OBLIGACIÓN DE PAGAR LA FIANZA O CONSTITUIRSE EN FIADOR Y PAGAR LOS DAÑOS CAUSADOS EN EL PERCANCE, ASÍ COMO EL PAGO NORMAL DE SU SALARIO, AUN EN CASO DE INCULPABILIDAD. LO MISMO SE OBSERVARÁ EN LOS CASOS EN QUE EL VEHÍCULO NO SEA DE LA UNIVERSIDAD, PERO QUE LO ESTÉ UTILIZANDO EL TRABAJADOR AL SERVICIO DE ELLA. EN TODOS LOS CASOS EN QUE SE UTILICEN VEHÍCULOS, DEBERÁN ESTAR PREVIAMENTE AUTORIZADOS POR EL JEFE INMEDIATO.

III. LOS TIEMPOS DE LA JORNADA LABORAL SERÁN ESTRICTAMENTE CUMPLIDOS. LAS FALTAS SE DESCONTARÁN DE LOS INGRESOS DEL TRABAJADOR PASADAS DOS QUINCENAS, BASÁNDOSE EN LA TARJETA CHECADORA QUINCENAL.

IV. LA UNIVERSIDAD ENTREGARÁ EN UNA SOLA EXHIBICIÓN ANUAL, LA CANTIDAD DE \$36,000.00 (TREINTA Y SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.), POR CONCEPTO DE FONDO DE PRÉSTAMO PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

V. LOS TRABAJADORES DE BASE CON MÁS DE 2 AÑOS DE ANTIGÜEDAD TENDRÁN DERECHO ANUALMENTE A UN PRÉSTAMO SIN CARGO DE INTERÉS ALGUNO, POR EL EQUIVALENTE A 2 MESES DE SALARIO, QUE LES SERÁ DESCONTADO EN UN PLAZO MÁXIMO DE 10 MESES.

DICHOS PRESTAMOS DEBERÁN SER TRAMITADOS POR CONDUCTO DEL SINDICATO, SIEMPRE QUE EL NÚMERO DE SOLICITUDES NO SEA MAYOR DE 25 CADA MES.

VI. LOS TRABAJADORES DISFRUTARÁN DE UNA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE 1.5% ANUAL A PARTIR DEL INGRESO COMO TRABAJADOR DE BASE DE LA UAEH. EL PORCENTAJE SE INCREMENTARÁ AL 2% ANUAL A PARTIR DEL VEINTAVO AÑO. ESTA PRESTACIÓN SERÁ DEVENGABLE A PARTIR DEL SEXTO AÑO.

VII. LA UNIVERSIDAD CONVIENE EN CONTRATAR A SU COSTA PARA LOS TRABAJADORES. INDEPENDIENTEMENTE DE CUALQUIER PRESTACIÓN SIMILAR DERIVADA DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, UN SEGURO DE GRUPO, QUE ESTIPULE LA ENTREGA DE LA CANTIDAD DE \$107,000.00 (CIENTO SIETE MIL PESOS 00/100 M.N.), POR CUALQUIER CAUSA DE MUERTE.

VIII. EN CASO DE DEFUNCIÓN DE UN TRABAJADOR, LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A CUBRIR A LOS DEUDOS DEL MISMO, LA CANTIDAD DE \$28,000.00

(VEINTIOCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), POR CONCEPTO DE PAGO DE MARCHA.

IX. PAGAR PROPORCIONALMENTE AL TIEMPO TRABAJADO DURANTE EL AÑO CALENDARIO, OCHENTA DÍAS A TODOS LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE AGUINALDO, 56 DÍAS EN EL MES DE DICIEMBRE Y 24 DÍAS EN EL MES DE ENERO. ASIMISMO, LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A CUBRIRLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UAEH, 5 DÍAS DE SALARIO COMPENSATORIO POR AÑO LABORADO Y 6 DÍAS EN AÑO BISIESTO.

X. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A OTORGAR A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS LA CANTIDAD DE \$266.00 (DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS 00/100 M. N.), COMO PREMIO POR AÑO LABORADO, LOS CUALES SERÁN PAGADOS EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE.

XI. LA UNIVERSIDAD ENTREGARÁ A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS LA CANTIDAD DE \$806.00 (OCHOCIENTOS SEIS PESOS 00/100 M.N.) MENSUALES, PARA LOS TRABAJADORES DE TIEMPO COMPLETO, Y \$403.00 (CUATROCIENTOS TRES PESOS 00/100 M.N.), A LOS DE MEDIO TIEMPO, POR CONCEPTO DE CANASTA BÁSICA, EN EL ENTENDIMIENTO DE QUE ESTAS CANTIDADES PODRÁN SER MODIFICADAS CUANDO OCURRAN CAUSAS QUE LO AMERITEN POR DECISIÓN ÚNICA Y EXCLUSIVA DE LA UNIVERSIDAD.

XII. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A PROPORCIONAR AL SINDICATO LA CANTIDAD DE \$110,000.00 (CIENTO DIEZ MIL MIL PESOS 00/100 M. N.), ANUALMENTE, QUE SERÁN DESTINADOS A LA COMPRA DE JUGUETES DEL DÍA DEL NIÑO, PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES. DICHA CANTIDAD SERÁ ENTREGADA EN UNA SOLA EXHIBICIÓN EN LA PRIMERA SEMANA DEL MES DE ENERO.

XIII. LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A QUE LOS PERMISOS Y LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO NO AFECTEN SUS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.

XIV. LOS TRABAJADORES QUE TENGAN POR LO MENOS UN AÑO DE ANTIGÜEDAD TENDRÁN DERECHO A DISFRUTAR 7 DÍAS NATURALES CON GOCE DE SALARIO, POR CONCEPTO DE MATRIMONIO. EN CASO DE QUE CONTRAIGAN NUPCIAS EN CUALQUIER PERIODO VACACIONAL ORDINARIO GOZARAN DE ESTE BENEFICIO EN EL MOMENTO QUE SE INCORPOREN.

XV. LAS MUJERES TRABAJADORAS, EN EL CASO DE MATERNIDAD INDEPENDIENTEMENTE DE CUALQUIER OTRA PRESTACIÓN QUE POR ESTE CONCEPTO TENGA LA UNIVERSIDAD, SE OBLIGA A CUBRIRLES LA

CANTIDAD DE \$2,778.00 (DOS MIL SETECIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 00/100 M. N.), POR CONCEPTO DE AYUDA DE ALUMBRAMIENTO, DENTRO DE LOS PRIMEROS 6 MESES DEL NACIMIENTO Y BAJO LOS REQUISITOS QUE EL SINDICATO ESTABLEZCA.

XV Bis.- CUANDO LA CÓNYUGE DE UN TRABAJADOR DE A LUZ, SE LE CONCEDERÁ A ESTE CINCO DÍAS HÁBILES CON GOCE DE SUELDO, DESPUÉS DE OCURRIDO EL ALUMBRAMIENTO O LA ADOPCIÓN DE UN INFANTE; PARA LAS MADRES TRABAJADORAS EN CASO DE ADOPCIÓN DE UN INFANTE DISFRUTARAN DE UN DESCANSO DE SEIS SEMANAS CON GOCE DE SUELDO, POSTERIORES AL DÍA EN QUE LO RECIBAN.

XVI. LAS MUJERES TRABAJADORAS TENDRÁN DERECHO A DISFRUTAR DE UN PERÍODO DE 90 DÍAS DE DESCANSO CON GOCE DE SALARIO ÍNTEGRO EN CASO DE GRAVIDEZ, DISTRIBUIDOS EN DOS PERIODOS DE 45 DÍAS CADA UNO, DE ACUERDO CON LA FECHA SEÑALADA PARA EL PARTO.

XVII. PARA EL CASO DE ALUMBRAMIENTO, LAS MUJERES TENDRÁN DERECHO A UN PERÍODO DE LACTANCIA, CON UNA DURACIÓN DE 6 MESES, A PARTIR DE LA REINCORPORACIÓN A SUS LABORES. DURANTE ESTE PERÍODO, LAS MUJERES DISFRUTARÁN DE UN DESCANSO DE UNA HORA DIARIAMENTE, QUE A ELECCIÓN DE LA INTERESADA PODRÁ SER AL PRINCIPIO O FINAL DE LA JORNADA LABORAL.

XVIII. POR CADA HIJO MENOR DE 6 AÑOS, EL TRABAJADOR RECIBIRÁ MENSUALMENTE LA CANTIDAD DE \$310.00 (TRESCIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M. N.), POR CONCEPTO DE GUARDERÍA.

XIX. LA UNIVERSIDAD PROPORCIONARA TODAS LAS BECAS QUE SE LE SOLICITEN PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, CÓNYUGE E HIJOS, CUANDO CURSEN ESTUDIOS EN CUALESQUIERA DE LAS ESCUELAS DEPENDIENTES DE ESTA UNIVERSIDAD, CENTRO DE LENGUAS, AUTO ACCESO Y CENTRO DE CÓMPUTO, DEBIENDO SER ALUMNOS REGULARES EN EL CICLO INMEDIATO ANTERIOR; LA BECA COMPRENDERÁ:

A). CONDONACIÓN DE INSCRIPCIÓN SEMESTRAL.

B). CONDONACIÓN DE COLEGIATURAS SEMESTRALES.

C). MANUALES O PAQUETES DE LIBROS EN FORMA ELECTRÓNICA, PARA LO CUAL SE DARÁN LAS FACILIDADES INHERENTES A LAS APLICACIONES ELECTRÓNICAS RESPECTIVAS ASÍ COMO EL COSTO DE LAS CONSTANCIAS Y CERTIFICADOS QUE SOLICITA EL ESTUDIANTE.

XX. LA UNIVERSIDAD PROPORCIONARÁ ANUALMENTE 10 BECAS DE POSGRADO O 14 MEDIAS BECAS PARA LOS TRABAJADORES

SINDICALIZADOS. EL SINDICATO DESIGNARA A LAS PERSONAS BENEFICIADAS, DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS QUE MARQUE EL PROPIO SINDICATO, COMPRENDIENDO ÉSTAS EL PAGO DE COLEGIATURA.

XXI. LOS TRABAJADORES QUE EN SU CALIDAD DE PASANTES DEBAN ELABORAR TESIS PROFESIONALES PODRÁN, PREVIO ACUERDO ENTRE EL SINDICATO Y LA UNIVERSIDAD, ELABORARLA DENTRO DE SU JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. ASIMISMO LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A OTORGARLE COMO AYUDA PARA LA EDICIÓN DE SU TESIS, LA CANTIDAD DE \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M. N.), UNA VEZ QUE ACREDITEN FEHACIENTEMENTE QUE LES HA SIDO FIJADA FECHA PARA PRESENTAR EL EXAMEN PROFESIONAL CORRESPONDIENTE. EN CASO DE PRESENTAR EXAMEN PROFESIONAL, SERÁ EXENTADO POR LA UAEH DE CUALQUIER GASTO ADMINISTRATIVO QUE ESTE ACTO ORIGINE.

XXII. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A REALIZAR LOS TRÁMITES Y GASTOS QUE SEAN NECESARIOS CON EL OBJETO DE DAR EDUCACIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA, PREPARATORIA ABIERTA, COMPUTACIÓN E INGLES, EN LAS ESCUELAS DEPENDIENTES DE LA UNIVERSIDAD, A LOS TRABAJADORES E HIJOS DE LOS MISMOS QUE ASÍ LO SOLICITEN.

XXIII. LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES CONCEDAN PERMISOS CON GOCE DE SUELDO ÍNTEGRO, PARA ASISTIR A LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS O A LOS ACTOS QUE CONVOQUE EL SINDICATO. LA UAEH OTORGARÁ LOS CITADOS PERMISOS SIEMPRE QUE EL SINDICATO LOS SOLICITE CUANDO MENOS CON 24 HORAS DE ANTICIPACIÓN.

XXIV. LA UNIVERSIDAD ENTREGARÁ UN FONDO DE \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), PARA ANTEOJOS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

XXV. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, CÓNYUGE E HIJOS, POR CONDUCTO DE LA CLÍNICA INTEGRAL DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGÍA DE LA PROPIA INSTITUCIÓN, SERVICIOS DENTALES, CONSISTENTES EN OBTURACIONES, AMALGAMAS Y RESINAS COMPUESTAS, PROFILAXIS Y CURACIONES, OTORGANDO UN 50% DE DESCUENTO EN ESTOS SERVICIOS.

XXVI. LA UNIVERSIDAD APORTARA AL SINDICATO MENSUALMENTE LA CANTIDAD DE \$1,442,130.00 (UN MILLÓN CUATROCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL CIENTO TREINTA PESOS 00/100 M.N.) POR CONCEPTO DE ARTICULOS DE CONSUMO PARA HACER ENTREGADA A TODOS SUS AGREMIADOS.

CLÁUSULA 99. RESPECTO AL SINDICATO, ADEMÁS DE LAS DISPOSICIONES CONTRAÍDAS EN ESTE CONTRATO, LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A:

I. OTORGAR LA CANTIDAD DE \$32,000.00 (TREINTA Y DOS MIL PESOS 00/100 M. N.), PARA FOMENTO Y PRÁCTICA DE DEPORTES.

II. NO INTERVENIR EN LA ORGANIZACIÓN Y VIDA INTERNA DEL SUTEUAEH.

III. ATENDER DE MANERA EXPEDITA Y PROFESIONAL CUALQUIER ASUNTO QUE EL SINDICATO LE TRATE CON MOTIVO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DE LA APLICACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO.

IV. SUSPENDER DE INMEDIATO EN FORMA TEMPORAL, SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCIÓN, A TODO AQUEL TRABAJADOR QUE SEA SANCIONADO POR EL SINDICATO, SIEMPRE QUE LA SOLICITUD SEA POR ESCRITO.

V. SEPARAR DE INMEDIATO DE SU TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCIÓN, A TODO AQUEL TRABAJADOR QUE SEA EXPULSADO O RENUNCIE AL SUTEUAEH, SIEMPRE QUE LA SOLICITUD SEA POR ESCRITO.

VI. CUBRIR LA CANTIDAD DE \$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M. N.), ANUALES POR CONCEPTO DE, LUZ Y AGUA DE LAS OFICINAS DEL SINDICATO.

VII. CONCEDER LICENCIAS DE TIEMPO COMPLETO CON GOCE DE SALARIO INTEGRO, INCLUYENDO PRESTACIONES DE CARÁCTER LEGAL, AUMENTOS Y MEJORAMIENTOS QUE EL SINDICATO OBTENGA Y LAS DEMÁS DERIVADAS DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO, A 9 MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO SINDICAL QUIENES, AL TERMINO DE SU MANDATO O INTERRUPTIÓN DEL MISMO, PODRÁN REINTEGRARSE A SUS CORRESPONDIENTES PLAZAS DE BASE, SIN PERJUICIO ALGUNO. EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TRES LICENCIAS DE MEDIO TIEMPO QUE EL SINDICATO DESIGNARA CONFORME A SU CRITERIO.

VIII. ENTREGAR LA CANTIDAD DE \$250,000.00 (DOSCIENOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M. N.), POR CONCEPTO DE LA COMIDA TRADICIONAL DE FIN DE AÑO, QUE SE EFECTUARÁ EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE

IX: PROPORCIONAR 75 REGALOS AL SINDICATO PARA SER RIFADOS EL DÍA DE LAS MADRES ENTRE LAS TRABAJADORAS.

X. FACILITAR LAS INSTALACIONES DE LA UNIVERSIDAD PARA QUE EL SINDICATO PUEDA HACER USO DE ELLAS, PARA LA REALIZACIÓN DE

EVENTOS DEPORTIVOS, CULTURALES O PROPIOS DE LA ACTIVIDAD SINDICAL, PREVIA SOLICITUD POR ESCRITO CON 24 HORAS DE ANTICIPACIÓN. ASIMISMO, LA UNIVERSIDAD SE COMPROMETE A DAR ACCESO GRATUITAMENTE A LOS TRABAJADORES, A SU CÓNYUGE E HIJOS A LOS EVENTOS DEPORTIVOS Y CULTURALES QUE PROMUEVA. PARA EL ACCESO A ESTOS EVENTOS BASTARÁ QUE EL TRABAJADOR EXHIBA LA CREDENCIAL QUE LO AMPARA COMO TRABAJADOR SINDICALIZADO.

XI: APOYAR INSTITUCIONALMENTE AL SINDICATO, PREVIA SOLICITUD POR ESCRITO, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES.

XII. PROPORCIONAR AL SINDICATO LOS MATERIALES Y ARTÍCULOS DE OFICINA QUE SEAN NECESARIOS PARA SU FUNCIONAMIENTO, DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA COORDINACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, ASÍ COMO 5 EJEMPLARES DE LAS PUBLICACIONES QUE SE IMPRIMAN EN LA DIRECCION DE EDICIONES Y PUBLICACIONES.

XIII. INSTALAR TABLEROS DE AVISO PARA USO EXCLUSIVO DEL SINDICATO EN LAS DIVERSAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN.

XIV. GESTIONAR, JUNTO CON EL SINDICATO, TERRENOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CASA HABITACIÓN, PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, CUYA DISTRIBUCIÓN SERÁ A ELECCIÓN Y PROPUESTA DEL PROPIO SINDICATO.

XV. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES \$490.00 (CUATROCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M. N.), POR CONCEPTO DE AYUDA DE ÚTILES ESCOLARES, EN EL MES DE AGOSTO, SIEMPRE QUE A TRAVÉS DEL SINDICATO SE COMPRUEBE TENER HIJOS EN EDAD ESCOLAR.

XVI. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A ENTREGAR AL SINDICATO, EN EL MES DE AGOSTO, \$350,000.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M. N.), PARA LA COMPRA DE PAVOS QUE SERAN OBSEQUIADOS A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES EN EL MES DE DICIEMBRE

CAPITULO DÉCIMOSEGUNDO

DEL ESCALAFÓN

CLÁUSULA 100. EL ESCALAFÓN ES EL SISTEMA ORGANIZADO DE LA UNIVERSIDAD, PARA EFECTUAR LAS PROMOCIONES DE LOS

TRABAJADORES DE BASE, CON FUNDAMENTO EN LOS INCISOS Y FRACCIONES SIGUIENTES:

I. LA UNIVERSIDAD SUJETARÁ EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS ESCALAFONARIOS DE SUS TRABAJADORES AL REGLAMENTO ELABORADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN Y A LAS CLÁUSULAS QUE FORMAN PARTE DE ESTE CONTRATO COLECTIVO.

II. LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS SÓLO PODRÁN REALIZARSE ENTRE TRABAJADORES DE BASE. LOS TRABAJADORES QUE HAYAN DESEMPEÑADO UN PUESTO DE CONFIANZA Y REGRESEN A SU PUESTO DE BASE; NO PODRÁN CONCURSAR PARA PROMOCIONES ESCALAFONARIAS HASTA QUE NO HAYAN COMPUTADO UN MÍNIMO DE 3 MESES EN LA REANUDACIÓN DE LABORES COMO TRABAJADORES DE BASE.

III. LOS DIVERSOS CONCEPTOS TÉCNICOS QUE SE UTILICEN EN EL SISTEMA ESCALAFONARIO, TENDRÁN LAS SIGUIENTES ACEPCIONES O CONNOTACIONES:

A). CONOCIMIENTOS: ES EL GRADO O MEDIDA QUE POSEE EL TRABAJADOR DEL ACERVO DE PRINCIPIOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS QUE REQUIERE PARA EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO.

B). APTITUD: LA DISPOSICIÓN NATURAL O ADQUIRIDA QUE COMPRENDE LA SUMA DE FACULTADES FÍSICAS O MENTALES QUE SE TRADUCEN EN INICIATIVA, LABORIOSIDAD Y EFICIENCIA PARA LLEVAR A CABO UNA ACTIVIDAD DETERMINADA.

C). DISCIPLINA: EL GRADO DE APEGO Y RESPETO A LAS NORMAS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO.

D). PUNTUALIDAD: EL GRADO DE EXACTITUD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DÍAS Y HORAS QUE CONSTITUYEN LA JORNADA DE TRABAJO.

E). ASCENSO: LA PROMOCIÓN PARA OCUPAR UN PUESTO DE MAYOR RESPONSABILIDAD Y REMUNERACIÓN.

F). TRANSFERENCIA: EL CAMBIO DEL TRABAJADOR A OTRA ÁREA DE RESPONSABILIDAD, CONSERVANDO SU CATEGORÍA Y REMUNERACIÓN DENTRO DE SU LUGAR O LOCALIDAD DE TRABAJO O FUERA DE ÉL.

G). TABULADOR DE SUELDOS: DOCUMENTO DONDE SE CONTEMPLA EL UNIVERSO DE PUESTOS DE LA INSTITUCIÓN REGIDOS POR ESTE CONTRATO COLECTIVO.

H). PROFESIOGRAMA: DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES A DESARROLLAR POR LA PERSONA QUE OCUPA EL PUESTO, ASÍ COMO LOS REQUISITOS INDISPENSABLES PARA SU DESEMPEÑO.

I). PUESTO: UNIDAD LABORAL IMPERSONAL CONSTITUIDA POR EL CONJUNTO DE TAREAS, ATRIBUCIONES, RESPONSABILIDADES Y REQUISITOS DE OCUPACIÓN.

J). PLAZA: NÚMERO DE LUGARES DE UN PUESTO.

K). LUGAR: CIRCUNSCRIPCIÓN GEOGRÁFICA EN QUE SE PRESTEN LOS SERVICIOS.

L). CENTRO DE TRABAJO: ÁREA EN QUE FÍSICAMENTE SE PRESTEN LOS SERVICIOS.

M). ÁREA DE TRABAJO: UBICACIÓN ESTRUCTURAL DENTRO DE LA UNIVERSIDAD.

N). VACANTE: LA PLAZA DEL PUESTO SIN TITULAR, POR CUALESQUIERA DE LAS CAUSAS QUE SE CONTEMPLAN EN ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O PORQUE SEA DE NUEVA CREACIÓN.

IV. SE CONSIDERAN VACANTES TEMPORALES LAS QUE SE PRODUZCAN POR LOS SIGUIENTES MOVIMIENTOS DE SUS TITULARES Y DETERMINEN LA NECESIDAD DE SU OCUPACIÓN:

A). PERMISOS Y LICENCIAS EN LOS TÉRMINOS DE ESTE CONTRATO COLECTIVO.

B). CUANDO CESEN LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO Y EL TRABAJADOR TITULAR DEL PUESTO HAYA SOLICITADO ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR CONSIDERARLO INJUSTIFICADO, HASTA LA RESOLUCIÓN FINAL DE LAS AUTORIDADES LABORALES.

C). POR INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL.

D). POR SUSPENSIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN LABORAL.

V. PARA LA OCUPACIÓN DE VACANTES TEMPORALES SE DARÁ PREFERENCIA AL TRABAJADOR DE BASE Y DARÁ LUGAR A QUE LAS PERSONAS QUE LLEVEN A CABO LAS FUNCIONES DE SUS TITULARES, RECIBAN EN UN PLAZO NO MAYOR DE UN MES, LA DIFERENCIA DE SUELDOS, SI SE TRATA DE PUESTOS SUPERIORES DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL TABULADOR DE SUELDOS. EN EL CASO DE QUE PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DE UNA VACANTE TEMPORAL SE CONTRATE A PERSONAL POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO, SE

APLICARÁ LO ESTABLECIDO EN LA CLÁUSULA 47 DE ESTE CONTRATO COLECTIVO.

VI. CUANDO SE TRATE DE VACANTES TEMPORALES QUE NO EXCEDAN DE 6 MESES, NO SE MOVERÁ EL ESCALAFÓN; LA UNIVERSIDAD NOMBRARÁ Y REMOVERÁ LIBREMENTE AL TRABAJADOR QUE HAYA SIDO PRESENTADO POR EL SINDICATO COMO CANDIDATO SI CUMPLE LOS REQUISITOS SEÑALADOS, SIENDO NECESARIO, EN LOS CASOS DE VACANTES MAYORES DE UN MES, OTORGAR EL SUELDO QUE CORRESPONDA A LA PLAZA VACANTE DE QUE SE TRATE SI ES QUE SE TRATARA DE UN PUESTO SUPERIOR, SEGÚN EL TABULADOR DE SUELDOS DE LA UNIVERSIDAD.

VII. SE CONSIDERAN VACANTES DEFINITIVAS LAS QUE RESULTEN DE CUALESQUIERA DE LOS SIGUIENTES MOVIMIENTOS:

A). CREACIÓN DE UN NUEVO PUESTO O AMPLIACIÓN DEL NÚMERO DE PLAZAS QUE LO COMPONENTEN.

B). ASCENSO.

C). RENUNCIA.

D). JUBILACIÓN.

E). FALLECIMIENTO.

F). POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEBIDO A INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL.

G). CESE DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO O SEPARACIÓN DEL EMPLEO POR CUALESQUIERA DE LAS CAUSAS SEÑALADAS EN EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

VIII. LA UNIVERSIDAD PONDRÁ A DISPOSICIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN LAS LISTAS DE LAS PLAZAS EN LOS PUESTOS VACANTES A EFECTO DE QUE DICHA COMISIÓN REALICE LAS CONVOCATORIAS NECESARIAS PARA QUE SE LLEVEN AL CABO LOS CONCURSOS, EN LOS QUE INTERVENDRÁN LOS TRABAJADORES QUE DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS ESCALAFONARIOS PUEDAN HACERLO A FIN DE CUBRIR LAS VACANTES QUE SE PRESENTEN.

IX. LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN DEBERÁ BOLETINAR LAS VACANTES MEDIANTE EL SISTEMA PUBLICITARIO QUE DETERMINE, EL QUE DEBERÁ SER SUSCEPTIBLE DE COMPROBARSE POR EL SINDICATO, LOS TRABAJADORES Y LA UNIVERSIDAD.

LOS BOLETINES SE EXPEDIRÁN A MÁS TARDAR 3 DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE QUE SEA RECIBIDA LA NOTIFICACIÓN DE LA VACANTE. EN ELLOS SE CONVOCARÁ A CONCURSO Y SE CONSIGNARÁN, ADEMÁS, LOS SIGUIENTES DATOS:

- A). FECHA Y NÚMERO DE LA CONVOCATORIA.
- B). EL PUESTO, ESPECIFICANDO SI LA VACANTE ES DEFINITIVA O TEMPORAL.
- C). SUELDO DEL PUESTO SEGÚN EL TABULADOR.
- D). LUGAR DE ADSCRIPCIÓN, CENTRO DE TRABAJO, ÁREA DE TRABAJO.
- E). JORNADA DE TRABAJO.
- F). REQUERIMIENTOS DEL PUESTO SEGÚN PROFESIOGRAMAS.
- G). PUESTOS QUE PODRÁN CONCURSAR.
- H). BASES DEL CONCURSO Y PLAZO PARA INSCRIBIRSE.
- I). LUGAR Y FECHA DONDE SE CELEBRE EL EXAMEN.

X. PARA PARTICIPAR EN LOS CONCURSOS QUE SE CELEBREN PARA CUBRIR LAS VACANTES DEFINITIVAS Y LAS PLAZAS DE RECIENTE CREACIÓN EN LOS PUESTOS SUJETOS A ESTE CONTRATO COLECTIVO, SE TOMARÁN EN CUENTA A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN UN MÍNIMO DE 6 MESES EN EL PUESTO DE LA CATEGORÍA INMEDIATA INFERIOR Y REÚNAN LAS CARACTERÍSTICAS ESPECIFICADAS EN LA FRACCIÓN XII, DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

- A). AL QUE CUENTE CON UNA CONSTANCIA DE HABILIDADES QUE ACREDITE SU CAPACIDAD PARA CUBRIR EL PUESTO VACANTE, LA QUE TENDRÁ PREFERENCIA SI HA SIDO EXPEDIDA EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD.
- B). SI HUBIERE MÁS DE UNA PERSONA QUE TIENE LAS MISMAS CONDICIONES DE CAPACIDAD Y DEDICACIÓN E IGUALDAD DE PUESTOS, A QUIEN TENGAN MAYOR ANTIGÜEDAD.
- C). SI HUBIERE MÁS DE UNA PERSONA QUE LLENE LAS MISMAS CONDICIONES DE CAPACIDAD Y DEDICACIÓN, PUESTO Y ANTIGÜEDAD, A QUIEN ESTÉ SINDICALIZADO DEL QUE NO LO ESTÉ Y, EN SU CASO, AL TRABAJADOR QUE ACREDITE SER LA ÚNICA FUENTE DE SOSTENIMIENTO DE SU FAMILIA.

D). EN IGUALDAD DE CONDICIONES, SE PREFERIRÁ A QUIEN TENGA MEJOR DISCIPLINA Y PUNTUALIDAD.

XI. NO SE COMPUTARÁ PARA EFECTOS DE ANTIGÜEDAD COMO FACTOR ESCALAFONARIO EL TIEMPO QUE NO SE HAYA TRABAJADO POR:

A). PERMISOS O LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO.

B). FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS.

C). SUSPENSIÓN LEGAL DE LA RELACIÓN LABORAL.

XII. UNA VEZ TOMADO EN CONSIDERACIÓN EL FACTOR DE LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS, SE TOMARÁN EN CUENTA LAS SIGUIENTES CONDICIONES, SIN QUE EXISTA ENTRE ELLAS ORDEN DE PRELACIÓN O PRIORIDAD, SINO CONSIDERÁNDOLAS EN CONJUNTO Y SIN QUE NINGUNA TENGA MAYOR RANGO O JERARQUÍA QUE OTRA, DEBIÉNDOSE, EN CADA CASO PARTICULAR, CONSIDERAR EL ASPECTO QUE MÁS IMPORTE EN ORDEN A LA NATURALEZA DEL TRABAJO A DESEMPEÑAR.

A). EVALUACIÓN TÉCNICA DEL DESEMPEÑO DEL PUESTO ACTUAL CONJUNTAMENTE CON EL TRABAJADOR, EXAMINANDO LOS SIGUIENTES FACTORES.

1. LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS QUE TIENE EL TRABAJADOR PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD DEL PUESTO.

2. GRADO DE EFICIENCIA CON QUE HA DESEMPEÑADO EL PUESTO EN ORDEN A LOS REQUERIMIENTOS DEL MISMO.

3. DETERMINACIÓN DE LOS LOGROS OBTENIDOS POR EL TRABAJADOR Y DE LOS QUE NO FUERON ALCANZADOS.

4. DETERMINACIÓN DEL GRADO DE PROGRESO O EVOLUCIÓN DEL TRABAJADOR DESDE SU ÚLTIMA EVALUACIÓN.

B). EVALUACIÓN TÉCNICA DE LA CAPACIDAD PARA EL DESEMPEÑO DEL NUEVO PUESTO, QUE COMPRENDE EL EXAMEN DE LOS SIGUIENTES FACTORES:

1. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS.

2. CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS.

3. APTITUD.

4. EXPERIENCIA.

5. ANÁLISIS DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD QUE REQUIERE EL NUEVO PUESTO.

C). DISCIPLINA.

D). PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO.

XIII. LOS FACTORES DE CALIFICACIÓN SE ACREDITARÁN POR:

A). LOS CONOCIMIENTOS:

1. MEDIANTE TÍTULOS, CERTIFICADOS O DOCUMENTOS OFICIALES QUE DEN FE DE HABER CONCLUIDO UNA PROFESIÓN, SUBPROFESIÓN U OFICIOS, O CURSO DE CAPACITACIÓN EN LOS PROGRAMAS INSTITUCIONALES.

2. COMPROBACIÓN DEL APROVECHAMIENTO Y ASISTENCIA A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS POR LA INSTITUCIÓN.

3. MEDIANTE CONSTANCIAS DE HABILIDADES.

4. MEDIANTE LOS RESULTADOS DE LOS EXÁMENES.

B). LA APTITUD, LA EFICIENCIA, LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO, EL GRADO DE EVOLUCIÓN DEL TRABAJADOR Y SUS RASGOS DE PERSONALIDAD, POR MEDIO DE CALIFICACIÓN QUE SOBRE EL PARTICULAR RINDA EL SUPERIOR DEL MISMO TRABAJADOR.

C). LA DISCIPLINA, PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO MEDIANTE LOS REGISTROS QUE CONSIGNE EL EXPEDIENTE PARTICULAR DEL TRABAJADOR.

CAPITULO DECIMOTERCERO

OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 101. SON OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES:

I. DESEMPEÑAR EFICIENTEMENTE EL SERVICIO BAJO LA DIRECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD, A QUIENES ESTARÁN SUBORDINADOS EN TODO LO CONCERNIENTE AL TRABAJO CONTRAÍDO.

II. EJECUTAR EL TRABAJO CON INTENSIDAD, CUIDADO Y ESmero APROPIADOS Y EN LA FORMA, TIEMPO Y LUGAR QUE LA UNIVERSIDAD REQUIERA.

III. OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES Y CONDUCTA DURANTE EL SERVICIO Y ANTE LA SOCIEDAD COMO MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

IV. CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE LE IMPONGA EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

V. GUARDAR RESERVA EN LOS ASUNTOS DE QUE TENGA CONOCIMIENTO CON MOTIVO DEL TRABAJO DESEMPEÑADO Y CUYA DIVULGACIÓN CAUSE PERJUICIO A LA INSTITUCIÓN.

VI. COMUNICAR POR ESCRITO, AL REPRESENTANTE DE LA UNIVERSIDAD, DENTRO DE SU UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN, LAS DEFICIENCIAS QUE ADVIERTA A FIN DE EVITAR DAÑOS, PARA PROTEGER LOS INTERESES Y VIDA DE LOS TRABAJADORES O DE LA INSTITUCIÓN Y SUS REPRESENTANTES.

VII. ASISTIR PUNTUALMENTE A SUS LABORES.

VIII. SOMETERSE A LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVISTOS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

IX. PRESTAR AUXILIO CUANDO POR SINIESTRO O RIESGO INMINENTE PELIGREN LOS BIENES DE LA INSTITUCIÓN, LAS VIDAS DE SUS REPRESENTANTES O LAS DE LOS TRABAJADORES.

X. RESTITUIR LOS MATERIALES NO USADOS Y CONSERVAR EN BUEN ESTADO LOS INSTRUMENTOS, ÚTILES, EQUIPO O MATERIALES QUE SE LE HAYAN PROPORCIONADO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, NO SIENDO RESPONSABLE POR EL DETERIORO QUE ORIGINE SU USO NORMAL, NI DE LO OCASIONADO POR CASO FORTUITO, FUERZA MAYOR, MALA CALIDAD O DEFECTO DE ORIGEN, NI DE LAS PÉRDIDAS O DETERIOROS QUE SUFRAN DURANTE LAS HORAS EN QUE NO ESTÉN BAJO SU CUSTODIA.

XI. PROPORCIONAR LOS DATOS Y DOCUMENTOS RELATIVOS A LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO QUE LES SEAN REQUERIDOS POR EL REPRESENTANTE AUTORIZADO DE LA UNIVERSIDAD.

XII. PARTICIPAR OBLIGATORIAMENTE EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE LA UNIVERSIDAD ESTABLEZCA COMO NECESARIOS PARA LA SUPERACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

XIII. LOS DEMÁS ENUMERADOS EN EL ARTÍCULO 134 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DEMÁS ORDENAMIENTOS APLICABLES DE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA.

CAPITULO DECIMOCUARTO

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 102. ESTÁ PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

I. USAR LOS VEHÍCULOS, ÚTILES, HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y DEMÁS MATERIALES, PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD, PARA OBJETOS DISTINTOS A LOS QUE ESTÁN DESTINADOS.

II. SUSTRAR DE LA OFICINA, TALLER O ESTABLECIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD, VEHÍCULOS, HERRAMIENTAS Y DEMÁS MATERIALES PROPIEDAD DE LA INSTITUCIÓN, SIN LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE.

III. CONCURRIR A SUS LABORES EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN NARCÓTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE EN ESTE ÚLTIMO CASO, MEDIE PRESCRIPCIÓN MÉDICA EXPEDIDA POR EL IMSS Y HAYA SIDO DADA A CONOCER AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIVERSIDAD.

IV. PORTAR ARMAS DE CUALQUIER CLASE DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, SALVO QUE LA NATURALEZA DEL SERVICIO ASÍ LO REQUIERA. SE EXCEPTÚAN DE ESTA DISPOSICIÓN LAS QUE FORMAN PARTE DE LAS HERRAMIENTAS O ÚTILES DE TRABAJO.

V. HACER RIFAS, VENTA DE OBJETOS O MERCANCÍAS O ACTIVIDADES SIMILARES DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EN LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD.

VI. FALTAR AL TRABAJO SIN CAUSA JUSTIFICADA.

VII. EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE PONGA EN PELIGRO SU PROPIA SEGURIDAD, LA DE LOS TRABAJADORES O LA DE LOS REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD.

VIII. HACER CUALQUIER PROPAGANDA EN HORAS DE TRABAJO Y DENTRO DE LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD.

IX. ALTERAR, EN CUALQUIER FORMA, EL ORDEN EN LAS INSTALACIONES UNIVERSITARIAS.

X. LAS QUE ESTÉN CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

XI. LAS DEMÁS CONSIGNADAS EN EL ARTÍCULO 135 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ASÍ COMO EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA VIGENTE.

CAPITULO DECIMOQUINTO DE LAS COMISIONES MIXTAS.

BASES PARA LA DESIGNACIÓN, INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

CLÁUSULA 103. SON COMISIONES MIXTAS LOS ÓRGANOS PARITARIOS ESTABLECIDOS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, INTEGRADOS POR IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LA UAEH Y DEL SUTEUAEH.

CLÁUSULA 104. LAS COMISIONES MIXTAS SON ÚNICAS Y SU COMPETENCIA COMPRENDERÁ A TODA LA INSTITUCIÓN; SE INTEGRAN POR UN MÁXIMO DE 3 REPRESENTANTES DE CADA UNA DE LAS PARTES.

CLÁUSULA 105. SE INTEGRAN LAS SIGUIENTES COMISIONES MIXTAS:

- 1.- DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN.
- II.- DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN.
- III.-DE TABULADOR.
- IV.-DE HIGIENE Y SEGURIDAD.
- V.- DE PROTECCIÓN AL SALARIO.
- VI.-DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
- VII.-DE GUARDERÍAS.
- VIII.-DE TRANSPORTES.
- IX. LAS DEMÁS QUE CONVENGAN LAS PARTES.

CLÁUSULA 106. LAS COMISIONES MIXTAS ESTARÁN PERMANENTEMENTE CONSTITUIDAS Y LA INSTITUCIÓN PROPORCIONARA UN LOCAL PARA TODAS ELLAS CON MOBILIARIO, ENSERES Y PERSONAL DE APOYO QUE SEA NECESARIO PARA SU FUNCIONAMIENTO.

CLÁUSULA 107. PARA SU INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO, LAS COMISIONES MIXTAS SE REGISTRARÁN POR LAS SIGUIENTES BASES:

I. FUNCIONARÁN SIEMPRE PARITARIAMENTE, SIENDO NECESARIA LA PRESENCIA DEL 50% MÁS UNO DE SUS MIEMBROS PARA TOMAR ACUERDOS.

II. SUS RESOLUCIONES SERÁN VALIDAS, SIEMPRE QUE SEAN ADOPTADAS POR LO MENOS POR EL 50% MÁS UNO, DEBIENDO COMUNICARLO POR ESCRITO AL INTERESADO, LA UNIVERSIDAD Y AL SUTEUAEH.

III. SE REUNIRÁN LAS VECES QUE SEAN NECESARIAS EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, PUDIENDO SER CONVOCADAS POR CUALESQUIERA DE LAS PARTES REPRESENTADAS EN ELLAS.

IV. UNA VEZ CONVOCADAS, PROCEDERÁN A REUNIRSE EN UN MÁXIMO DE 3 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A LA FECHA DE SU CONVOCATORIA, PARA CONOCER EL ASUNTO DE QUE SE TRATE Y RESOLVERLO EN UN PLAZO MÁXIMO DE 5 DÍAS HÁBILES.

V. SUS RESOLUCIONES SERÁN EJECUTABLES POR ELLAS MISMAS A PETICIÓN FUNDADA DE LA PARTE AFECTADA, A EXCEPCIÓN DE LAS DICTADAS POR LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN.

VI. LA PARTE AFECTADA TENDRÁ UN PLAZO MÁXIMO DE 5 DÍAS HÁBILES PARA INTENTAR EL RECURSO DE REVISIÓN DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR LAS COMISIONES MIXTAS A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN ANTERIOR, CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA.

VII. LA RESOLUCIÓN DE LAS REVISIONES PREVISTAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES SERÁN DICTADAS EN UN PLAZO DE 5 DÍAS HÁBILES POSTERIORES A LA FECHA DE LA SOLICITUD DE REVISIÓN RESPECTIVA.

VIII. LA PARTE AFECTADA PODRÁ ACUDIR ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN, EN LOS TÉRMINOS Y PLAZOS QUE ESTABLECE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA QUE ÉSTA RESUELVA CUANDO NO HAYA ACUERDO O RESOLUCIÓN EN EL SENO DE LAS DEMÁS COMISIONES MIXTAS O CUYAS DECISIONES NO SEAN ACEPTADAS POR LOS INTERESADOS.

IX. LAS COMISIONES TENDRÁN LAS FACULTADES QUE EL PRESENTE CONTRATO LES OTORGUE Y LAS DEMÁS QUE LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO CONVENGAN, DE CONFORMIDAD CON LOS REGLAMENTOS CORRESPONDIENTES QUE PARA EL EFECTO DEBERÁN FORMULAR Y APROBAR LAS PARTES CONTRATANTES.

CLÁUSULA 108. LOS MIEMBROS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES MIXTAS DURARÁN 3 AÑOS EN SUS CARGOS, PUDIENDO SER REMOVIDOS POR QUIENES LOS NOMBRARON.

CLÁUSULA 109. LOS PROCEDIMIENTOS, TÉRMINOS Y PLAZOS QUE EL TRÁMITE Y RESOLUCIÓN DE LOS ASUNTOS QUE SEAN COMPETENCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS Y QUE NO ESTÁN ESTABLECIDAS ESPECÍFICAMENTE EN EL PRESENTE CONTRATO, SE DETERMINARÁN Y ASIGNARÁN EN SU PROPIO REGLAMENTO.

TRANSITORIOS

PRIMERO. EL TABULADOR DE SALARIOS A QUE SE REFIERE EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DE AÑO DOS MIL CATORCE Y SERÁ REVISADO EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 9 Y 10 DE ESTE MISMO ORDENAMIENTO.

SEGUNDO. EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE CELEBRA POR TIEMPO INDEFINIDO Y SOLO PARA EFECTOS DE SU REVISION SE FIJA COMO TERMINO EL 28 DE FEBRERO DEL AÑO 2016 (DOS MIL DIECISÉIS). LA REVISION DEL TABULADOR SE HARA ANUALMENTE, FIJANDOSE COMO TERMINO PARA ESTE EFECTO EL 28 DE FEBRERO DEL AÑO 2015, (DOS MIL QUINCE), ENTRARA EN VIGOR EN SU GENERALIDAD EL 1° DE ENERO DE LOS AÑOS CORESPONDIENTES.

TERCERA. EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEROGA CUALQUIER DISPOSICIÓN ANTERIOR QUE PERJUDIQUE LOS DERECHOS, USOS Y COSTUMBRES QUE SEAN FAVORABLES AL TRABAJADOR.

CUARTA. LOS CASOS NO PREVISTOS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO SERÁN RESUELTOS DE COMÚN ACUERDO ENTRE LOS OTORGANTES, TOMANDO COMO BASE LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE SE DERIVEN DEL PROPIO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

QUINTA. LOS REGLAMENTOS FORMULADOS Y APROBADOS POR LA UAEH Y EL SUTEUAEH PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONTRATO, SERÁN REVISABLES DE COMÚN ACUERDO CUANDO SEA NECESARIO.

SEXTA. LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A EDITAR EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PROPORCIONANDO AL SUTEUAEH LA CANTIDAD DE 800 (OCHOCIENTOS) EJEMPLARES EN UN PLAZO NO MAYOR DE 90 DÍAS NATURALES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU FIRMA.

SÉPTIMA. EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO Y LAS PRESTACIONES PACTADAS ENTRAN EN VIGOR A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DEL AÑO DOS MIL CATORCE.

OCTAVA.- LA PETICION DE REVISION DEBERA FORMULARSE POR EL SINDICATO, CON UNA ANTICIPACION MINIMA DE 60 DIAS, CON LAS CONSECUENCIAS LEGALES EN CASO DE NO HACERLO ASÍ.

RECURSO DE CONCILIACIÓN

A.- EL RECURSO DE CONCILIACIÓN ES EL MEDIO LEGAL PARA IMPUGNAR CUALQUIER DECISIÓN Y DETERMINACIÓN QUE DICTEN LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS O SUS REPRESENTANTES Y QUE AFECTEN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

B. DICHO RECURSO DEBERÁ HACERSE VALER POR EL INTERESADO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DENTRO DE LOS 3 DÍAS HÁBILES AL DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN O DETERMINACIÓN IMPUGNADA.

C. PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE RECURSO, LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS Y SUS REPRESENTANTES TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE COMUNICAR POR ESCRITO CUALQUIER DECISIÓN O DETERMINACIÓN QUE AFECTE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

D. EL RECURSO DE CONCILIACIÓN TENDRÁ POR OBJETO QUE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN AVENGA A LAS PARTES EN SUS INTERESES O DEJE A SALVO SUS DERECHOS PARA QUE LOS HAGA VALER EN LA FORMA Y VÍA LEGAL CORRESPONDIENTE.

E. EL RECURSO DE CONCILIACIÓN DEBERÁ REUNIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

A). NOMBRE Y ÁREA DE ADSCRIPCIÓN DEL RECURRENTE.

B). COPIA DE LA DECISIÓN O DETERMINACIÓN RECURRIDA, O EN SU CASO, EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO QUE AFECTA SUS DERECHOS LABORALES.

C). FECHA EN QUE LE FUE NOTIFICADA O TUVO CONOCIMIENTO DE LA DECISIÓN O DETERMINACIÓN IMPUGNADA.

D). FUNDAMENTO DE LOS DERECHOS LABORALES QUE ESTIME LE HAN SIDO AFECTADOS AL INTERESADO.

E). DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES A LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO, SE SEÑALARÁ DÍA Y HORA PARA QUE TENGA VERIFICATIVO LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN CORRESPONDIENTE, CON ASISTENCIA DE LAS PARTES INTERESADAS. EN EL CASO DE QUE NO ASISTIERA ALGUNA DE LAS PARTES, SE SEÑALARÁ DENTRO DEL MISMO TÉRMINO, UNA NUEVA FECHA PARA LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y SI NUEVAMENTE DEJARA DE ASISTIR ALGUNO DE LOS INTERESADOS, SE LE TENDRÁ INCONFORME CON TODO ARREGLO CONCILIATORIO Y SE DEJARÁN A SALVO LOS DERECHOS DE LA OTRA PARTE PARA QUE LOS HAGA VALER EN LA VÍA Y FORMA LEGAL CORRESPONDIENTE.

F). EN EL CASO DE QUE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN LOGRARA AVENIR A LAS PARTES, SE LEVANTARÁ EL CONVENIO CORRESPONDIENTE Y SE ENTREGARÁ UNA COPIA PARA CADA INTERESADO Y OTRA PARA EL SINDICATO Y LA UNIVERSIDAD, RESPECTIVAMENTE.

G). SI LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN NO LOGRARA AVENIR A LAS PARTES EN SUS INTERESES, DICTARÁ UN ACUERDO EN EL CUAL DETERMINARÁ QUE DEJA A SALVO SUS DERECHOS PARA QUE LOS HAGA VALER EN LA VÍA Y FORMA LEGAL CORRESPONDIENTE.

H). ESTE RECURSO ES OBLIGATORIO PARA LA UNIVERSIDAD Y VOLUNTARIO PARA EL TRABAJADOR AFECTADO.


I). SERÁ IMPROCEDENTE EL RECURSO QUE NO REÚNA LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL INCISO E) DE ESTE CAPÍTULO.

TABULADOR DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

GRUPO	RAMA	CODIGO	PUESTO	SUELDO MENSUAL A PARTIR DEL 1° DE ENERO 2014
A	ADMINISTRACIÓN	A01C	ADMINISTRADOR	\$5,800.75
A	ADMINISTRACIÓN	A01M	ADMINISTRADOR	\$2,900.38
O	OBRERA	001C	ALBAÑIL	\$4,630.39
AA	AUX. ADMINISTRATIVO	AA01C	ASISTENTE	\$4,715.25
AA	AUX. ADMINISTRATIVO	AA01M	ASISTENTE	\$2,357.52
ET	ESPECIALIZADA TÉCNICA	ET07C	AUX. TÉC. AUDIO	\$4,240.32
ET	ESPECIALIZADA TÉCNICA	ET01C	BIBLIOTECARIO	\$4,528.63
A	ADMINISTRACIÓN	A11C	CAPTURISTA	\$6,462.24
A	ADMINISTRADOR	A11M	CAPTURISTA	\$3,231.14
O	OBRERA	002C	CARPINTERO	\$4,545.62
O	OBRERA	002M	CARPINTERO	\$2,272.81
AA	AUX. DE ADMINISTRACIÓN	AA03C	COCINERO	\$3,748.47

ET	ESPECIALIZADA TÉCNICA	ET06C	DIBUJANTE	\$4,070.69
O	OBRERA	003C	ELECTRICISTA	\$4,138.51
ET	ESPECIALIZADA TÉCNICA	ET02C	ENCUADERNADOR	\$3,918.04
EO	ESPECIALIZADA OBRERA	E001C	FOGONERO	\$5,054.44
O	OBRERA	005C	HERRERO	\$4,070.69
AA	AUX. DE ADMINISTRACIÓN	AA04C	INTENDENTE	\$3,935.02
AA	AUX. DE ADMINISTRACIÓN	AA04M	INTENDENTE	\$1,967.50
O	OBRERA	004C	JARDINERO	\$3,985.90
A	ADMINISTRADOR	A05C	JEFE DE SECCIÓN	\$4,986.62
A	ADMINISTRADOR	A05M	JEFE DE SECCIÓN	\$2,493.29
AA	AUX. DE ADMINISTRACIÓN	AA06C	MENSAJERO	\$4,104.61
A	ADMINISTRACIÓN	A06C	MULTICOPISTA	\$4,240.32
A	ADMINISTRACIÓN	A06M	MULTICOPISTA	\$2,137.12
A	ADMINISTRACIÓN	A07C	OF. ADMVO.	\$4,063.92
A	ADMINISTRACIÓN	A07M	OF. ADMVO.	\$2,035.33
AA	AUX. DE ADMINISTRACIÓN	AA05C	OF. DE TRANSPORTES	\$4,840.77
O	OBRERA	006C	PEÓN	\$3,945.19
O	OBRERA	006M	PEÓN	\$1,970.90
O	OBRERA	007C	PINTOR	\$4,080.91
O	OBRERA	007M	PINTOR	\$2,040.46
O	OBRERA	008C	PLOMERO	\$4,070.69
A	ADMINISTRACIÓN	009C	PREFECTO	\$4,477.77
A	ADMINISTRADOR	A09C	SECRETARIA	\$4,172.50
A	ADMINISTRACIÓN	A09M	SECRETARIA	\$2,103.21
A	ADMINISTRACIÓN	A10C	SUPERVISOR	\$4,613.45
A	ADMINISTRADOR	A10M	SUPERVISOR	\$2,306.73
ET	ESPECIALIZADA TÉCNICA	ET05C	TÉCNICO	\$45,054.44
ET	ESPECIALIZADA TÉCNICA	ET05M	TÉCNICO	\$2,527.21
AA	AUX. DE ADMINISTRACIÓN	AA07C	VIGILANTE	\$3,901.09
AA	AUX. DE ADMINISTRACIÓN	AA07M	VIGILANTE	\$1,950.54

Lic. *Maria Guadalupe Romero Delgado*
 Secretario de Asuntos Colectivos de la Junta Local
 de Conciliación y Arbitraje en el Estado, *Especial*
 CERTIFICA que el presente Contrato Colectivo de
 Trabajo, ha quedado debidamente registrado en el
 libro de Gobierno respectivo, bajo el número *02*, a
 fojas *166 Vuelta*. - - - - - DOY FE
[Firma]
 Pachuca de Soto Hidalgo, *13* de *Agosto* de *2014*



POR LA U.A.E.H.

MTRO. HUMBERTO A. VERAS GODOY
RECTOR

MTRO. ADOLFO PONTIGO LOYOLA
SECRETARIO GENERAL

POR EL S.U.T.E.U.A.E.H.

LIC. PSIC. FLORENCIO FLORES HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL

C. RODOLFO RUIZ PAREDES
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Pachuca, Hgo 06 de Marzo del año 2014.