

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL BIENIO 2019-2021 QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ZACATECAS, REPRESENTADA POR SU RECTOR, CATARINO MARTÍNEZ DÍAZ, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “LA UNIVERSIDAD” O “LA UPZ”, Y POR LA OTRA, EL SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ZACATECAS, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL, VÍCTOR MANUEL CASAS SÁENZ, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL SINDICATO” O “SUPAAUPZ”; DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL TÍTULO SÉPTIMO, CAPÍTULO III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 1. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo se suscribe el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 2. Las relaciones de trabajo entre la Universidad Politécnica de Zacatecas y sus trabajadores académicos y administrativos, se rigen por lo dispuesto en el artículo 3 fracción VII y el Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Educación, Ley del Servicio Civil del estado de Zacatecas, Decreto Gubernativo de la Universidad Politécnica de Zacatecas, la Ley del Seguro Social, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad, por lo que es de observancia obligatoria para el personal académico y administrativo, el titular y demás funcionarios de la Universidad.

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

- I. ANTIGÜEDAD.** - El tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios desde la fecha de su ingreso.
- II. CATEGORÍA.** - Grado nominativo contenido en el tabulador salarial.
- III. CGUTyP.** - Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.
- IV. COMISIONES MIXTAS.** - Aquellas que se integren paritariamente por La Universidad y el Sindicato para el cumplimiento de determinadas comisiones. En términos del artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.
- V. CONSTITUCIÓN.** - Es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- VI. CONVENIOS.** - Acuerdos establecidos por La Universidad y el Sindicato.
- VII. COSTUMBRE.** - Práctica reiterada de una conducta de los trabajadores en el desempeño de sus labores o de los representantes de la Universidad, siempre que éstas no sean contrarias a la Ley ni a este Contrato.
- VIII. DECRETO GUBERNATIVO.** - Documento expedido por la Legislatura del Estado de Zacatecas que regula la creación y actividad de la Universidad. Documento que fija las bases y los lineamientos de operación de la Universidad.

IX. DOCENTE.- Trabajador cuya función es la enseñanza a los educandos de acuerdo con los programas educativos, participar en cuerpos académicos, diseñar, elaborar y evaluar material didáctico, participar en el diseño, revisión, modificación y evaluación de programas educativos, proporcionar asesorías y tutorías, participar en cursos de educación continua, participar en la realización de estudios y prestación de servicios que requieran los sectores públicos, privado y social vinculados con la institución, realizar actividades de generación, aplicación y transferencia del conocimiento y los demás contenidos en el RIPPPA.

X. JUNTA DIRECTIVA. - Máximo Órgano de Gobierno de la Universidad.

XI. JURISPRUDENCIA. - Es el conjunto de sentencias, decisiones o fallos dictados por los tribunales de justicia o las autoridades gubernativas.

XII. LEY. - Ley Federal del Trabajo.

XIII. LICENCIA SINDICAL. - Permiso otorgado por el sindicato por tiempo indeterminado.

XIV. PERMISO. - Resolución administrativa a favor del trabajador para que se ausente temporal o totalmente de su jornada de trabajo con o sin goce de sueldo sin que ningún caso exceda de un periodo de doce meses consecutivos, salvo cuestiones previstas en el presente contrato.

XV. PLAZA. - Es la posición de trabajo que no puede ser ocupada por más de un empleado con una adscripción determinada y donde prevalezca en la estructura organizacional y en el tabulador salarial.

XVI. PUESTO. - Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña habitualmente una persona en su trabajo de acuerdo al Estatuto Jurídico institucional.

XVII. RIPPPA. - Es el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la Universidad.

XVIII. SEP.- Secretaría de Educación Pública.

XIX. TABULADOR. - Documento que contiene la relación de categorías, niveles y sueldos de los trabajadores de la Universidad autorizado por el Máximo Órgano de Gobierno.

XX. TRABAJADOR POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA. - Es el personal contratado para desempeñar eventualmente funciones que por su naturaleza se exijan; para sustituir temporalmente a otro trabajador y para los demás casos previstos por la Ley.

XXI. VACANTE. - Es la plaza no ocupada, con disponibilidad presupuestal.

Cláusula 4. El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado y se revisará cada dos años, excepto el tabulador de salarios, cuya revisión será anual, las cuales deberán solicitarse a más tardar el día diez de agosto del año correspondiente, en los términos de lo dispuesto por los artículos 399 y 399 Bis de la Ley, en el entendido que el presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá su vigencia a partir de la hora y fecha del día en que se deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje, y vencerá la vigencia del contrato a las doce horas del día diez de agosto de cada año.

Cláusula 5. En lo no previsto por este Contrato Colectivo de Trabajo, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, el Decreto Gubernativo de la Universidad Politécnica de Zacatecas, la Ley del Seguro Social, la Jurisprudencia, la Costumbre, la Equidad y los Principios de Justicia Social y respetando la autonomía constitucional de la Universidad, que derivan del Artículo 123 Apartado "A", y el artículo 3 fracción VII de la Constitución.

Cláusula 6. La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato titular del presente Contrato Colectivo de Trabajo los asuntos de carácter colectivo e individual que surjan entre aquél y sus agremiados, sin perjuicio del derecho del trabajador para actuar directamente como lo establece la Ley. Los representantes titulares del Comité Ejecutivo del Sindicato, debidamente acreditados con la Toma de Nota expedida por la autoridad laboral, prestarán sus servicios sindicales para el cumplimiento de sus funciones y por el término del propio documento que así los acredite.

Cláusula 7. El cambio de Rector o de alguno de los miembros de la Junta Directiva de la Universidad, no afectará a los derechos de los trabajadores, ni las obligaciones y prestaciones pactadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 8. Los trabajadores gozarán de todos los derechos previstos en la Ley; ***dejando a salvo los derechos reservados para agremiados del SUPAAUPZ y personal de confianza***, en los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, y en tal virtud son irrenunciables.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

Cláusula 9. El personal de la Universidad se clasifica en los siguientes grupos:

- I. De confianza.
- II. Por tiempo indeterminado.
- III. Por tiempo determinado.
- IV. Por obra determinada.

El personal de la Universidad tiene la calidad de trabajador acorde al artículo 123 de la Carta Magna, en ningún caso podrá considerársele como ente o sujeto administrativo.

Cláusula 10. Serán considerados como personal de confianza de la Universidad: el Rector, Secretario Administrativo, Secretario Académico, Director de Programa Académico, Abogado General, Contralor, Subdirector y Jefes de Departamento, así como los que de acuerdo a su naturaleza y al tabulador, tienen tal carácter y desarrollan funciones de dirección, inspección, fiscalización y vigilancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley.

Cláusula 11. Son trabajadores temporales o por tiempo u obra determinada aquéllos que ocupan una asignatura otorgada por un tiempo determinado o para la realización de una obra determinada; y aquellos trabajadores que tengan por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

CAPÍTULO III

DEL INGRESO AL SERVICIO

Cláusula 12. Para ingresar como trabajador a la Universidad, se requiere:

- I. Ser mayor de dieciocho años que cumpla con el perfil académico o administrativo requerido.
- II. Ser mexicano por nacimiento o naturalización. Los extranjeros sólo podrán ingresar como trabajadores en los casos y condiciones que establecen las leyes correspondientes, cuando cumplan y acrediten los perfiles académicos requeridos para ocupar el puesto de que se trate.
- III. Gozar de buena salud física y mental.
- IV. Tener la escolaridad, los conocimientos y las aptitudes que requiere el puesto y comprobarla con los documentos que lo acrediten.
- V. Para el personal académico, cumplir con los requisitos y procedimientos de ingreso establecidos en el RIPPPA y en este contrato.
- VI. Para el personal administrativo, cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en el capítulo XV de este contrato.
- VII. El trabajador de recién ingreso será agremiado del SUPAAUPZ, dejando a salvo sus derechos por si en dos cuatrimestres decide dejar ser parte del mismo.

CAPÍTULO IV

DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Cláusula 13. El contrato individual de trabajo expedido por el Representante Legal de la Universidad, establece la relación jurídica de trabajo entre la Universidad y su trabajador.

Cláusula 14. Los contratos individuales de trabajo deben contener por lo menos:

- I. Nombre del trabajador, su nacionalidad, su edad, su sexo, su estado civil, su domicilio, su Registro Federal de Contribuyentes, Clave Única de Registro de Población y su escolaridad.
- II. Especificar el tipo de relación de trabajo.
- III. El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares que se asigne por la Universidad para prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada de trabajo y turno.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. Número de afiliación del trabajador al IMSS.
- IX. Lugar y fecha en que se celebra el contrato.
- X. Fecha en que deba a comenzar a surtir efectos el contrato y su término.
- XI. Nombre y firma del Representante Legal de la Universidad, el trabajador y dos testigos.

Cláusula 15. Los trabajadores prestarán sus servicios de acuerdo al contrato individual de trabajo el cual deberá ser expedido y entregado a los interesados por la Universidad, conforme a la carga de trabajo correspondiente asignada. La falta de expedición será imputable a la Universidad.

Cláusula 16. El contrato individual de trabajo, atendiendo a su duración podrá ser:

- I. Por tiempo indeterminado.
- II. Por tiempo determinado.
- III. Por obra determinada.

Cláusula 17. Los trabajadores por tiempo u obra determinada serán separados de sus servicios, sin responsabilidad para la Universidad, al vencer el plazo o al terminar la obra para las que fueron contratados, previo importe de las partes proporcionales que hubiere devengado.

CAPÍTULO V DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Cláusula 18. La suspensión de la relación individual de trabajo implica que el trabajador no está obligado a prestar su servicio y la Universidad tampoco está obligada a cubrirle el salario y accesorias al mismo; situación que se dará sin responsabilidad de ambas partes y que no significa la terminación laboral.

Cláusula 19. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que implique un peligro para las personas que trabajan con él. Sin perjuicio de que el trabajador disfrute de la incapacidad que por concepto de enfermedad otorguen las leyes correspondientes.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria. Cuando un trabajador sea privado de su libertad por causa de obrar en legítima defensa o de los intereses de la Universidad, éste cubrirá su salario correspondiente.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º Constitucional y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31 fracción III de la misma Constitución.
- VI. La falta de entrega de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio.
- VII. Las demás previstas en las leyes aplicables.

Cláusula 20. La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II de la cláusula anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado; o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo sin que la suspensión pueda exceder del término fijado para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo.
- II. En los casos de las fracciones III y IV de la cláusula anterior, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.
- III. En el caso de la fracción V de la cláusula anterior, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años.
- IV. En el caso de la fracción VI de la cláusula anterior, a partir del momento en que la Universidad tenga conocimiento de la falta y hasta en tanto se cumpla con dicho requisito, siempre que esto no exceda de un término de sesenta días; podrá prorrogarse este término por un período igual si el trabajador comprueba que está realizando el trámite oficial para la obtención de los documentos requeridos, salvo cuando sea el caso del Título Profesional.

Cláusula 21. El trabajador deberá reintegrarse a sus labores una vez concluida la causa de la suspensión y éste deje de surtir sus efectos. Salvo el caso previsto en la cláusula siguiente.

Cláusula 22. Cuando el trabajador sea llamado para enlistarse en el servicio de las armas, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el tiempo de servicio se computará como efectivo para determinar su antigüedad debiendo presentarse en su lugar de adscripción dentro de los quince días siguientes a la fecha de terminación de su servicio, con el documento que acredite tal situación.

CAPÍTULO VI DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Cláusula 23. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes, ya sea que se exprese a través de un acuerdo de voluntades, o de la renuncia presentada al Rector.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del servicio.
- IV. La jubilación del trabajador.
- V. Por conclusión de la obra o del término fijado en la contratación del trabajo.
- VI. Por imposibilidad del trabajador para cumplir con la relación de trabajo por una sentencia ejecutoriada que le imponga pena de privación de la libertad.
- VII. Las demás que establezca la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO VII DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Cláusula 24. Una parte de la relación laboral, en cualquier tiempo, podrá rescindir la relación de trabajo por causas imputables a la otra.

Cláusula 25. El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, si se produce cualquiera de las siguientes causales:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
- X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Cláusula 26. La Universidad podrá rescindir la relación de trabajo al trabajador, sin incurrir en responsabilidad, si se produce cualquiera de las siguientes causales:

- I. Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del Rector o sus representantes; de sus compañeros de trabajo o en contra de los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera del servicio, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- II. Por acumular el trabajador más de tres días de inasistencia al desempeño de su carga de trabajo, en forma injustificada o sin permiso escrito del jefe inmediato en un periodo de treinta días naturales.

- III. Por abandonar las labores que el trabajador tenga encomendadas o la atención de una función delicada o peligrosa que requiera su presencia constante, salvo que ello ocurra por causa justificada.
- IV. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales a edificios, obras, maquinaria, materias primas, documentos, sellos oficiales y demás objetos relacionados con el trabajo.
- V. Por cometer el trabajador actos inmorales que por su naturaleza impliquen un daño a la imagen de la Universidad.
- VI. Por revelar el trabajador secreto o asuntos reservados de trabajo, en perjuicio de la Universidad.
- VII. Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de los establecimientos de la Universidad o de las personas que ahí se encuentren.
- VIII. Por desobedecer el trabajador, sin causa justificada, las órdenes o instrucciones que reciba de su jefe inmediato superior; relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones como trabajador de la Universidad.
- IX. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica, así como consumir alcohol, narcóticos o drogas enervantes durante su jornada laboral. Si es el caso antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner en conocimiento el hecho a la Universidad; y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- X. Por falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio que exijan las leyes o reglamentos y el presente Contrato Colectivo de Trabajo, después del vencimiento del término previsto por la fracción IV de la cláusula 21 de este contrato.
- XI. Cuando un trabajador de cualquiera clasificación en razón de su puesto proponga, solicite, reciba, exija o incite para sí o para otro u otros, conductas de tipo sexual, económico, personal o pasional, en perjuicio de algún integrante de la Comunidad Universitaria.
- XII. Y las demás causales análogas a las anteriores.

Cláusula 27. Toda rescisión de la relación de trabajo se efectuará de acuerdo a lo señalado por los artículos 46 y 47 en sus últimos cuatro párrafos de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 28. El trabajador que haya sido separado injustificadamente, podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le indemnice con el importe de tres meses de salario o el cumplimiento de la relación laboral y la consecuente reinstalación.

Cláusula 29. Queda eximido el Patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones en los casos que señala el artículo 49 de la Ley.

Cláusula 30. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en la cláusula anterior y tendrá derecho a la indemnización que establezca la Ley Federal del trabajo.

Toda rescisión de la relación de trabajo de un agremiado del SUPAAUPZ que no hubiese sido precedida de investigación será nula. Para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

El trabajador al que se le impute una causal de rescisión será citado por el rector, en el cual se le hará saber los hechos sobre los cuales versará la investigación, tendrá derecho de audiencia y si es agremiado del SUPAAUPZ, podrá contar con un representante sindical que coadyuvará a su defensa.

Dentro del término de 10 días se celebrará una audiencia presidida por el rector y abogado general de la universidad. De lo desarrollado en la audiencia se asentará en un acta circunstanciada, señalando los hechos motivo de su origen con toda precisión, la declaración del trabajador afectado y la del representante sindical, aunado a la declaración de los testigos de cargo y descargo que se ofrezcan; asimismo, se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose al término por los interesados.

Una vez desahogada la audiencia, el Rector emitirá la rescisión o sanción correspondiente dentro del término de 3 días hábiles.

CAPÍTULO VIII DE LA JORNADA Y/O CARGA DE TRABAJO Y EL SALARIO

Cláusula 31. Jornada de trabajo y/o carga de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Universidad, para prestar los servicios a la institución según la carga de trabajo para el personal académico y la jornada de trabajo para el personal administrativo.

Cláusula 32. Para el personal administrativo de la Universidad, la duración máxima de la jornada de trabajo será:

- I. Hasta de ocho horas para la diurna, la que estará comprendida entre las seis y las veinte horas.
- II. Hasta de siete horas para la nocturna, la que estará comprendida entre las veinte y las seis horas.
- III. Hasta de siete y media horas para la mixta, la que comprenderá parte de las dos anteriores, siempre y cuando no exceda de tres horas y media de la nocturna.

Las jornadas podrán ser continuas o discontinuas o podrán establecerse jornadas acumulativas semanales, cuando las necesidades del servicio de la Universidad así lo requieran, entendiéndose como jornada acumulativa la suma de dos o más jornadas sin que sean consideradas como tiempo extraordinario.

Cláusula 33. Durante la jornada continua de trabajo se le concederá al Personal un término de treinta minutos, para descanso o toma de alimentos en forma escalonada, de conformidad a la carga de trabajo que exista en el centro de trabajo sin que afecte la atención del servicio.

Cláusula 34. La prolongación de la jornada de trabajo establecida se considerará como tiempo extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Para trabajar tiempo extraordinario, se requiere el escrito de requerimiento del Jefe Inmediato y la aceptación expresa del trabajador, salvo los casos de emergencia a que se refiere la cláusula siguiente.

Cláusula 35. En caso fortuito o de fuerza mayor en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, o la existencia misma de los centros de trabajo, sus oficinas, o las instalaciones de la Universidad, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos riesgos, el pago de este tiempo será únicamente con el salario ordinario.

Cláusula 36. Las primeras nueve horas extraordinarias de trabajo en una semana se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. De la décima en adelante se pagará con un doscientos por ciento más del salario que corresponda.

Cláusula 37. La duración máxima de la jornada de trabajo del personal administrativo será de 40 horas a la semana, observando al respecto lo relativo a las jornadas diurna, nocturna y mixta que establece la Ley, disfrutando por cada cinco días de labores, de dos días de descanso con goce de salario, debiendo procurarse que esto corresponda al sábado y domingo. El trabajador en activo de mayor antigüedad tendrá preferencia con relación a los de nuevo ingreso para que se le asigne la jornada de trabajo de acuerdo al perfil y necesidades de la Universidad.

Al trabajador administrativo de nuevo ingreso, la Universidad le asignará la jornada de trabajo semanal de acuerdo a las necesidades del servicio.

Cláusula 38. El rol de horarios de los trabajadores, será establecido por la Dirección de Recursos Humanos en el caso del personal administrativo, y por los Directores Académicos para el personal académico según las necesidades del servicio y atendiendo la preferencia por antigüedad. El trabajador continuará disfrutando del horario que a la firma del presente Contrato tenga asignado. Cuando surja alguna nueva necesidad del servicio que requiera la Universidad, éste adecuará su horario a dicha necesidad.

Cláusula 39. La jornada de trabajo o carga de trabajo del personal docente será de acuerdo al número de horas que se asigne y el horario de clases, de acuerdo a las necesidades del servicio, teniendo preferencia para asignación de horario el personal de asignatura.

En el caso de distribución de asignaturas de los profesores de tiempo completo, el trabajador en activo de mayor trayectoria comprobable en la docencia frente a grupo, de manera ininterrumpida (salvo licencia sindical o permiso autorizado por la parte patronal) dentro de la Universidad Politécnica de Zacatecas y de acuerdo a su perfil académico, tendrá preferencia con relación a los docentes de nuevo ingreso para que se asigne jornada de trabajo, carga académica y horarios.

La jornada de trabajo o carga de trabajo del personal académico será conforme al número de horas disponibles en cada uno de los programas académicos y de acuerdo a los siguientes criterios:

I. Las clases serán impartidas preferentemente por el personal docente, conforme al artículo 40 del Decreto Gubernativo.

II. Cuando exista alguna vacante en el programa académico, se podrá asignar a algún trabajador administrativo para cubrirla, atendiendo las necesidades de la Universidad, siempre y cuando sea por caso fortuito o de fuerza mayor debiendo hacerlo en su horario de trabajo y sin recibir ninguna remuneración.

III. Para elaborar las cargas académicas se considerarán los siguientes aspectos:

a) Para la determinación de cargas académicas se considerará prioritariamente el perfil docente, la evaluación de desempeño y ser agremiado del SUPAAUPZ; cuando dos personas coincidan con el mismo perfil, se considerará la antigüedad previendo el criterio anteriormente descrito en el segundo párrafo de esta cláusula.

b) El Director de Programa Académico presentará a la academia un mes antes de concluir el cuatrimestre, el listado de las materias que se ofertarán en el siguiente cuatrimestre.

c) La asignación de cargas las elaborará el Director de Programa Académico presentando a la Academia una propuesta quince días antes de concluir el cuatrimestre, de acuerdo a: 1) Docentes de tiempo completo con contrato indeterminado, 2) Docentes de tiempo completo con contrato determinado, 3) Docentes de asignatura con contrato indeterminado, 4) Docentes de asignatura con contrato determinado, 5) Personal Administrativo que cumpla con el perfil requerido y tenga preferentemente perfil PRODEP.

d) En reunión de academia se revisará y analizará la propuesta presentada por el Director de Programa Académico haciendo los ajustes en la misma reunión. Los docentes que no se presenten por causa fortuita a dicha reunión o no presenten por escrito al Director de Programa Académico sus restricciones de horario, quedarán sujetos a los acuerdos que resulten de dicha reunión.

e) Para la elaboración de horarios se considerarán las restricciones que hace referencia el inciso d) y de acuerdo al siguiente orden: 1) necesidades del programa académico, 2) docentes de asignatura y, 3) docentes de tiempo completo, considerando en ambos la antigüedad en la institución.

f) La asignación de estancias y estadías será con base al perfil y antigüedad del docente en la institución, alternando dichas materias entre los interesados.

g) Los docentes entregarán un pronóstico de reprobación de sus asignaturas impartidas, tres semanas antes de concluir el cuatrimestre, para la determinación de la apertura de asignaturas recursadas.

h) Los horarios se darán a conocer a los docentes el día de las inscripciones del Programa Académico correspondiente mediante el Sistema de Integral de Información, pudiendo ser modificados en casos de fuerza mayor.

IV. En caso de presentarse una situación no prevista en la presente cláusula tendrá la facultad de decisión la Academia.

V. La asignación de la carga semanal docente por cuatrimestre será conforme a la siguiente tabla:

No.	Nombramiento	Perfil	Carga semanal por cuatrimestre					Referencia de clasificación
			Docencia	Investigación	Gestión	Tutorías	Asesoría	
1	PTC 40 hrs.	Investigador	5-14	Mínimo una hora para cada rubro				Reconocimiento SNI y Perfil PRODEP. preferentemente de acuerdo al grado ascendente, se asignará la carga mínima al mayor grado y la máxima al menor grado.
2	PTC 40 hrs.	Investigador -Profesor	15-22	Mínimo una hora para cada rubro				Perfil PRODEP o Doctor participando activamente en cuerpos académico
3	PTC 40 hrs.	Profesor investigador	23-28	Mínimo una hora para cada rubro				
4	Asignatura	Profesor	3-20					Se podrán asignar el máximo de 20 horas siempre y cuando sean frente a grupo.
5	Profesor Visitante	Profesor	5-12	20-40	NA	NA	0-4	
6	PTC 40 hrs	Comisión oficial, Año Sabático	0	0	0	0	0	Aprobación por el Consejo de Calidad, con ratificación de la Junta Directiva
7	PTC 40 hrs.	Profesor investigador doctorando	5-12	Mínimo una hora para cada rubro				Estudios doctorales en el área de desempeño y/o Beca PRODEP para estudios doctorales con estancia reducida.
8	PTC 40 hrs.	Profesor investigador doctorando	0	0	0	0	0	Beca PRODEP para Estudios doctorales Convencionales
9	PTC 40 hrs.	Profesor de Inglés	25-30	0	5	5	5	Si es tutor, la carga máxima será de 25 horas; si no es tutor, la carga máxima será de 30 horas.

Cláusula 39 Bis. La distribución de horas de descarga de investigación, gestión, tutorías y asesoría descrita en la cláusula anterior, quedará a criterio de la academia, según las necesidades del programa académico, considerando que la mínima para cada rubro será de una hora, hasta que la sumatoria sea igual a 40.

Dentro del primer ciclo de formación, los docentes impartirán asesoría y tutoría.
 En el segundo, se enfocarán a la impartición de talleres (actividades deportivas, culturales, etc.)
 En el tercer ciclo de formación se llevará a cabo la preparación del EGEL y TOEFL, y formación profesional.

Cláusula 40. El control de asistencia del trabajador se llevará a cabo por medio de reloj checador, de tarjeta, listas o cualquier medio adecuado para el buen funcionamiento de la Universidad.
 El reporte de incidencias deberá ser notificado al trabajador.

Los retardos y sanciones respectivas serán de acuerdo a lo siguiente:

Tipo de retardo	Entrada	
Retardo 1 (R1)	A partir del minuto 11 después de la hora de entrada	Un día de descuento al acumular 5R's
Retardo 2 (R2)	A partir del minuto 21 después de la hora de entrada	
Retardo 3 (R3)	A partir del minuto 31 después de la hora de entrada	
Tipo de retardo	Salida	
Retardo 1 (R1)	A partir del minuto 49 después de la hora de salida	Un día de descuento al acumular 5R's
Retardo 2 (R2)	A partir del minuto 39 después de la hora de salida	
Retardo 3 (R3)	A partir del minuto 29 después de la hora de salida	
Entrada	No registrar entrada	Un día de descuento
Salida	No registrar salida	Un día de descuento
Falta	No registrar entrada ni salida	Un día de descuento
El personal que tenga bloques de horas libres entre sus actividades, de acuerdo a su horario, a partir de dos horas libres, deberá registrar entradas y salidas intermedias.		

Para el personal docente no hay tolerancia en caso de que la primera hora sea frente a grupo.

Cláusula 41. El trabajador deberá registrar su hora de entrada y salida de labores en el documento destinado o en los dispositivos electrónicos designados para tal efecto. Las omisiones de registro de entrada o salida sin la justificación correspondiente, serán consideradas como falta de asistencia para todos los efectos y en consecuencia se realizará el descuento correspondiente.

Cláusula 42. Queda prohibido el trabajo en los días de descanso semanal y obligatorio, salvo en las siguientes excepciones:

I. Cuando se tenga que realizar alguna actividad cívica, en cuyo caso se bonificará al trabajador por un día de conformidad con el calendario escolar del año lectivo.

II. Cuando por necesidades del servicio se requiera que el trabajador labore en días de descanso obligatorio o en sus días de descanso semanal u obligatorio. Se le pagará además del salario normal el cien por ciento del salario que le corresponda, pero sí de acuerdo con el calendario coincidiera un descanso obligatorio con el descanso semanal, el pago será al doscientos por ciento más de su salario ordinario o en su defecto la Universidad lo bonificará con tiempo, si el trabajador lo acepta, previa negociación con su jefe inmediato.

Cláusula 43. Serán días de descanso obligatorio con goce de sueldo íntegro los señalados en el calendario oficial autorizado por la Junta Directiva.

Cláusula 44. Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de sus servicios y deberá ser uniforme en cada una de las categorías y niveles, establecidas en el tabulador de salarios autorizado por la Junta Directiva para el personal docente, administrativo y de apoyo que se anexará al apéndice del presente Contrato Colectivo de Trabajo, y apegándose a los lineamientos del RIPPPA.

Cláusula 45. Los salarios del trabajador serán pagados, los días 15 y últimos de cada mes, en moneda de curso legal, mediante cheque o depósito electrónico a la cuenta del trabajador, dentro de las jornadas de trabajo, salvo en caso fortuito o fuerza mayor, y en la Universidad, si el día de pago no fuera laborable, este se hará el día hábil inmediato anterior.

Cláusula 46. El salario se pagará directamente al trabajador cuando se efectúe mediante cheque y/o transferencia electrónica. Sólo en caso de que se encuentre imposibilitado para acudir personalmente al cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder simple suscrita ante dos testigos.

Cláusula 47. El incremento al salario del trabajador se hará efectivo desde la fecha en que lo acuerden las partes.

Cláusula 48. El salario del trabajador no podrá ser motivo de retenciones, descuentos o deducciones, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por autoridad judicial competente en favor de las personas que sean designadas.
- II. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldo, préstamo o cualquier otro.
- III. Pagos de primas de seguros.
- IV. Pagos realizados en exceso o por error debidamente comprobados.
- V. Por inasistencias o retardos.
- VI. Por cobro de cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias, previa autorización por escrito del trabajador.
- VII. Descuentos de acciones sindicales autorizadas por el trabajador.
- VIII. Para la aportación a fondos o cajas de ahorro del Sindicato, incluyendo agremiados con licencia sindical.
- IX. Las demás que establezcan las Leyes o reglamentos.

Cláusula 49. El monto total de los descuentos a que se refiere la cláusula anterior, no podrá exceder los máximos permitidos por la Ley.

Cláusula 50. El trabajador de la Universidad tendrá derecho al pago de aguinaldo y prestación contractual, mismos que se aplicarán de la siguiente forma:

- I. El trabajador que haya laborado durante todo el año, setenta días de salario diario, mismo que deberá cubrirse en dos emisiones: los primeros cuarenta días que corresponden al aguinaldo se cubrirán al trabajador a más tardar el día veinte de diciembre del año que corresponda y los otros treinta días que corresponden a la prestación contractual, se pagarán al trabajador a más tardar en la segunda quincena del mes de enero.
- II. Al trabajador que haya laborado por un periodo menor de un año, se le cubrirá la parte proporcional que le corresponda.

CAPÍTULO IX DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Cláusula 51. El trabajador disfrutará de los períodos vacacionales y receso escolar en las fechas que al efecto señale el calendario oficial autorizado por la Junta Directiva; siendo 7 días hábiles en semana santa, 15 días hábiles en verano (siempre y cuando se hayan cubierto 15 semanas por cuatrimestre) y 10 días hábiles en diciembre.

Los periodos no podrán ser acumulados ni fraccionados. Todo trabajador con una antigüedad igual o mayor a doce meses tendrá derecho a disfrutar de los períodos vacacionales y receso escolar sin necesidad de realizar guardias en la Universidad; incluyendo al personal administrativo y de apoyo.

Cláusula 52. El trabajador tendrá derecho a una prima vacacional anual equivalente a 24 días de salario convencional, distribuida en tres periodos de la siguiente forma:

- I. Ocho días en Semana Santa.
- II. Ocho días en verano.
- III. Ocho días en diciembre.

Cláusula 53. La licencia con goce de sueldo para el personal de contrato indeterminado procederá previo convenio y autorización por la Junta Directiva y conforme a disponibilidad presupuestal por titulación, estudios de posgrado, cuatrimestre o año sabático.

Cláusula 54. El permiso sin goce de sueldo procederá previa autorización del representante legal de la Universidad a favor del personal cuando tengan una antigüedad mayor a 5 años, permiso que procederá hasta por 12 meses, que puede ser prorrogado por una sola vez, dependiendo la naturaleza del cargo desempeñado y necesidades de la Universidad. Conservando el trabajador su antigüedad.

Los permisos que excedan de 30 días se considerarán como licencias sin goce de sueldo. La licencia podrá concederse por un periodo mayor en caso de estudios doctorales o alguna actividad académica relevante, durante el tiempo que dure el programa, quedando sujeta a la autorización del representante legal.

Cláusula 54 bis. Las licencias por caso fortuito o de fuerza mayor menores a un mes quedarán sujetas a análisis y autorización del representante legal, sin que lo anterior implique hacer uso del permiso a que se refiere la cláusula anterior.

El personal administrativo regresará preferentemente al puesto que desempeñaba antes de su permiso, conservando su categoría y nivel. En el caso del personal docente regresará a su categoría, nivel y coordinación de adscripción.

Para que un agremiado del SUPAAUPZ pase a desempeñar un puesto de confianza, habrá de solicitar licencia mediante escrito dirigido al Sindicato; una vez concedido, quedarán suspendidos sus derechos sindicales; sin embargo, seguirá siendo miembro y aportará su cuota sindical.

Cláusula 55. Las licencias sin goce de sueldo no son renunciables salvo mutuo acuerdo de las partes, reanudarán el servicio hasta que concluya su licencia.

Cláusula 56. Las licencias y prórrogas sin goce de sueldo, se solicitarán por escrito por el interesado al Representante Legal de la Universidad, y en caso de su autorización se le hará del conocimiento al trabajador por escrito, con copia al Departamento de Recursos Humanos. Se procederá de la misma manera cuando se niegue el permiso.

Cláusula 57. El trabajador de confianza y agremiado al SUPAAUPZ tendrá derecho hasta 5 días disfrutables con goce de sueldo durante el año, no acumulables con los del año siguiente. En el caso del personal académico, para hacer uso de los días disfrutables, el trabajador deberá notificar por escrito al director de programa académico correspondiente. Tratándose del personal administrativo deberá notificar por escrito a su jefe inmediato.

El trabajador que solicite el permiso deberá presentarlo debidamente requisitado ante el departamento de Recursos Humanos, quien verificará que no exceda del 25% del personal de la academia en una misma fecha, salvo que haya concluido el periodo de clases frente a grupo. El no hacer uso de los días disfrutables no generará ningún derecho a pago económico.

Cláusula 58. La trabajadora embarazada disfrutará de los días de incapacidad en los términos de lo establecido en el artículo 101 de la Ley del IMSS. Durante la lactancia tendrá un descanso extraordinario de una hora diaria, para amamantar a su hijo, dentro de una jornada continua no menor de cinco horas, o dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, según la considere conveniente la madre trabajadora.

Para determinar los descansos a que se refiere esta cláusula, la trabajadora exhibirá los certificados médicos expedidos por el IMSS que establezcan la fecha aproximada del parto y que hagan saber la fecha en que sucedió el mismo.

Cláusula 59. La Universidad otorgará al personal de contrato indeterminado la facilidad de recorrer el horario de labores una hora, antes o después, a elección del trabajador que pruebe ser estudiante regular de programas académicos adecuados a su perfil, siempre que no afecte el servicio. El horario del trabajador administrativo puede ser convenido de acuerdo al horario que se tenga.

Cláusula 60. El jefe inmediato otorgará al trabajador, a la presentación de la tarjeta de citas del IMSS, permiso para asistir a consulta con el tiempo que considere necesario de anticipación a la hora estipulada a la cita médica. El trabajador justificará su permanencia con la constancia que el IMSS le expida.

En caso de que durante la jornada de trabajo el trabajador presentara algún problema de salud que por su naturaleza requiera atención médica urgente, se concederá el permiso correspondiente para que el trabajador acuda al IMSS, justificando, posteriormente la falta con la incapacidad o constancia médica expedida por éste, misma que deberá ser presentada oportunamente para este efecto.

Se aceptarán las recetas, citas y estudios con médicos particulares para justificar retardos e inasistencia solo por el día de la cita correspondiente. Aplicando lo anterior en casos urgentes para las citas de familiares de primer grado del trabajador.

Cláusula 61. El trabajador disfrutará de permiso con goce de sueldo por el término de cinco días hábiles en caso de paternidad; en caso de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos, se otorgarán cinco días hábiles; tratándose de hermanos, tres días hábiles y dos días hábiles cuando se trate de abuelos.

Los trabajadores tendrán derecho a 5 días hábiles cuando algún familiar de hasta el segundo grado requiera de cuidados médicos. Debiendo cumplir con el siguiente procedimiento:

- a. Deberá presentar constancia médica que señale claramente la necesidad de dicho periodo ante su jefe inmediato para su conocimiento y con copia para el departamento de Recursos Humanos. Para este caso no se aceptan recetas médicas.
- b. En caso de ser docente, el Director de Programa Académico asignará una actividad con el objetivo de cumplir con el programa de estudios.
- c. En caso de personal administrativo y de apoyo se coordinará con el área correspondiente para atender los asuntos urgentes que puedan surgir.

CAPÍTULO X

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 62. El trabajador al servicio de la Universidad tendrá derecho a:

- I.** Percibir los salarios que le correspondan por su trabajo.
- II.** Recibir un trato cordial y respetuoso por parte de los funcionarios de la Universidad y compañeros de trabajo.
- III.** Disfrutar de los permisos o licencias con o sin goce de sueldo, por el tiempo y motivos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- IV.** Participar en los concursos para promociones.
- V.** Que se acrediten en su expediente las notas buenas y de mérito, especificando el periodo o frecuencia de los mismos.
- VI.** La trabajadora, durante su embarazo no deberá realizar labores que exijan un esfuerzo físico considerable y signifiquen un peligro para su salud o para la del producto.
- VII.** Un descanso de media hora en forma escalonada para el personal administrativo de jornada continua dentro de cada área o departamento, para tomar sus alimentos, el que para no suspender las actividades normales será señalado por el jefe inmediato, en el horario que de común acuerdo establezcan entre las partes.
- VIII.** Formar parte de las comisiones mixtas a que se refiriere este Contrato Colectivo de Trabajo.
- IX.** Disfrutar del receso escolar y vacaciones conforme al calendario oficial de la institución autorizado por la Junta Directiva.
- X.** Ocupar el puesto que desempeñaba cuando se reintegre al servicio, después de ausencia por enfermedad, maternidad, suspensión y licencia con o sin goce de sueldo, en los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- XI.** Que le sean proporcionados oportunamente por la Universidad los materiales, herramientas, útiles y equipo necesario para el desempeño de los trabajos que les sean encomendados, entendiéndose que en ningún caso será responsabilidad del trabajador la no ejecución, demora o defecto del trabajo por falta del material.
- XII.** Ser asistido por un representante del Sindicato cuando así lo requiera el trabajador.
- XIII.** No ser separado de su empleo, salvo las causas previstas en la Ley.
- XIV.** Cuando tengan la encomienda de realizar trabajos fuera del lugar de su adscripción se le proporcionen oportunamente los viáticos para cubrir los gastos de traslado, alimentación y hospedaje suficientes, de acuerdo al Manual de Normas y Políticas del Ejercicio del Gasto Vigente.
- XV.** Asistir a eventos como son los cursos de formación Pedagógica y Actualización del personal, así como de Capacitación que organice o no, la Universidad, previo oficio de comisión correspondiente. Dichos permisos serán autorizados en términos de actualización, tecnologías de información y en el área de especialización.
- XVI.** Participar en actividades culturales y deportivas que organice la Universidad y/o el Sindicato, previa autorización del rector.
- XVII.** Sindicalizarse. Podrá sindicalizarse todo trabajador de la UPZ. En caso de ser personal de confianza, deberá contar con su respectiva licencia sindical.

XVIII. Disfrutar de las prestaciones económicas, en especie o de servicios que otorgue la Ley del IMSS.

XIX. Los demás que deriven del Presente Contrato Colectivo de Trabajo, de la Ley, acuerdos y convenios.

Cláusula 63. Son obligaciones del trabajador:

I. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se establezcan para comprobarlas.

II. Desempeñar sus labores con la eficiencia, eficacia, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las instrucciones de su jefe inmediato en relación con los servicios convenidos.

III. Observar buena conducta en el trabajo, manteniendo respeto a sus compañeros, jefes y en su caso al público.

IV. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, y devolver a la Universidad los materiales no utilizados.

V. Respetar y cumplir el presente Contrato Colectivo de Trabajo, acuerdos y convenios que se establezcan entre el Sindicato y la Universidad, así mismo acudir a firmar su contrato individual de trabajo cuatrimestralmente, mientras no obtenga un contrato indeterminado.

VI. Formar parte de las comisiones mixtas que establece el presente Contrato Colectivo de Trabajo, cuando así se le convoque.

VII. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación y adiestramiento programados por la Universidad y la Comisión Mixta correspondiente.

VIII. Guardar reserva de los asuntos oficiales que lleguen a ser de su conocimiento, con motivo del trabajo.

IX. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

X. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se requiera, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren los intereses de la Universidad o de las personas que laboren en el mismo.

XI. Abstenerse de hacer propaganda política o religiosa dentro de la Universidad.

XII. Poner en conocimiento del responsable de la Universidad, las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

XIII. Someterse a reconocimientos médicos y profilácticos previstos por la Ley y la propia del IMSS.

XIV. Comunicar al responsable de la Universidad, las deficiencias que advierta en el servicio, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses de la Universidad, la vida y seguridad de los que en ella laboran.

XV. Poner en conocimiento de la Universidad, para los efectos procedentes, cuando reciban por error algún pago en exceso o que no le corresponda.

XVI. Observar y difundir las medidas preventivas sobre riesgos de trabajo que establezca la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

XVII. Usar durante sus labores el equipo de protección que proporcione la Universidad.

XVIII. Portar el gafete de identificación que se le proporcione dentro de la Universidad.

- XIX.** Registrar su domicilio en el área correspondiente o con el responsable de la Universidad, comunicando oportunamente cualquier cambio.
- XX.** Tratar al público, padres de familia, alumnos, a sus jefes, a sus compañeros y subordinados con atención, cortesía y respeto propias de sus funciones de servidores públicos.
- XXI.** Tratar siempre los asuntos oficiales a su cargo con su jefe inmediato.
- XXII.** Someter, en primer término, a su jefe inmediato cualquier problema que se relacione con sus labores en la Institución.
- XXIII.** Cumplir las comisiones que le sean conferidas por la Universidad.
- XXIV.** Comunicar a su jefe inmediato las observaciones y medidas que estimen pertinentes, sobre desperfectos de maquinaria, instalaciones, equipo y otros bienes, tendientes a evitar daños o perjuicios a la Universidad, a sus compañeros de trabajo o a él mismo.
- XXV.** Hacer entrega, acorde con el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley y demás normas y leyes aplicables, de bienes y documentos que estén a su cargo, antes de separarse del servicio o cambiar de adscripción, o bien cuando sean requeridos por personal autorizado.
- XXVI.** Cumplir su horario de trabajo.
- XXVII.** Informar al jefe inmediato sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando le sea requerido o cuando le sea solicitado.
- XXVIII.** Dar aviso a la Universidad, dentro del plazo de tres días hábiles siguientes, de las causas justificadas que le impidieron acudir a su trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- XXIX.** Permanecer en las instalaciones de la Universidad durante su jornada laboral de acuerdo a su horario de trabajo, salvo comisiones o casos de fuerza mayor que deberán ser reportados a su jefe inmediato. Para fortalecer el área académica y administrativa en cuanto a las ausencias que se detecten por parte del personal en sus áreas de trabajo se establecerá el procedimiento dispuesto en la cláusula 30 del presente ordenamiento.
- XXX.** Las demás que deriven del presente Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley.

Cláusula 64. Queda prohibido al trabajador:

- I.** Entorpecer u obstruir las labores de los compañeros de trabajo o demorar los propios, sin causa justificada debidamente acreditada como legal.
- II.** Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo.
- III.** Checar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia de otro trabajador o permitir que lo hagan por él.
- IV.** Asistir al desempeño de sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica, notificando previamente a la iniciación del servicio a su jefe inmediato y exhibiendo la prescripción suscrita por el médico certificado, y en caso de requerir incapacidad, ésta deberá ser expedida por el IMSS.
- V.** Consumir bebidas embriagantes, psicotrópicas, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o en el centro de trabajo, salvo que exista prescripción médica, en los términos del inciso anterior.
- VI.** Realizar actos de usura con sus compañeros en el centro de trabajo.

- VII.** Ofender en cualquier forma a sus superiores jerárquicos, subordinados, compañeros de trabajo, familiares de éstos o demás personas que acudan a la Universidad.
- VIII.** Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir riesgos de trabajo.
- IX.** Sustraer del centro de trabajo los documentos, útiles o pertenencias de la Universidad sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes.
- X.** Hacer uso indebido de los bienes de la Universidad que manejen con motivo de su trabajo.
- XI.** Permitir que, sin la autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.
- XII.** Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores.
- XIII.** Separarse de sus labores sin autorización del jefe inmediato de la Universidad, salvo causa de fuerza mayor.
- XIV.** Portar armas al interior de la Institución de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de ésta lo exija y para ello haber sido proporcionada por la Universidad.
- XV.** Practicar cualquier acto en contra de alumnos, compañeros, jefes o subordinados que atenten contra su libertad sexual.
- XVI.** Solicitar, sugerir, incitar o cualquier otro acto semejante para obtener una dádiva de cualquier especie con la finalidad de incrementar su carga de trabajo o conseguir un beneficio personal o alterar el resultado de una evaluación.
- XVII.** Proponer, solicitar, recibir, exigir o incitar para sí o para otro u otros, conductas de tipo sexual, económico, personal o pasional a un alumno o alumna de la Universidad.
- XVIII.** Realizar cualquier tipo de reunión individual o sindical y/o celebración durante la jornada laboral. Exceptuando de lo anterior el derecho a impartir su propio curso de inducción al SUPAAUPZ al personal de nuevo ingreso respetando la libertad sindical, no debiendo afectar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- XIX.** Las demás que establezca el presente Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley.

Cláusula 65. Son obligaciones específicas de los trabajadores del área académica además de las señadas en las cláusulas anteriores:

- I.** Dar a conocer a sus alumnos el primer día de clases de cada cuatrimestre, el programa, método de evaluación y bibliografía de la asignatura correspondiente.
- II.** Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas a los alumnos de la Universidad cuando estén inscritos en alguna asignatura que el profesor imparta en el periodo en cuestión.
- III.** Presentar oportunamente a su jefe inmediato la documentación que se le requiera, relacionada con su actividad, así como entregar sus avances programáticos de su asignatura.
- IV.** Participar de forma productiva y activa en las actividades académicas.
- V.** Realizar los exámenes a los alumnos y evaluar puntualmente el aprovechamiento de éstos de acuerdo con los procedimientos de evaluación y los calendarios establecidos.
- VI.** Cubrir al 100% los programas de estudio autorizados en las asignaturas correspondientes.
- VII.** Cumplir con las disposiciones que marca el reglamento académico.

VIII. Cumplir en tiempo y forma con cada una de sus actividades académicas establecidas en su horario de trabajo.

IX. Cumplir con la entrega de la Carpeta de Evidencia docente al final del cuatrimestre y capturar en el Sistema Integral de Información la programación y calificaciones según el calendario definido por la Secretaría Académica y el Departamento de Servicios Escolares.

X. Participar en los procesos de evaluación establecidos en el RIPPPA y obtener un buen desempeño.

CAPÍTULO XI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA UNIVERSIDAD

Cláusula 66. Son obligaciones de la Universidad:

I. Cumplir con las normas de trabajo establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley y las demás disposiciones aplicables.

II. De acuerdo con la fracción anterior, entregar puntualmente y con todos los requisitos que marca la cláusula 16 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, el contrato individual de trabajo que le corresponda al trabajador.

III. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene.

IV. Proporcionar al trabajador los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el buen desempeño de su trabajo.

V. Incorporar al trabajador a la seguridad social en la forma y términos que fije la Ley del IMSS.

VI. Conceder al trabajador, licencias con o sin goce de sueldo, en los términos previstos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley, y demás disposiciones aplicables.

VII. Otorgar a sus trabajadores con contrato individual de trabajo indeterminado, en caso de supresión de plazas, otra equivalente en categoría y sueldo. De acuerdo a condiciones escalafonarias, y en base a la suficiencia presupuestal y matrícula.

VIII. Impartir cursos de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas establecidos por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

IX. Efectuar las deducciones permitidas por la Ley a los salarios de los trabajadores.

X. Integrar los expedientes de sus trabajadores y expedir los reportes de ingresos y deducciones previa autorización del trabajador. Además, otorgar el reporte mensual de cuotas sindicales y los informes oficiales que le sean solicitados por autoridades administrativas o laborales.

XI. Cumplir con las resoluciones que dicte la Junta que hayan causado ejecutoria.

XII. Pagar al trabajador los salarios que dejó de percibir cuando fue privado de su libertad, si actuó en defensa de los intereses de la Universidad, cuando acredite en forma indubitable su inocencia en la comisión del delito o delitos imputados. Siempre y cuando se compruebe dicha defensoría a la institución. Asimismo, proporcionar la defensa jurídica al trabajador sin ningún costo para éste.

XIII. Pagar al trabajador los salarios que deje de percibir cuando sea privado de su libertad por la supuesta comisión de delitos que la propia Universidad le haya imputado, cuando demuestre en forma indubitable su inocencia.

XIV. Cubrir al trabajador los salarios y demás prestaciones en términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

XV. Pagar al trabajador, cuando sea el caso, las horas extras laboradas de conformidad a lo establecido en presente Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley federal del Trabajo.

XVI. Dar de alta en nómina al trabajador en el período inmediato que corresponda de acuerdo a la autorización para que se reincorpore después de haber gozado de licencia con o sin goce de sueldo.

XVII. Otorgar las facilidades necesarias para ascensos y permutas una vez autorizadas por la Universidad.

XVIII. Proporcionar al trabajador, los viáticos para realizar las comisiones de trabajo que le sean encomendadas cubriendo los gastos de traslado, alimentación y hospedaje. De acuerdo al Manual de Normas y Políticas del Gasto Vigente.

XIX. Expedir constancia de servicios al trabajador cuando éste lo solicite y previa autorización del mismo, con copia al Sindicato en el caso del personal sindicalizado.

XX. Inscribir a sus trabajadores al IMSS dentro del tiempo que marque la Ley del IMSS.

XXI. Gestionar junto con el Sindicato, y en su caso celebrar convenios con establecimientos o servicios de esparcimiento, a fin de que todos los trabajadores de la Universidad puedan adquirir artículos o servicios a un bajo costo.

XXII. Vigilar que al trabajador se le dé un trato cordial y respetuoso por parte de los funcionarios y demás trabajadores de la Universidad con los que cotidianamente labora, sancionando en términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley y demás normas aplicables a aquéllos que no cumplan con esta disposición.

XXIII. Hacer llegar al trabajador por los medios que determine la Universidad, en tiempo y forma, el salario y todos los beneficios y prestaciones que se establezcan en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley y las demás normas aplicables.

XXIV. Garantizar un espacio a los docentes para que realicen sus trabajos académicos, de investigación, servicios y asesorías, equipándolos con mobiliario adecuado, esto en sus horas de descarga o fortalecimiento.

XXV. Proporcionar un espacio cuando se realicen actividades de las comisiones mixtas en el centro de trabajo, así como los tableros para cubrir las necesidades de difusión de las mismas.

XXVI. Entregar el monto del descuento de las cuotas sindicales y demás apoyos económicos pactados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, según las fechas pactadas para el pago, previa entrega del recibo correspondiente.

XXVII. Fomentar las actividades sociales, culturales y deportivas entre sus trabajadores, proporcionándoles en la medida de la disponibilidad presupuestal el material requerido.

XXVIII. Dar de alta a los Trabajadores de la Universidad ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; de acuerdo a la cotización que cada uno de estos realice ante dicha institución.

XXVIII bis. La Universidad, a través del Departamento de Recursos Humanos, deberá impartir un curso de inducción al personal de nuevo ingreso, en el cual se incluyan los procesos académicos y administrativos que realizarán durante su jornada de trabajo, sin menoscabo de notificar al SUPAAUPZ para el curso de inducción a que hace referencia el numeral XVIII de la cláusula 64.

En caso de incumplimiento del trabajador a la normatividad contenida en la cláusula segunda, se notificará al Departamento de Recursos Humanos quien dará seguimiento y en su caso apercibirá tal incumplimiento apoyándose para esto en las áreas que considere pertinentes.

XXIX. Las demás que se deriven del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley, y demás normatividad aplicable.

Cláusula 67. Son prohibiciones en general del personal de confianza de la Universidad:

I. Exigir o aceptar dinero u otras dádivas de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

II. Hacer o permitir se hagan colectas, suscripciones o propaganda política o religiosa en los lugares de trabajo.

III. Presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga, salvo que en este último caso exista prescripción médica.

IV. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio a pertenecer o no a algún Sindicato o agrupación de cualquier naturaleza, o a que voten por un determinado partido o candidato político.

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato de los trabajadores.

VI. Evitar cualquier acto que tenga por objeto impedir o dificultar que quien se haya separado de su trabajo obtenga empleo.

VII. Obligar a los trabajadores, que presten sus servicios para éste, dentro o fuera de la jornada. Si el trabajador acepta prestarle el servicio fuera de la jornada de trabajo, la remuneración que se cubra será de carácter personal y de ninguna manera a cargo de la Universidad.

VIII. Distraer a sus trabajadores para realizar actividades propias de partidos políticos dentro del horario de trabajo.

IX. Entorpecer u obstruir las labores de los trabajadores subordinados a su cargo.

X. Encubrir a trabajadores para que no cumplan su jornada y/o se otorguen estímulos a cambio de actividades o servicios personales que beneficien al Rector o sus representantes.

XI. Hacer uso indebido de los bienes y recursos económicos y materiales de la Universidad, vehículos e instalaciones a su cargo.

CAPÍTULO XII

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Cláusula 68. Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, se regirán por las disposiciones de la Ley del IMSS y de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO XIII DE LAS PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

Cláusula 69. Las prestaciones y servicios sociales proporcionados a los trabajadores se regirán adoptando el tabulador autorizado por la Junta Directiva.

Cláusula 70. La Universidad otorgará la cantidad de \$2,500.00 pesos moneda nacional cada año, a los trabajadores con discapacidad visual que presenten certificado médico expedido por el IMSS, que acredite la necesidad de anteojos, (este certificado IMSS será requerido sólo en la primera vez, subsecuentemente bastará con certificado médico genérico que acredite la discapacidad visual); el apoyo será entregado dentro de los tres días siguientes a la fecha de la solicitud que por escrito presenten ante el Departamento de Recursos Humanos de la Institución.

Cláusula 71. La Universidad se compromete a tener asegurados los vehículos oficiales, con cobertura amplia que garantice al trabajador y a la institución, la asesoría jurídica y las fianzas que garanticen la responsabilidad civil de daños propios y contra terceros derivada de dicho siniestro, excepto cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez, bajo el influjo de drogas o enervantes o bien, ocurra el accidente por su negligencia inexcusable.

Cláusula 72. La Universidad cubrirá totalmente los gastos por expedición o reexpedición de licencia de manejo al trabajador que tenga asignado el puesto de chofer o que aún sin tener este puesto, desempeñe la función de manera permanente.

Cláusula 73. La Universidad Politécnica de Zacatecas, a través de la Secretaría de Educación y Cultura gestionará ante los Centros de Educación Infantil de la propia Entidad Pública para que se apoye a Docentes y/o Administrativos con las guarderías conocidas con el nombre de CENDI, que generen el cuidado de los menores que de acuerdo con la Reglamentación de dichas instancias se encuentren en posibilidad de recibir tales beneficios.

Cláusula 74. Se establece para las madres trabajadoras y/o los padres que acrediten el nacimiento de sus hijos y que cuente con relación laboral vigente en la Institución bien como Docentes y/o Administrativos, el beneficio de una Canastilla de Maternidad, que no rebasará el monto de los \$1,600.00, siempre y cuando se acredite con la copia certificada del acta de nacimiento de los hijos. Dentro de los 6 meses siguientes a la fecha del nacimiento, misma que se tramitará a través de solicitud por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos de la Institución y pagaderos dentro de los tres días hábiles siguientes a la autorización y comprobación del evento.

Cláusula 75. Los hijos de los trabajadores que estudien en la Universidad quedan liberados del pago de colegiatura e inscripción previa autorización de la Junta Directiva.

Cláusula 76. La Universidad otorgará al trabajador que contraiga matrimonio civil, cinco días hábiles de descanso con goce de sueldo por una sola ocasión.

Cláusula 77. Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho al pago de 5 días de salario convencional, y seis en caso de que el año sea bisiesto; por concepto de ajuste de calendario, a pagarse en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Al personal que haya laborado menos de un año le corresponderá la parte proporcional.

Cláusula 78. La Universidad autorizará a las madres trabajadoras que por caso fortuito no fueron atendidas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, un permiso de 5 días con goce de sueldo para ausentarse por suspensión de embarazo espontáneo presentando la Constancia Médica correspondiente y tres días al trabajador cuya pareja se encuentre en la misma condición, en este último caso el personal docente dejará actividad compensatoria a sus grupos.

Cláusula 78 bis. El personal que ingrese a sus hijos al servicio de guardería tendrá derecho de asistir al proceso de adaptación correspondiente, previa presentación de constancia expedida por la guardería para tal efecto.

CAPITULO XIV DEL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO

Clausula 79. El ingreso, promoción y permanencia del personal académico, se regirá bajo los lineamientos del RIPPPA considerando la participación de la academia.

En el caso de necesidad de contratación de personal académico, se considerará en primer lugar la publicación de una convocatoria interna dirigida exclusivamente al personal Académico y Administrativo de la Institución para cubrir la vacante correspondiente. La convocatoria deberá emitirse tomando en cuenta las necesidades del Programa Académico con base a los criterios de los organismos acreditadores y el perfil general de la descripción de puestos del Programa Académico, mismo que se encuentra en la descripción de puestos de la Universidad. Si la convocatoria se declara desierta, entonces se hará pública y abierta.

Las convocatorias se darán a conocer por medio de correo electrónico a todo el personal y deberán llevar el visto bueno de la mayoría de la academia, y se hará llegar copia de la misma al SUPAAUPZ.

En caso de ser convocatoria interna para cubrir incapacidad o licencia por tiempo determinado, se faculta al representante legal para la contratación por un periodo no mayor a un año, en caso de exceder el tiempo anterior se someterá al procedimiento establecido por el RIPPPA siempre y cuando el personal académico notifique de su extensión con 3 meses de anticipación.

Cláusula 79 Bis. - En correlación al artículo 3 del RIPPPA, la evaluación de los productos de alto impacto se considerará como sigue:

Valor del producto

JCR	1	
Revistas arbitradas de la lista de CONACYT, propiedad intelectual (propiedad industrial, propiedad autoral, otras obras)	0.75	
Artículos con ISSN, ISBN	0.5	
Antigüedad	1	Punto por año
Maestría	2	Se tomará en cuenta solo el nivel más alto para el puntaje
Doctorado	4	

Cláusula 79 Ter. - Para el ingreso del personal académico de Inglés, se requerirá como mínimo los requisitos del nivel “A”.

Para tener derecho a evaluación de promoción, el interesado deberá tener contrato por tiempo indeterminado y al menos, dos años de labores ininterrumpidas en la categoría o nivel anterior.

a) Nivel “A”:

- Contar con la Licenciatura en enseñanza del inglés o idiomas o equivalencias reconocidas a nivel nacional e internacional (DGAIR) y experiencia laboral de mínimo tres años, poseer aptitudes para la docencia y poseer constancia de competencia lingüística (conocimientos y aptitudes) reconocida dentro del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas con los siguientes resultados:

- I. Certificado como mínimo tipo B1 para no nativos de la lengua extranjera
- II. Certificado como mínimo tipo B2- (Intermedio Superior) para nativos de la lengua extranjera.

Anexo 1

Instrumentos o cursos que **incluyen Evaluación de Conocimientos y Práctica Docente**, respaldados oficialmente por un **Gobierno Extranjero** en el que el idioma inglés sea lengua nativa o primera lengua.

1	Para obtener el título profesional de:	Evaluación o Curso Acreditado	Respaldo
Licenciatura en la Enseñanza del Inglés		COTE (Certificate for Overseas Teachers of English)/The University of Cambridge.	Gobierno del Reino Unido de la Gran Bretaña por conducto del titular del Consejo Británico, en su carácter de Agregado Cultural de la Embajada Británica en México.
		ICELT (In-Service Certificate in English Language Teaching)/The University of Cambridge.	
		CELTA (Certificate in Teaching English to Speakers of Other Languages)/The University of Cambridge.	
2	Para obtener el título profesional de:	Evaluación o Curso Acreditado	Respaldo
Especialidad en la Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera		DELTA (Diploma in Teaching English to Speakers of Other Languages)/The University of Cambridge. En su caso, se aceptará el DOTE (Diploma for Overseas Teachers of English) que impartió hasta 2002.	Gobierno del Reino Unido de la Gran Bretaña por conducto del titular del Consejo Británico, en su carácter de Agregado Cultural de la Embajada Británica en México.
3	Para obtener el título profesional de:	Evaluación o Curso Acreditado	Respaldo
Maestría en Enseñanza del Inglés		DELTA (Diploma in Teaching English to Speakers of Other Languages)/The University of Cambridge.	Gobierno del Reino Unido de la Gran Bretaña por conducto del titular del Consejo Británico, en su carácter de Agregado Cultural de la Embajada Británica en México.
Para obtener el grado de maestría será necesario que el aspirante elabore una Tesis e Investigación de un tema afín a la enseñanza del idioma en México.			

Anexo 2

Instrumentos o cursos que incluyen **Evaluación de Conocimientos y Práctica Docente**, respaldados por un **Colegio de Profesionistas** afín a la enseñanza del inglés, registrado a nivel federal ante la Dirección General de Profesiones, que cuente con el mayor número de afiliados registrados ante dicha unidad administrativa.

1	Para obtener el título profesional de:	Evaluación o Curso Acreditado	Respaldo
Licenciatura en la Enseñanza del Inglés		Tefl Certification Program/ CETYS Universidad	Curso reconocido en términos de las Normas emitidas en 2010. Su vigencia en 2011 se extiende en tanto no reciba observaciones del Colegio de Profesionistas respectivo.
		Certificate for English Teachers/ Red Nova Consultants	
		Joint Certificate in Teaching To Speakers of Other Languages (Joint Cert TESOL)/ Trinity College London	
		TESST (Teachers of English to Spanish Speakers Test College Board Puerto Rico and Latin America (mínimo 98 puntos). Siempre y cuando, se incluya un dictamen con resultado satisfactorio, emitido por el Colegio de Profesionistas en la Enseñanza del Inglés A.C., de que los aspirantes se sujetaron a un proceso de evaluación de práctica docente	
		TEFL (Teaching English as a Foreign Language) Professional Certificate /The University of Arizona. College of Humanities. Center of English as a Foreign Language “accredited by the Commission on English Language Program Accreditation” CEA “Full/Regular” TEFL y/o “Online TEFL (including basic and advanced courses)”. Tanto en el programa regular como en el programa en línea, es indispensable contar con el “20 hour TEFL <i>practicum</i> supplement.	
		Teacher Proficiency Course (The Anglo Mexican Foundation, A.C.)	
		Teacher Development Course (The Anglo Mexican Foundation, A.C.)	

Anexo 3

Instrumentos o cursos que **sólo incluyen evaluación de conocimientos** respaldados por un colegio de profesionistas afín a la enseñanza del inglés, registrado a nivel federal ante la Dirección General de Profesiones, que cuente con el mayor número de afiliados registrados ante dicha unidad administrativa, o respaldados oficialmente por un gobierno extranjero en el que el idioma inglés sea lengua nativa o primera lengua.

1	Para obtener el título profesional de:	Evaluación o Curso Acreditado	Respaldo
	Licenciatura en la Enseñanza del Inglés	<p>Diagnostic Tests for Teachers of English/ Red Nova Consultants. Resultado Aprobatorio</p> <p>TEFL (Teaching English as a Foreign Language) Professional Certificate /The University of Arizona. College of Humanities. Center of English as a Foreign Language “accredited by the Commission on English Language Program Accreditation” CEA “Full/Regular” TEFL y/o “Online TEFL (including basic and advanced courses)”.</p>	Curso reconocido en términos de las Normas emitidas en 2010. Su vigencia en 2011 se extiende en tanto no reciba observaciones del Colegio de Profesionistas respectivo.
2	Para obtener el título profesional de:	Evaluación o Curso Acreditado	Respaldo
	Especialidad en la Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera	<p>Diploma en Enseñanza del Inglés para Fines Específicos – Diploma in Teaching English for Specific Purposes (Dip TESP) / Universidad de Southampton, Reino Unido / The British Council</p>	Gobierno del Reino Unido de la Gran Bretaña por conducto del titular del Consejo Británico, en su carácter de Agregado Cultural de la Embajada Británica en México.

b) Nivel “B”:

- Contar con 3 años de antigüedad en la institución como docente en la academia de inglés de manera ininterrumpida (excepto licencia sindical), tener grado de maestría o equivalencias reconocidas por instancias evaluadoras (DGAIR) a nivel nacional e internacional, siendo estas instancias evaluadoras reconocidas dentro del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

- Poseer constancia de competencia lingüística (conocimientos y aptitudes) reconocidos dentro del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas con los siguientes resultados:

I.- Certificado tipo B1+ para no nativos de la lengua extranjera.

II.- Certificado tipo B2 para nativos de la lengua extranjera.

c) Nivel “C”:

- Haber trabajado 6 años como docente en la academia de inglés de manera ininterrumpida (excepto licencia sindical) y tener grado de doctor.

- Poseer constancia de competencia lingüística (conocimientos y aptitudes) reconocidos dentro del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas con los siguientes resultados:

I.- Certificado tipo B1- para no nativos de la lengua extranjera.

II.- Certificado tipo DIPLOMA C1 para nativos de la lengua extranjera.

d) Nivel “D”:

- Tener grado de doctor; haber trabajado eficientemente cuando menos ocho años ininterrumpidos en labores docentes en la academia de Inglés (excepto licencia sindical), y contar con constancia de competencia lingüística (conocimientos y aptitudes) reconocidos dentro del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas con los siguientes resultados:

I.- Certificado tipo B2 para no nativos de la lengua extranjera.

II.- Certificado tipo DIPLOMA C1+ para nativos de la lengua extranjera.

CAPÍTULO XV

DEL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Cláusula 80. Es considerado miembro del Personal Administrativo, quienes desempeñan funciones de planeación, organización y control en las áreas y procesos administrativos de la Universidad.

El personal de confianza, se regirá por las disposiciones señaladas en los numerales 9, 49 fracción III, 182, 183, 184, 185 y 186 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 81. Es personal de confianza todo aquel que realice funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Universidad, adscritos en los puestos de Secretario Administrativo, Secretario Académico, Abogado General, Contralor, Director de Programa Académico, Director, Subdirector y Jefe de Departamento.

Cláusula 82.- El personal administrativo podrá participar en las convocatorias internas emitidas por la Rectoría para su permanencia y promoción, cuando cumplan los requisitos establecidos en este capítulo y en las convocatorias correspondientes.

Cláusula 83.- En los casos de contratación de personal de nuevo ingreso, el Departamento de Recursos Humanos recibirá la requisición por parte del área donde exista la vacante, para que inicie el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción correspondiente, así como la afiliación al SUPAAUPZ.

Se tomarán en cuenta solicitudes de aspirantes externos, siempre y cuando la vacante ofertada no pueda ser cubierta con el personal de la Universidad.

Cláusula 84.- Se procurará que el trabajador que recién ingrese, lo haga con la categoría menor de acuerdo al tabulador salarial que aplique, con la finalidad de promover el crecimiento del personal que ya labora en la Institución.

Cláusula 85.- El proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción lo realizará el Departamento de Recursos Humanos, conforme al procedimiento establecido, y la contratación de los candidatos idóneos deberá llevar el visto bueno de la Secretaría Administrativa.

Para el trabajador que sea promovido, se considerará que el cambio represente una mejora para sus condiciones actuales de trabajo, previa convocatoria y cumplimiento de los requisitos establecidos en el perfil de puestos.

Cláusula 86.- Si existen dos o más trabajadores que participaron en la convocatoria, que puedan aspirar a la clave presupuestaria vacante, se considerará en primer lugar que posean el perfil requerido para el puesto, su antigüedad laboral ininterrumpida y ser agremiado del SUPAAUPZ. En caso de que un trabajador que se encuentre de permiso, no se reintegre a sus labores en tiempo y forma, se otorgará la plaza al trabajador que en el momento la esté cubriendo, siempre y cuando no se trate de un puesto de confianza.

CAPÍTULO XVI DEL MOVIMIENTO DE PERSONAL

Cláusula 87. El Representante Legal de la Universidad, podrá reubicar al personal de confianza, de manera justificada, y motivada de acuerdo a las necesidades de la Institución, lineamientos administrativos y legales, para el mejor desempeño de los objetivos educativos y administrativos de la Universidad; siempre y cuando no vulnere los derechos mínimos de los trabajadores.

CAPÍTULO XVII DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Cláusula 88. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá promover la orientación e instrucción a los trabajadores en materia de seguridad e higiene, así como el que elabore y/o reforme el reglamento respectivo, instructivos, circulares, avisos y en general cualquier asunto relativo a esa materia. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene vigilará el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene relativas al trabajo de mujeres y menores.

Cláusula 89. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se integrará con un miembro designado por el Representante Legal de la Universidad, un representante designado por el Sindicato, y un representante que designe la Comisión del RIPPPA.

Cláusula 90. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se compromete a elaborar el Reglamento que norme sus actividades internas y regule todas aquellas propias de su función, el cual se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO XVII DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Cláusula 91. La Universidad está obligada a proporcionar capacitación y adiestramiento técnico y profesional a los trabajadores, por lo cual apegados a la fracción VII del artículo 3 de la Constitución, al capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, al Decreto Gubernativo de la Universidad Politécnica de Zacatecas y al RIPPPA, se aplicará de acuerdo al plan anual de capacitación presentado por el Departamento de Recursos Humanos. Será obligatorio para todos los trabajadores recibir la capacitación y adiestramiento tanto en su actividad principal como en otras de su misma categoría o perfil.

Cláusula 92. Para los efectos de la cláusula anterior, se integrará una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que será constituida por dos representantes de la Universidad, dos representantes del Sindicato y el voto de calidad del Representante Legal de la Universidad para que se presenten para proponer planes y programas al Departamento de Recursos Humanos para que se considere en el Plan Anual de Capacitación.

Cláusula 93. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento se compromete a elaborar el Reglamento que regule sus actividades internas y todas aquellas propias de su función, debiendo depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cláusula 94. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento promoverá ante los órganos competentes y ante la Universidad la fijación de los criterios generales sobre superación académica y actualización de los conocimientos de los trabajadores en general.

TRANSITORIOS

Primero. - El Departamento de Recursos Humanos cuenta con 30 días naturales a partir de la firma de este contrato para reportar a la Secretaría Administrativa el proceso de reclutamiento y selección del personal docente (contratación directa y/o por ausencia de convocatoria) y administrativo, entendiéndose este último como personal de apoyo y mantenimiento.

Segundo. - Los Reglamentos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento deberán ser depositados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del término de 60 días naturales a partir de la firma del presente contrato.

Tercero. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo surtirá sus efectos legales desde la fecha y hora de presentación del documento en la Junta de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, para efectos de revisiones futuras, se establece que el Sindicato podrá solicitar la revisión integral del mismo.

Cuarto. - Ambas partes se comprometen en cumplimiento en lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley federal del trabajo, a depositar el presente Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Quinto. - La Universidad está de acuerdo en difundir adecuadamente el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

FIRMAN EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

POR LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ZACATECAS:

**CATARINO MARTÍNEZ DÍAZ
RECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA UPZ**

Y

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ZACATECAS:**

**VÍCTOR MANUEL CASAS SÁENZ
SECRETARIO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SUPAAUPZ**

LAS FIRMAS ANTERIORES CORRESPONDEN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REGULARÁ LAS RELACIONES JURÍDICO-LABORALES, ENTRE ESTE ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO Y SUS TRABAJADORES DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS, POR EL BIENIO 2019-2021. CONSISTENTE EL MISMO EN TREINTA Y CUATRO (34) FOJAS POR UNO DE SUS LADOS. CONSTE.