

CONTRATO COLECTIVO NÚM.: 13/2017.

- - - Zihuatanejo de Azueta, Guerrero, a siete de febrero del año dos mil diecisiete. - - -

- - - Téngase por recibido el escrito presentado fecha tres de febrero del año en curso, suscrito por el C.P. RENE GALEANA SALGADO, en su carácter de Rector de la UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LA COSTA GRANDE, personalidad que acredita en términos del nombramiento de fecha diecisiete de noviembre del año dos mil quince, y el C. ROBERTO RODRIGUEZ GARFIAS, en su carácter de Secretario General del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO Y DE LOS MUNICIPIOS, personalidad que acredita en los términos de la copia certificada de la toma de nota de fecha doce de agosto del año dos mil catorce, y toda vez que dichas documentales reúnen los requisitos establecidos por el artículo 692 fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo Reformada, se les reconoce la personalidad con que se ostentan, ordenándose la devolución de dichos documentos previo cotejo y certificación que se haga de las copias fotostáticas que para tal efecto se exhiben y para que obren en autos, asimismo acompaña el original y dos copias del contrato colectivo de trabajo y tabulador de salarios, en ese sentido y toda vez que reúne los requisitos que señala el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, en tal virtud regístrese bajo el número **13/2017** el contrato colectivo de trabajo y tabulador de salarios que celebran el SINDICATO de referencia, representado por el C. ROBERTO RODRIGUEZ GARFIAS y la UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LA COSTA GRANDE, representada por el C.P. RENE GALEANA SALGADO, en su carácter de Rector; en tal virtud entérguese a las partes copias autorizadas previo recibo que sea otorgado.- NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- Así lo acordaron y firmaron los CC. Miembros LIC. MARCO ANTONIO BENITEZ LORENZANA, MARIA ALEJANDRA ESPIRITU LÓPEZ Y LIC. MARIA ZULMA CAMPOS PEÑALOZA, en su carácter de Presidente, Representante Obrero y Representante Patronal, respectivamente, que integran esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje, por ante el C. LIC. FRANCISCO SALVADOR RAMÍREZ CHAVEZ, Secretario General que da fe. - - -

[Handwritten signatures in blue ink]



**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE
LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS
DEL GOBIERNO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS**



**CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA COSTA
GRANDE DE GUERRERO**

SECCIÓN LXXII

ENERO 2017

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA COSTA GRANDE DE GUERRERO, REPRESENTADA POR EL C. RECTOR C. P. RENE GALEANA SALGADO, CON DOMICILIO EN CARRETERA NACIONAL ACAPULCO-ZIHUATANEJO KM. 201, EJIDO EL COCOTERO, PETATLÁN, GUERRERO, Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS (SUTSOPEGM), REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL EL C. ROBERTO RODRÍGUEZ GARFIAS, CON DOMICILIO EN CORREGIDORA ESQUINA SANTOS CABAÑAS, SIN NÚMERO, BARRIO DE SAN MATEO, CÓDIGO POSTAL 39022, CHILPANCINGO DE LOS BRAVO, GUERRERO, QUE REGIRÁ LAS RELACIONES JURÍDICO-LABORALES ENTRE ESTA INSTITUCIÓN Y SUS TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO DE LA SECCIÓN LXXII REPRESENTADA POR EL SECRETARIO GENERAL DE LA MISMA, EL C. LIC. FRANCISCO JAVIER ORBE TORRES, CON DOMICILIO EN CARRETERA NACIONAL ACAPULCO-ZIHUATANEJO KM. 201, EJIDO EL COCOTERO, PETATLÁN, GUERRERO, POR TIEMPO INDETERMINADO, FORMALIZANDO AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLAUSULAS:



PODER EJECUTIV
ZIHUATANEJO GRO
SECRETARIA

CAPÍTULO PRIMERO

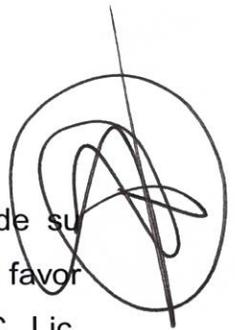
DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 1ª

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 386, 387, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 399 bis, 400, 401, 402 y 403 de la ley federal del trabajo se firma el presente contrato colectivo de trabajo.

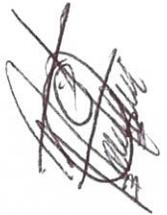
CLAUSULA 2ª

La Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero, a través de su representante que acredita su personalidad con el nombramiento que en su favor fue expedido por el Gobernador Constitucional del Estado de Guerrero, C. Lic. Héctor Astudillo Flores, de fecha 17 de noviembre del año dos mil quince; con facultades para suscribir éste contrato y con domicilio fiscal en Carretera Nacional Acapulco-Zihuatanejo, km. 201, Ejido El Cocotero, Petatlán, Guerrero, Código Postal 40830.



CLAUSULA 3ª

El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Organismos Públicos Descentralizados del Gobierno del Estado y los Municipios, está representado de acuerdo con sus estatutos por el Secretario General, C. ROBERTO RODRÍGUEZ GARFÍAS, quien suscribe este contrato y declara que dicha agrupación está legalmente constituida y registrada con la Toma de Nota Exp. Num. Reg. 228/2006, de fecha doce de agosto del año dos mil catorce, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guerrero.



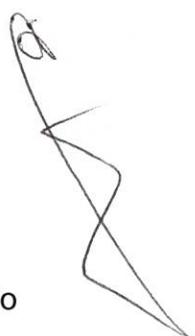
CAPÍTULO SEGUNDO

DEFINICIONES

CLAUSULA 4ª

Con objeto de abreviar la interpretación del presente Contrato Colectivo de Trabajo y facilitar su aplicación, se adoptan las denominaciones siguientes con el significado que a continuación se consigna:

I. INSTITUCIÓN: Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero (Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Guerrero).



II. SINDICATO: Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Organismos Públicos Descentralizados del Gobierno del Estado y de los Municipios (SUTSOPEGM).

SECCION SINDICAL.- EL COMITÉ EJECUTIVO DE LA SECCIÓN LXXII EN LA UTCGG.

III. CONTRATO: El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

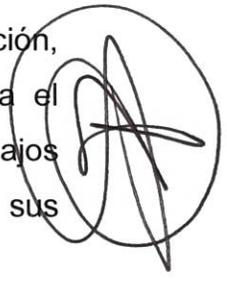
IV. TRABAJADOR: Es la persona física, mujer u hombre, profesor, técnico académico, analista administrativo, coordinador, técnico docente, personal administrativo o de apoyo que presta sus servicios de docencia, investigación, difusión, administrativo o de apoyo en la UTCGG y se obliga a regirse por lo establecido en este contrato.

V. TRABAJADOR TEMPORAL: Es considerado trabajador temporal por obra o tiempo determinado, aquel que sea contratado para desarrollar una obra determinada o para cubrir alguna ausencia, por lo que una vez concluida la obra determinada o se haya reintegrado al servicio la persona ausente sustituida, dejarán de laborar para la Institución, la que tendrá la responsabilidad de pagar los salarios devengados, seguridad social, así como las prestaciones proporcionales que por Ley o por este contrato tengan derecho los trabajadores mencionados. De acuerdo con lo establecido en la Ley, el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo. Por otro lado, el señalamiento de un tiempo determinado, puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- b) Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

VI. TRABAJADOR SINDICALIZADO: Es todo aquel que presta sus servicios en actividades o cuya materia de trabajo sea permanente o se encuentre sujeto al periodo de prueba, y cuyas funciones no corresponden a las de un trabajador de confianza y es socio del sindicato.

VII. TRABAJADOR DE CONFIANZA: Es aquél que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general como lo estipula el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades universitarias o de sus representantes.



VIII. REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN: Rector, Secretarios, Abogado General, Directores y demás personas que designen.

IX. REPRESENTANTES DEL SINDICATO: El Comité Ejecutivo, el Comité Ejecutivo de la Sección en la UTCGG y los Delegados o personas a quienes el Sindicato designe de conformidad con sus estatutos.

X. LEY: Ley Federal del Trabajo.

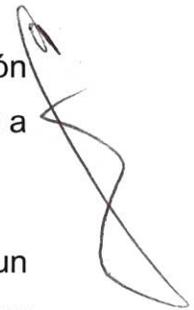
XI. CAMPUS: Establecimiento de la Institución donde aplica este contrato, con domicilio en CARRETERA NACIONAL ACAPULCO-ZIHUATANEJO KM. 201, EJIDO EL COCOTERO, PETATLÁN, así como los demás Campus, oficinas, sucursales, extensiones o establecimientos existentes o que en el futuro instale la Institución en el Estado de Guerrero.



XII. REGLAMENTO DE INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO (RIPPPA): El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (Vigente).

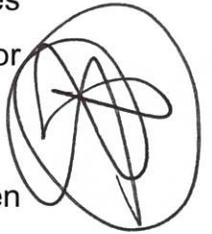
UNIDAD LOCAL DE
ACAPULCO-ZIHUATANEJO
PODER EJECUTIVO
ZIHUATANEJO, GRO.
SECRETARIA

XIII. USOS Y COSTUMBRES: Práctica reiterada de una conducta de la Institución en la aplicación de normas y beneficios hacia el Trabajador, que no sea contraria a la Ley son de aplicación obligatoria en cuanto favorezcan a los trabajadores.



XIV. ANTIGÜEDAD: El tiempo en los términos de la Ley, durante el cual un trabajador haya prestado sus servicios, desde la fecha de su ingreso a laborar ininterrumpidamente en la Institución, independientemente del tipo de labores desempeñadas y del tipo de contrato individual de trabajo celebrado.

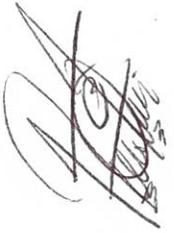
XV. SALARIO: Es la retribución que la Institución debe pagar a sus trabajadores por su trabajo, el cual nunca podrá ser menor a lo establecido en el tabulador vigente.



XVI. INTEGRACIÓN DEL SALARIO: Está integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, apoyos, primas, comisiones, prestaciones en especie, ayudas, cuotas o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, excluyéndose la que se otorgue por concepto de viáticos y tiempo extra no constante.

XVII. TABULADOR: El documento que contiene la lista de puestos y salarios

XVIII. POLÍTICAS PARA LA OPERACIÓN, DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DEL SUBSISTEMA DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS (POLÍTICAS DE OPERACIÓN). Documento emitido por la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y que contiene las guías y normas de organización, operación y control de las universidades tecnológicas.



CAPÍTULO TERCERO

DE LAS PARTES

PODER EJECUTIV
IHUATANEJO GRO
SECRETARIA
CLAUSULA 5ª

PERSONALIDAD DE LAS PARTES.

Institución y Sindicato se reconocen mutuamente la personalidad Jurídica y capacidad con que se ostentan, con todas las consecuencias inherentes a dicho reconocimiento.



CLAUSULA 6ª

TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO.

La Institución reconoce al Sindicato como el legítimo representante del interés profesional de los trabajadores afiliados a la sección sindical y que prestan sus servicios a la Institución.



REPRESENTANTES DE LAS PARTES.

La Institución y el Sindicato se obligan a darse a conocer por escrito los nombres de sus respectivos representantes.

CLAUSULA 7ª

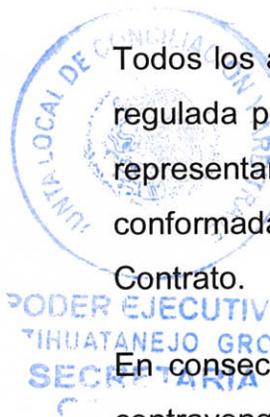
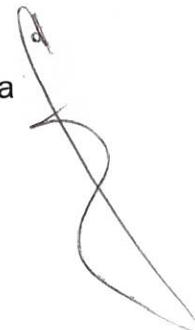
NULIDAD DE ACUERDOS INDIVIDUALES.

Todos los asuntos que surjan de una nueva relación laboral colectiva o individual regulada por este Contrato, serán tratados exclusiva e invariablemente entre los representantes de la Institución y del Sindicato, a través de la sección LXXII conformada en la institución sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley y en este Contrato.



En consecuencia, los acuerdos celebrados sin intervención del Sindicato y que contravengan las disposiciones de la Ley o de este Contrato, serán nulos de pleno derecho.

Quedan excluidos todo trabajador de confianza de acuerdo a lo establecido en la cláusula 14 del presente contrato.



CLAUSULA 8ª



CAMPO DE APLICACIÓN.

Las partes convienen en que el presente contrato, regirá en los establecimientos a que se refiere el inciso XI, de la cláusula 4 de este contrato y los demás que en el futuro tenga la Institución en el Estado de Guerrero.

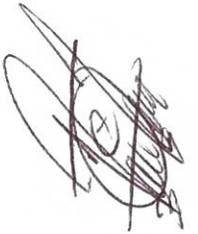
A falta de disposición expresa en este contrato, se tomarán en cuenta las disposiciones que regulen en casos semejantes y, supletoriamente, se aplicarán en su orden, la Ley Federal del Trabajo, los principios generales de Derecho, la costumbre y el uso.

En caso de duda debe estarse a la norma más favorable al trabajador.



CLAUSULA 9ª

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SUSTANTIVAS.



Las partes contratantes convienen expresamente en que la dirección de las funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y demás de naturaleza académica, tales como formulación de planes y programas de estudio, calendarización, planes estratégicos y programas operativos, no son materia de este contrato colectivo de trabajo.

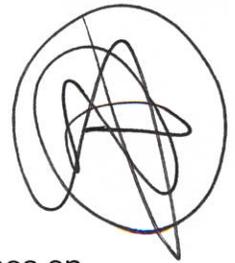
Todos y cada uno de los integrantes del personal académico, administrativo y de apoyo de la Institución, podrán hacer o presentar propuestas o sugerencias sobre tales aspectos y que no son materia de este contrato, sin que esto obligue a la Institución.



CLAUSULA 10ª

CONTRATACIÓN DE OTROS SERVICIOS.

La Institución podrá encomendar trabajos de mantenimiento de las instalaciones en general, construcción, jardinería y vigilancia a contratistas bajo su exclusiva responsabilidad y por lo tanto los trabajadores de los contratistas serán ajenos a la Institución y al presente contrato.



CLAUSULA 11ª

DURACIÓN DEL CONTRATO.

La duración del presente contrato es por tiempo indeterminado y solo podrá revisarse, suspenderse o terminarse, de conformidad a lo establecido en los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.



PODER EJECUTIV
TIHUATANEJO GRC
SECRETARIA

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN.

CLAUSULA 12ª

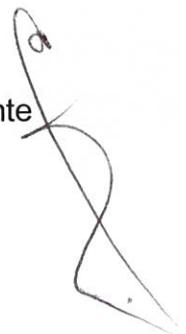
TIPO DE PERSONAL

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Institución contará con el siguiente personal:

Académico

Administrativo

De Apoyo.



Los Trabajadores Académicos son los contratados por la Institución para el desarrollo de las actividades sustantivas de docencia, investigación, vinculación y difusión, en los términos y de conformidad con los planes y programas académicos que sean aprobados por el Consejo Directivo de la Institución.



Los Trabajadores Académicos de la Institución ingresarán cubriendo los requisitos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico a través de un proceso homogeneizado establecido por la Rectoría y donde se considere la participación del sindicato.

Los Trabajadores Administrativos y de Apoyo de base, son los contratados, mediante el procedimiento mencionado en el párrafo anterior, para desempeñar tareas no académicas en el área secretarial, contable, desarrollo humano, presupuestales o administrativos de apoyo y de servicios en general, para realizar las actividades que posibiliten, faciliten, apoyen o complementen el desarrollo de las actividades académicas y también serán sindicalizados.



CLAUSULA 13ª

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores de la Institución se clasifican como sigue:

De confianza.

De base o por tiempo indeterminado.

Administrativo.

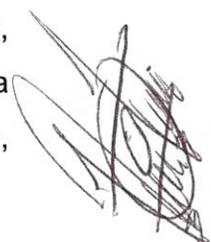
De apoyo.



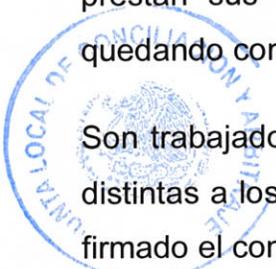
Son trabajadores de confianza y por tanto no quedan incluidos en las estipulaciones de éste contrato, todas aquellas personas que ocupen puestos de administración general, de dirección, de inspección, vigilancia, fiscalización, como: Rector, Secretario (a) académico (a), Abogado General, Directores, Subdirectores, contadores con funciones administrativas, abogados, director de finanzas, secretarias o asistentes del Rector, chofer del Rector, jefes de área que tenga bajo su responsabilidad la toma de decisiones que afecten de manera positiva o negativa la vida universitaria y recursos financieros, así como todo otro puesto a los que la Ley atribuya el carácter de puestos de confianza.



La Institución tiene el derecho de nombrar libremente al personal de confianza, contratando personal de nuevo ingreso o promoviendo a trabajadores que ya prestan sus servicios en la misma, aún y cuando pertenezcan al Sindicato, quedando condicionados a los periodos de prueba que marca la ley.



Son trabajadores de base o por tiempo indeterminado los que realizan funciones distintas a los de confianza, que han aprobado el proceso de selección y que han firmado el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado correspondiente.



PODER EJECUTIV
SECRETARIA

Los trabajadores de base son:

Trabajadores Académicos o Docentes de tiempo completo contratados para el desarrollo de funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación, difusión y extensión de la cultura, tutoría, asesoría, y apoyo técnico especializado para aplicar los planes y programas académicos de la Institución.



Trabajador no académico, es el trabajador contratado para realizar actividades específicas que posibiliten, faciliten, apoyen y complementen la labor académica desde el enfoque administrativo o de apoyo.

Al personal no académico se le denominará conforme a los diferentes puestos previstos en el tabulador, autorizado por la Federación y firmado por la Institución y Sindicato.

CAPÍTULO QUINTO



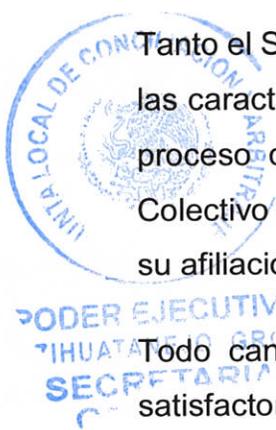
DEL INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES

CLAUSULA 14ª

REQUISITOS DE INGRESO.

Cuando exista una vacante de un puesto sindicalizado, la Institución hará la convocatoria correspondiente de acuerdo a la cláusula 60 de este Contrato, enviando al Sindicato copia del perfil o requisitos del puesto vacante y difundiendo la misma a otras fuentes de reclutamiento.

Tanto el Sindicato como la propia Institución propondrán los candidatos que reúnan las características y el perfil mencionados en las convocatorias, para someterse al proceso de selección mencionado en las cláusulas 13 y 17 de este Contrato Colectivo de Trabajo. Una vez contratados los nuevos trabajadores, podrán solicitar su afiliación al sindicato, quedando sujeta la misma, a su reglamentación interna.



Todo candidato se someterá a un proceso de selección que incluye el pasar satisfactoriamente las pruebas que para tal fin están establecidas por la Institución para el puesto de que se trate, debiendo ser seleccionado para el puesto vacante, el candidato que en el conjunto de pruebas haya demostrado mayor competencia, pero siempre de acuerdo a lo establecido en el artículo 154 de la Ley.

Todos los candidatos deberán llenar los requisitos de admisión siguientes:

- A.- Llenar y presentar a satisfacción de la Institución, la solicitud y currículum solicitados por la misma.
- B.- Ser mayor de edad.
- C.- Acreditar sus estudios con los documentos fidedignos solicitados en la convocatoria respectiva.

- 
- D.- Presentar documento de identificación oficial y comprobante de domicilio.
- E.- Realizar satisfactoriamente los exámenes médicos de admisión que la Institución determine y que sean aplicados por el médico o laboratorios designados por esta,
- F.- Acreditar buenos antecedentes personales y de trabajo.
- G.- Carta de Antecedentes no Penales u otro documento oficial requerido por la Institución.

La Institución confirmará por escrito o en correo electrónico al Sindicato, a más tardar 3 días hábiles después de la selección final, el nombre del candidato seleccionado.



CLAUSULA 15ª

INGRESO DEL PERSONAL.



I.- En el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, la Institución a través de la Comisión Mixta cumplirá cabalmente todo lo establecido en los artículos 2o y 3o de la Ley, evitando siempre condiciones que impliquen cualquier tipo de discriminación.

En todo caso la Institución evitará negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 133-I de la Ley.



II.- El ingreso a la Institución como Personal Académico se realizará a través del Concurso de Oposición Público y Abierto según se establece el Título Tercero del RIPPPA. El ingreso de personal Administrativo y de apoyo se apegará a lo establecido en las convocatorias correspondientes.

Las formas excepcionales de contratación, para personal administrativo o de apoyo, serán por obra o tiempo determinado, en cuyo caso se estipularán claramente las circunstancias o naturaleza del trabajo que se va a prestar; o cuando se sustituya por ausencia a otro trabajador. Lo anterior de acuerdo a lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley y la cláusula 14 de este Contrato.

III.- En la recontractación de personal Académico de Asignatura, se dará preferencia a los trabajadores con mejores evaluaciones, competencias y mayor antigüedad.

IV.- Toda convocatoria para solicitar personal que sea publicada, deberá realizarse a través de los medios tecnológicos internos y externos que establezca la institución, para que todo el personal interesado pueda consultarlo y estar en posibilidad de participar. Invariablemente la Institución enviará las convocatorias al Sindicato con la oportunidad necesaria para canalizar los candidatos a las áreas que lo solicitan.

V. Para ocupar vacantes de Profesor de Tiempo Completo en el nivel de TSU, la categoría inicial será la de Asociado "A", y se dará preferencia a los profesores de Asignatura que reúnan el perfil profesional requerido, que tengan las mejores evaluaciones, que hayan tomado los cursos de competencias y que tengan la mayor antigüedad como Profesores de Asignatura.

Para ocupar vacantes de Profesores de Tiempo Completo Asociado "C", Titular "A"; Titular "B" o Titular "C", se dará preferencia a los profesores de la categoría inmediata inferior, cumpliendo con el artículo 159 de la Ley, así como lo establecido en el RIPPPA. En caso de inconformidad, los trabajadores a través del Sindicato, lo comunicarán a la Institución quien actuará de acuerdo al Título Sexto, o el que corresponda, del RIPPPA.

VI. En las vacantes que surjan para personal de apoyo o Administrativo, se dará preferencia al personal temporal que haya venido realizando funciones similares o equivalentes, la categoría de ingreso será siempre y cuando cubra los requisitos de la descripción del puesto, logrando así un proceso de desarrollo a través de una promoción, y en apego a lo establecido en el artículo 159 de la Ley. Copia de la rúbrica de selección será enviada al sindicato.

CLAUSULA 16ª

RESPECTO POR LOS PERFILES DE PUESTOS.

La Institución entregará al Sindicato con la firma de este contrato, un Catálogo con los Perfiles o Cédulas de Puestos Sindicalizados.

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en los Perfiles o Cédula del Puesto, o por el RIPPPA, para el ingreso o promoción a las diversas categorías y niveles que deban tener los Trabajadores Académicos, Administrativos y de apoyo.

Las convocatorias para cubrir vacantes o puestos de nueva creación, deberán contener el Título del Puesto, salario mensual, requisitos, perfil del puesto y los datos que sean pertinentes para el puesto convocado.

La institución dará a conocer al Sindicato por medio electrónico, al menos con tres días de anticipación las convocatorias de las vacantes y clasificaciones que surjan, con toda la información referente al puesto.

CLAUSULA 17ª

PRECEPTOS LEGALES QUE DEBEN CITARSE EN TODO CONTRATO.

En todo contrato de trabajo celebrado entre la Institución y un Trabajador Académico, Administrativo o de apoyo, deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales en que se funda.

Asimismo deberán describirse las responsabilidades y funciones del trabajo que se va a desempeñar. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza. En todo caso, en la contratación por tiempo u obra determinada deberán cumplirse con los requisitos mencionados en el artículo 25 de la Ley.

COMITÉ LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARIA
IHUATANEJO GRO

CLAUSULA 18ª



INDUCCIÓN GENERAL AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

La institución se obliga y se asegurará que todos los trabajadores que le prestan sus servicios en todas sus instalaciones, sean informados por escrito o vía electrónica sobre todos sus derechos y obligaciones, condiciones de trabajo, responsabilidades y funciones del puesto, prestaciones y beneficios. Así mismo se asegurará que el personal cubra el curso de inducción que para tal efecto otorgue la institución.

Tratándose de personal académico, preferentemente deberán cubrir satisfactoriamente un curso de inducción, que garantice el conocimiento de los procesos de la Institución, su modelo educativo, así como cursos que determine la propia universidad.



La Institución, a través del área de Recursos Humanos, enviará al Sindicato a más tardar 15 días naturales después de iniciado cada cuatrimestre, una relación que contenga los nombres, puestos y salario mensual de los nuevos trabajadores contratados y que ya han recibido la inducción a la institución. El Sindicato informará a los nuevos trabajadores sobre su incorporación al mismo y una vez firmado su ingreso al sindicato, se le entregará una copia del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.



CLAUSULA 19ª

PERIODO DE PRUEBA.

Todo trabajador que ingrese al servicio de la Institución, quedará sujeto a un periodo de prueba el cual no podrá exceder de treinta días, de acuerdo a la Ley, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado.



Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones y beneficios de la categoría o puesto desempeñado.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio de la Institución, en los términos de la Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, dando a conocer las razones de tal decisión. El sindicato, de ser necesario, planteará a la Institución la revisión de cualquier caso cuando a su juicio el trabajador sea competente. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, las partes se apegarán a lo establecido por la Ley.

CLAUSULA 20ª

NO PROPONER EX EMPLEADOS A QUIENES SE LES HAYA RESCINDIDO EL CONTRATO.

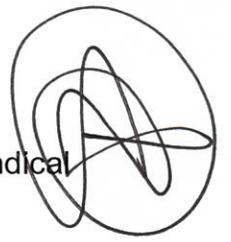
El Sindicato y la Institución se comprometen a no proponer a ningún candidato, cuando éste haya sido dado de baja previamente por la Institución, por alguna de las causales consideradas en artículo 47 de la Ley.

CLAUSULA 21ª

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Todos los asuntos laborales que surjan entre la Institución y los trabajadores a su servicio se tratarán por el propio trabajador y los representantes del Sindicato a través del comité ejecutivo seccional sin perjuicio en lo dispuesto por la Ley; éstos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador formulando sus peticiones verbalmente.

La institución brindará las facilidades necesarias, para que el representante sindical asista a los trabajadores para tratar los asuntos laborales que les afecte.



Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la Institución y sus trabajadores se estará a lo dispuesto por la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador por causas diferentes a las consignadas en la Ley.

En todos los casos, antes de aplicar alguna sanción a un trabajador sindicalizado, se agotarán previamente, todas las indagaciones administrativas, incluyendo actas, en las que siempre se escucharán y atenderán los argumentos del afectado, quien invariablemente estará acompañado, a petición del trabajador por el representante del Sindicato.



CLAUDSULA 22ª

RESCISIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.



PODER EJECUTIV
TIHUATLÉHIS CBC
SECRETARIA

En los casos de rescisión de la relación de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales establecidas en el artículo 51 de la Ley, y tendrá derecho a que la Institución lo indemnice como a continuación se establece:

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de tres meses por el primer año y de doce días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y



Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La Institución cubrirá además, los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas con el índice inflacionario.

Los mismos pagos se realizarán por parte de la Institución en caso de despido injustificado.

El trabajador deberá presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su separación.

CLAUSULA 23ª

SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCIÓN:

I. Engañar el trabajador a la Institución con Certificados, Títulos o documentos Oficiales falsos o alterados o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la institución, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona en el lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la institución;

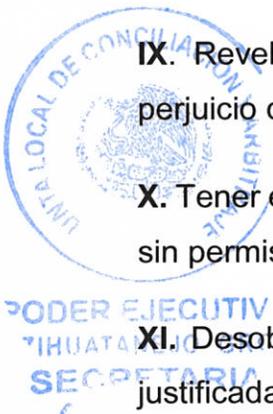
X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o de su jefe inmediato sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador a la Institución o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la institución y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;



XIV. Bis.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43 de la Ley; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La Institución deberá dar al trabajador sindicalizado aviso escrito en el que se refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron, haciendo del conocimiento al sindicato, en su caso.

La Institución deberá entregar personalmente al trabajador en el momento mismo de la rescisión o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

CLAUSULA 24^a

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores están a disposición de la Institución para realizar las tareas derivadas de los planes y programas establecidos por la misma, o de los programas operativos y/o de apoyo de la Institución, y será como a continuación se describe:

La duración de la jornada semanal será de 40 horas para el trabajo diurno; de 37.50 horas para el trabajo en jornada mixta. Por cada cinco días a la semana de labor efectiva, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanal, con goce de salario.

El trabajador sindicalizado que tenga asignada jornada continua, tendrá derecho a que se le conceda una hora de descanso, en los términos del artículo 63 de la Ley. A tal efecto la Institución dotará a todo su personal de espacios decorosos, higiénicos y con las facilidades necesarias para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos, sin necesidad de salir de las instalaciones de la Institución.



CLAUSULA 25ª

PUNTUALIDAD

Todos los trabajadores están obligados a presentarse a la hora en punto, precisamente en su lugar individual de trabajo y permanecer laborando hasta la terminación de la jornada.



En relación a la puntualidad se sujetará a lo estipulado en el Reglamento Interno, firmado por la Institución y el Sindicato y depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.



CLAUSULA 26ª

REGISTROS ENTRADAS Y SALIDAS.

Todos los trabajadores deberán registrar su hora de entrada y de salida a través del medio o formatos que la Institución determine. Quedando estrictamente prohibido llevar a cabo registros que no sean los propios.





CLAUSULA 27ª

TIEMPO EXTRA

Es tiempo extra la prolongación de la jornada normal de trabajo y se pagará conforme lo dispuesto por la Ley. El tiempo extra nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Para trabajar tiempo extra es requisito indispensable que la Institución, por conducto de alguno de sus representantes debidamente facultado para ello, lo autorice en forma escrita, requisito sin el cual la Institución no reconocerá tiempo extra alguno.

Cuando se requiera que se labore más tiempo que el estipulado para la jornada laboral o en día de descanso obligatorio, la Institución a través del Secretario o Director de área, pactará previamente y por escrito, con sus trabajadores, la reposición del tiempo en las fechas que ambos acuerden, e informará por escrito al área de Recursos Humanos con copia al Sindicato.



CLAUSULA 28ª

DESCANSO SEMANAL

PODER EJECUTIV
TIHUATLAN, JALISCO
SECRETARIA

Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante cinco días a la semana de labor efectiva, disfrutarán de dos días de descanso semanal, con goce de salario.

La Institución entregará al trabajador sindicalizado que labore un domingo, una prima dominical equivalente al 25% del salario de un día tabulado que será entregado junto con el sueldo quincenal que corresponda al domingo trabajado. Quien preste sus servicios en su día de descanso semanal, recibirá además de su salario por ese día, un salario doble por el tiempo trabajado, que se le pagará con el resto de su salario quincenal.

CLAUSULA 29ª



DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO E INHABILES

Los trabajadores disfrutarán de los días de descanso obligatorio con goce de salario que a continuación se establecen:

1o. de Enero;

Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

1o. de Mayo;

5. de Mayo;

16 de Septiembre;

Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

1o. de Diciembre de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y;

Además los siguientes días de descanso:

El 10 de mayo para las madres trabajadoras sindicalizadas.

El 2 de noviembre

Las partes acuerdan que en virtud de las modificaciones a la Ley en diciembre del 2005, los días 5 de febrero se pasará al primer lunes del mes; el 21 de marzo y 20 de noviembre, se pasarán al tercer lunes del mes. Por lo tanto estas fechas serán consideradas oficialmente días festivos a cambio de las fechas preestablecidas que ahora serán días normales de trabajo para todos los efectos correspondientes. Y los demás señalados en el calendario escolar de la institución.

Cuando por necesidad del servicio que se preste a la Institución, si se requiere que algún trabajador labore en la Institución durante los días festivos a que se refiere el párrafo anterior, recibirá, además del salario ordinario tabulado por ese día, un salario doble por el tiempo laborado.

CLAUSULA 30ª

PERIODO VACACIONAL

Los trabajadores al servicio de la Institución tendrán derecho a disfrutar un periodo de 20 días de vacaciones anuales, con pago de salario íntegro antes de salir a disfrutarlas, de la siguiente manera:

Semana santa, 10 días hábiles.

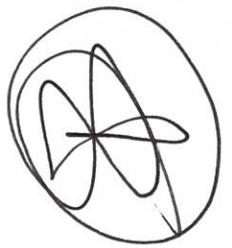
Periodo vacacional de Fin de Año, 10 días hábiles.

Así también gozará de 5 días de descanso en el mes de Julio, por conclusión de ciclo escolar.

Todo de acuerdo al calendario escolar emitido por el departamento de Servicios Escolares.

Aquellos trabajadores que no cuenten con doce meses laborados de manera continua, tendrán derecho al periodo proporcional de vacaciones que les corresponda. Las vacaciones no podrán sustituirse por una remuneración.

CLAUSULA 31^a



PRIMA VACACIONAL

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional consistente en 24 días anuales del salario íntegro que les corresponda, conforme a lo señalado en el tabulador correspondiente, que como anexo forma parte del presente Contrato. Dicha prima se otorgará como sigue: 12 días en el periodo de vacaciones de Semana Mayor y los 12 restantes en el mes de diciembre en la misma fecha en que se pague el aguinaldo.

CLAUSULA 32^a

INCAPACIDADES, PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de licencias y permisos con goce de sueldo íntegro para faltar a sus labores en los siguientes términos:

I. Incapacidad médica, entregando en el área de Recursos Humanos el comprobante de incapacidad expedida por el médico autorizado por la Institución a través de su Departamento Médico, siendo pagado el salario por la Institución a partir del primer día. Cuando la atención médica la reciba fuera de la ciudad de residencia o del área de influencia de la red médica, el trabajador presentará el certificado médico al Departamento Médico de la Institución, para su revisión, autorización y recibir el beneficio mencionado.

II. Permiso de cinco días hábiles con goce de salario cuando fallezca algún familiar directo, entendiéndose como tales a los padres, hijos y cónyuge, o con quien el trabajador haya hecho vida conyugal, mostrando el comprobante correspondiente, pudiéndose prorrogar este permiso a criterio del titular del Área, hasta por un máximo de cinco días hábiles adicionales, en razón de la distancia entre el lugar del fallecimiento y el domicilio del trabajador. Cuando esto ocurra en periodos de vacaciones se analizará la viabilidad de este permiso.

III. Los trabajadores con más de un año de trabajo, tienen derecho a un permiso de dos días hábiles con goce de salario íntegro, cuando contraigan matrimonio, exhibiendo el comprobante correspondiente.

IV. Los trabajadores con más de un año de antigüedad, tienen derecho a dos días de permiso con goce de sueldo, por cuatrimestre, que podrán ser tomados juntos o separados para atender asuntos particulares justificados. La autorización de su jefe inmediato será por escrito o por medio electrónico, para lo cual el trabajador hará el seguimiento correspondiente y oportuno para asegurarse de la autorización de su permiso. Se seguirán las reglas siguientes:

- I. No se otorgarán inmediatamente antes o después de los días de descanso semanal, salvo casos especiales.
- II. No coincidirán con los llamados "puentes" entre dos períodos de descanso.
No excederán de nueve días en un año calendario.
- III.

En tratándose de personal que labore el día sábado, los días de descanso podrán ser disfrutados los días lunes, martes, miércoles, jueves o viernes con las mismas reglas establecidas en el párrafo anterior.

La solicitud de permiso deberá presentarse por escrito por lo menos con tres días hábiles de anticipación. La respuesta a la solicitud de permiso deberá hacerse por escrito por el titular del Área en un término no mayor de 2 días hábiles, con excepción de la fracción II y los casos especiales a juicio del jefe inmediato, en cuyo caso bastará con la notificación verbal del trabajador y posteriormente, a su regreso hará la comprobación correspondiente y formulará los documentos pertinentes.

V. Para atender asuntos sindicales los trabajadores disfrutarán de su salario completo por el tiempo que duren dichas comisiones, bajo una invitación personalizada.

VI. Las demás que menciona la Ley.

VII. Las madres trabajadoras disfrutarán de licencia prenatal, con pago de su salario íntegro, de 45 días anteriores a la fecha de su parto y licencia post natal de otros 45 días. El primer descanso se podrá extender si a criterio del médico tratante, autorizado por el Departamento Médico de la Institución, se encuentra incapacitada para trabajar a causa del embarazo.

A solicitud expresa de la trabajadora, previa solicitud escrita del médico de la institución o del especialista tratante, y tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro semanas de las seis de descanso previas al parto, para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

VIII.- Cuando un trabajador sindicalizado adopte un infante disfrutará de un descanso de seis semanas con goce de sueldo íntegro, posteriores al día en que reciba legalmente en adopción a dicho infante.

Durante el periodo de lactancia las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos; dichos descansos serán media hora a la entrada y media hora a la salida del turno de trabajo. El periodo de lactancia será de 180 días naturales después del nacimiento; o bien, cuando no sea posible, previo acuerdo con la institución, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.

IX- Los trabajadores sindicalizados tienen derecho a un permiso de paternidad de dos días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Los trabajadores que hubiesen obtenido licencias, permisos o en su caso incapacidades en los términos de la presente Cláusula, al reintegrarse a sus labores, lo harán en sus condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, y conservarán su antigüedad para todos los efectos en los casos en que así proceda. Asimismo, se respetarán todos los demás derechos y prestaciones que se establecen en el presente Contrato y en la Ley.

X. La Institución otorgará licencias sin goce de sueldo por causas de fuerza mayor del trabajador. El trabajador hará la solicitud por escrito a su jefe inmediato superior enviando copia al sindicato, con treinta días de anticipación a la fecha en que se pretenda disfrutar de dicha licencia. El jefe inmediato superior autorizará la licencia, previo estudio de dicha solicitud. Las licencias son en base a la antigüedad del trabajador según la tabla siguiente:

De 10 años de antigüedad en adelante, hasta por 12 meses.

La Institución resolverá en un plazo máximo de 5 días las solicitudes de licencia que el trabajador solicite a través del Sindicato.

XI. Para efectuar los trámites de pensión por jubilación ante el ISSSTE del Estado de Guerrero, por un período de tres meses, por una sola vez, previa renuncia a la plaza y con fecha de entrada en vigencia al día del vencimiento de la licencia.

XII. Las licencias sin goce de sueldo concedidas a los trabajadores, serán con carácter de irrenunciables, salvo cuando no se haya designado a un trabajador temporal que los sustituya.

XIII.- La institución otorgará permiso de 4 horas quincenales con goce de sueldo a los integrantes del sindicato de las diferentes comisiones mixtas con el fin de que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, mismas que serán consideradas de las horas que no sean frente a grupo. En el caso de los trabajadores académicos que formen parte de alguna comisión, su permiso será clasificado como un proyecto dentro del documento de "asignación de funciones". Mismo que durará mientras integren dichas comisiones, y realicen las actividades que les corresponden.

Dicha disposición se mantendrá hasta en tanto duren las actividades de las comisiones.

CAPÍTULO SEXTO

DE LOS SALARIOS

CLAUSULA 33^a

SALARIOS

Los trabajadores disfrutarán de los salarios que se especifican en el tabulador vigente, como parte integrante del mismo.

I. El salario se integra con 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 trabajo.

II. El salario integrado será la base para calcular el monto de todas las prestaciones ligadas al salario, tomando en cuenta los derechos que se consagran en la Ley y en todo caso en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Las prestaciones no ligadas al salario y que se otorguen de acuerdo a la suficiencia presupuestal y previamente autorizadas por la Federación no serán parte del Salario.

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 ésta le dé a la retribución de los servicios prestados.



CLAUSULA 34ª

FORMA DE PAGO

El pago de salarios se hará de forma electrónica, por quincenas, precisamente en los días 14 y penúltimo de cada mes. En caso de ser día inhábil, el pago correspondiente deberá realizarse el día hábil inmediato anterior.

La institución expedirá el recibo de nómina a través de los medios electrónicos internos que determine.

En caso de duda por parte del trabajador, la Institución, a través de su personal de nóminas debe hacer las aclaraciones pertinentes que despejen las dudas planteadas por los trabajadores.



CLAUSULA 35ª

EQUIDAD EN LOS SALARIOS.

La Institución se compromete a cumplir lo establecido en el Artículo 86 de la Ley que establece que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

CLAUSULA 36ª

TÉRMINO PARA EL PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES POR MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL

Al trabajador promovido, la Institución le pagará las diferencias salariales en un plazo no mayor de una quincena posterior a la resolución definitiva correspondiente; dichas diferencias serán pagadas con efecto retroactivo a la fecha en que el trabajador hubiese obtenido su promoción.

La Institución entregará al interesado la certificación relativa a su cambio de condición laboral turnándose al Sindicato una copia del mismo.

El pago de los trabajadores de nuevo ingreso se hará en un plazo no mayor de una quincena posterior a la fecha en que ingrese el trabajador.

CLAUSULA 37^a

RETENCIONES, DESCUENTOS Y DEDUCCIONES

La Institución está obligada a efectuar las deducciones de los salarios de los trabajadores, por los siguientes conceptos:

- I. Por el pago de los impuestos sobre productos de trabajo.
- II. Por concepto de la cuota obrera del IMSS o del ISSSTE, en el caso que aplique.
- III. Para el pago de cuotas o pagos de préstamos del FOVISSSTE.
- IV. Por cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias.
- V. Por los demás conceptos enumerados en el artículo 110 de la Ley.



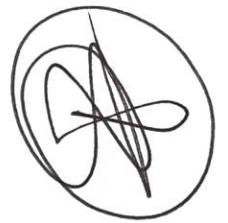
PODER EJECUTIVO
TIHUATANEJO GRC
SECRETARIA

En los casos de reembolsos, y adeudos contraídos con terceros institucionales se aplicará lo conducente para que el trabajador cumpla con estos compromisos.

En todos los demás casos, prescriben en un mes las acciones de la Institución para efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores.

Todos los descuentos quedarán descritos en el recibo de pago del salario.

CLAUSULA 38ª



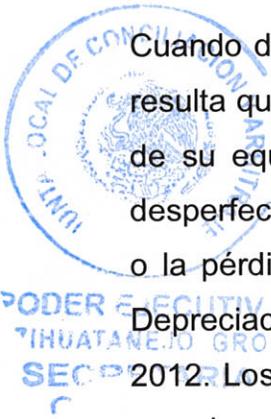
INAFECTABILIDAD DEL SALARIO Y DEL PAGO

El salario está integrado de acuerdo a lo establecido en el artículo 84 de la Ley federal del trabajo por lo que no podrá ser disminuido por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo, ideología, ni por ninguna otra razón, ni modificado por ningún concepto en perjuicio del trabajador, cualquiera que sea la denominación que se dé a una o varias partidas que lo integren, salvo en el caso de modificaciones de las condiciones de trabajo que sean aceptadas por el trabajador y el Sindicato, o sean realizadas conforme a la Ley o este Contrato Colectivo de Trabajo.

Siempre, invariablemente, la cantidad que establezca el recibo de nómina bajo el concepto de total percepciones menos el concepto total deducciones, será la misma depositada en la cuenta bancaria del trabajador.

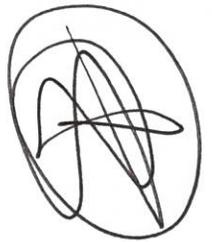


Cuando después de la investigación pertinente, en la que intervenga el sindicato, resulta que a un trabajador se le tiene que hacer un descuento por daño o pérdida de su equipo de trabajo, el pago se hará tomando en cuenta la magnitud del desperfecto y el valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida, y de acuerdo con la "Guía de vida útil Estimada y Porcentajes de Depreciación" publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de agosto del 2012. Los descuentos que se efectúen bajo este concepto serán de conformidad con el porcentaje de deducciones que marca la Ley Federal del Trabajo.



CAPÍTULO SÉPTIMO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CLAUSULA 39ª



SEGURO DE RETIRO

Las aportaciones relativas al 2% que establece la Ley del Seguro Social para el Sistema de Ahorro para el Retiro, están contempladas en las aportaciones que la Institución realiza quincenalmente a la cuenta SIEFORE convenida para cada trabajador. La Institución informará, en el mes de enero de cada año, el monto de las aportaciones hechas a favor de los trabajadores a la cuenta de SIEFORE.

Para el caso de terminación de la relación de trabajo, el trabajador podrá solicitar a la institución en cualquier tiempo la transferencia del recurso acumulado en su cuenta individual SIEFORE a su nueva afore, proporcionando su número de cuenta y/o estado de cuenta.



CLAUSULA 40ª

SEGURO DE VIDA

La institución no puede otorgar el Seguro de vida que solicitan los trabajadores, en virtud de que este rubro se cumplimenta con la seguridad social ya proporcionada y con el seguro grupal opcional contratada con una aseguradora particular.

UNTA LOCAL DE COORDINACION INSTITUTIVA
PODER EJECUTIVO
IHUATANEJO GRO
SECRETARIA

CLAUSULA 41ª

SEGURO DE MUERTE POR ACCIDENTES

La Institución no puede otorgar un Seguro de Accidentes como lo solicitan los trabajadores, en virtud de que este rubro se cumplimenta con la seguridad social ya proporcionada y con el seguro grupal opcional contratada con una aseguradora particular.



CLAUSULA 42^a

PAGO DE GASTOS FUNERARIOS O DE MARCHA

La Institución otorgará, en caso de fallecimiento del trabajador sindicalizado, a los beneficiarios del mismo, y que son los mencionados en la Cédula de Aseguramiento y en la Designación de Beneficiarios del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guerrero, una prestación denominada "Pago de Marcha", para cubrir gastos funerarios, equivalente \$10,000.00.

CAPÍTULO OCTAVO

DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS

CLAUSULA 43^a

AGUINALDO

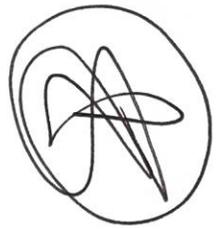
La institución otorgará a favor de sus trabajadores que le estén prestando sus servicios en el mes de diciembre y que hayan trabajado todo el año, un aguinaldo equivalente a 40 días de salario íntegro o lo señalado en el Decreto-Acuerdo emitido por el Gobierno del Estado de Guerrero siempre que el mismo sea mayor a 40 días.

Para los trabajadores que estén prestando sus servicios en el mes de diciembre y los que hayan ingresado a la Institución con posterioridad al 1° de enero del año en que se entregue, el aguinaldo será en proporción al tiempo trabajado durante el año. El aguinaldo a que se refiere esta cláusula será pagado a más tardar el día 15 de diciembre de cada año.

25 días como aguinaldo adicional cuando así lo autorice el Gobierno del Estado de Guerrero.

Se deberá entregar al trabajador sindicalizado un recibo en el que se señale únicamente la prestación referente al aguinaldo.

CLAUSULA 44ª



BONOS EXTRA.

La institución seguirá otorgando los siguientes bonos como lo ha venido haciendo en años anteriores y son los que a continuación se enlistan:

Bono por productividad, a entregar en el mes de septiembre de cada año.

Bono por Reembolso por Devolución de Impuestos cuando la Universidad se viera beneficiada con alguna de las promociones que otorga la Secretaría de Hacienda, y los cuales serán aplicados en atención a los criterios emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.



CLAUSULA 45ª

PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El personal sindicalizado tiene derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo:

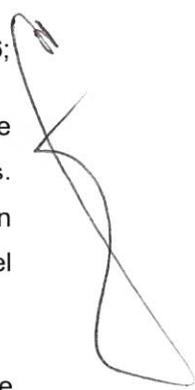


I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:



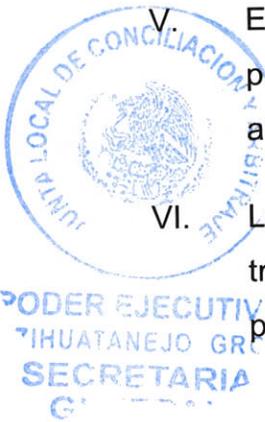
a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.



CLAUSULA 46^a

PRESTACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA.

La Institución solo entregara a los trabajadores sindicalizados que renuncien voluntariamente a seguir laborando con la misma, el finiquito correspondiente a la parte proporcional por el tiempo laborado. Cantidad que será cubierta a más tardar treinta días naturales después de que se haga efectiva la renuncia del trabajador.

CLAUSULA 47^a

PAGO DE RETROACTIVO POR AUMENTO SALARIAL

De acuerdo a lo establecido por la Ley respecto al aumento salarial, el pago retroactivo deberá realizarse en la quincena inmediata a la recepción del recurso por parte de la Institución.

CLAUSULA 48^a

PRESTACIONES NO LIGADAS AL SALARIO

La Institución otorgará al sindicato un monto de \$10,000.00 (Diez mil pesos M/N) anuales para entrega de obsequios a las madres trabajadoras sindicalizadas y \$10,000.00 (Diez mil pesos M/N) para padres trabajadores sindicalizados.

La Institución otorgará becas de Rendimiento Académico para las áreas administrativas que no estén incorporados a las áreas docentes, a los familiares de trabajadores que estudien en la Universidad y que cumplan con los criterios establecidos por la Institución.

CAPÍTULO NOVENO

CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

CLAUSULA 49^a

CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

De acuerdo a lo establecido en el artículo 153-A de la Ley, la Institución tiene la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato.

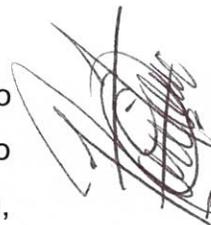
La capacitación o adiestramiento a que se refiere esta cláusula, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la Institución y trabajador a través del Sindicato convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.



CLAUSULA 50ª

COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

Para llevar a cabo lo mencionado en la cláusula anterior y cumplir con lo establecido en el artículo 153-E de la Ley, la Institución y el Sindicato integrarán, por el mismo número de representantes cada uno, la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que funcionará en los términos que establece la Ley, dando la Institución las facilidades a todos los integrantes de la Comisión para el cumplimiento de los objetivos para los cuales ha sido creada y que se enumeran en la cláusula siguiente.



La Institución dará las facilidades pertinentes para que los integrantes de la comisión participen en las capacitaciones que sean necesarias para el funcionamiento adecuado de la mencionada comisión.



CLAUSULA 51ª

DE LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN

Las funciones de la comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad incluyen:

Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento.

Proponer los cambios necesarios en la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual.

Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios.

Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.

Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad o desempeño.



CLAUSULA 52^a

DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

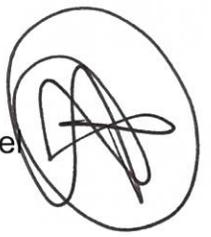
La comisión es la responsable de determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento a través de los instrumentos y métodos que juzgue convenientes, pero en todo caso tendrán el objetivo de actualizar y perfeccionar las competencias profesionales del personal; para prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación; promociones; prevenir riesgos de trabajo y para incrementar la productividad.

Los planes y programas a que se refiere esta cláusula, deberán cumplir los requisitos siguientes:

Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B de la Ley.

Comprender todos los puestos y niveles existentes en la Institución.

Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la Institución.



Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral o profesional que sean pertinentes, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

El Sindicato presentará un proyecto para que la institución revise la posibilidad de autorizar estancias en empresas, el cual debe abonar al crecimiento y consolidación de los cuerpos académicos.

Independientemente de los apoyos otorgados por organismos externos ganados por los trabajadores sindicalizados, la Institución, de acuerdo a lo establecido por la fracción XIV del artículo 132 de la Ley, hará por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por el Sindicato y la Institución. La Institución sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios a la Institución durante un año, por lo menos.



COMUNIDAD DE CONCORDIA Y
COOPERACIÓN
SECRETARÍA
PODER EJECUTIVO
TIHUATLAN DE TRASCALCO

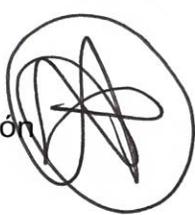
CLAUSULA 53^a

ASISTENCIA A LOS CURSOS.

Los trabajadores a quienes se les imparta capacitación o adiestramiento (Art. 153-D) tendrán la obligación de:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

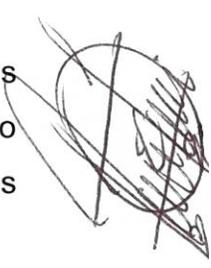


- 
- II. Atender las indicaciones de los instructores que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos; y
 - III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

CLAUSULA 54ª

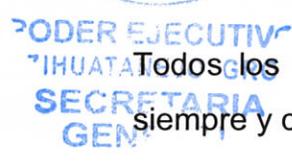
FACILIDADES PARA ASISTIR A CURSOS

La Institución a través de los directores y/o jefes departamentales otorgaran todas las facilidades necesarias para que los trabajadores a su servicio, que han sido programados para tomar capacitación, asistan puntualmente a las sesiones correspondientes a su programa de desarrollo.



CLAUSULA 55ª

HORARIO DE LOS CURSOS.



Todos los cursos serán en horario laboral, pudiendo hacerse en horario mixto siempre y cuando los trabajadores, a través del Sindicato, lo acepten libremente.

Todos los cursos para obtener el grado de maestría se realizarán de acuerdo al horario de la institución que otorgue dichos estudios.

La Institución programará cuatrimestralmente cursos para los trabajadores académicos, durante la semana número 15 de cada cuatrimestre, de acuerdo a sus planes y programas de capacitación, de acuerdo a la infraestructura y recursos para hacerlos.



Toda la capacitación y programas de desarrollo que otorgue la Institución serán gratuitos para el personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley.

CLAUSULA 56ª

PROMOCIONES

Una vez que el personal académico concluya satisfactoriamente los cursos requeridos para ser promovido de categoría, de acuerdo al RIPPPA, la Institución le dará el nombramiento respectivo y el trabajador académico empezará a recibir el salario y prestaciones que correspondan a su nueva categoría desde el primer día del cambio.



CAPÍTULO DÉCIMO

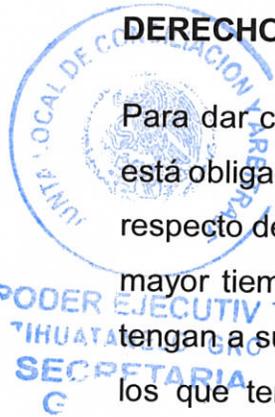
DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y PROMOCIONES



CLAUSULA 57ª

DERECHOS DE PREFERENCIA.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 154 de la Ley, la Institución está obligada a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar el trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.



CLAUSULA 58ª

COMISIÓN MIXTA DE ANTIGÜEDAD.

De acuerdo con el artículo 158 de la Ley, en la Institución funcionará la Comisión Mixta de Antigüedad, que estará integrada por representantes de la Institución y del Sindicato; que reuniéndose en el mes de enero de cada año, formulará el cuadro general oficial de las antigüedades, distribuido por fechas de ingreso, puestos y categorías de todo el personal sindicalizado, el que una vez concluido, la Institución le dará la publicidad pertinente y enviará copia del mismo al Sindicato. Una vez presentado el cuadro del personal sindicalizado terminarán las funciones de esta comisión por el año en curso.

CLAUSULA 59ª

TIEMPO PARA CONVOCAR CANDIDATOS A CUBRIR VACANTES O PROMOCIONES

Cuando ocurra una vacante o sea creada una vacante o quede libre una categoría clasificada, la Institución emitirá la convocatoria correspondiente, preferentemente en un plazo no mayor a 5 días hábiles y la contratación o promoción, no será mayor a treinta días naturales después de la fecha de cierre del proceso de selección. Cuando se declare desierta una convocatoria, el Departamento de Recursos Humanos y el titular del área correspondiente a la vacante, se reunirán con el sindicato para determinar el cronograma de selección de personal.

CLAUSULA 60ª

PROMOCIONES A PUESTOS DE CONFIANZA

Cuando un trabajador sindicalizado sea seleccionado para ocupar un puesto de confianza dentro de la Institución, ésta comunicará por escrito al sindicato, dentro de los tres días hábiles siguientes, el nombre del trabajador y el puesto al que ha sido promovido y la fecha del movimiento.

En esta situación, el trabajador suscribirá un permiso hasta por 6 (seis) meses, los cuales se podrán renovar mientras dure su encargo, dirigido al Secretario General del Sindicato, para dejar de pertenecer al mismo ya que va a ocupar el puesto de confianza al que fue seleccionado. La duración del permiso estará determinado por lo establecido en la Ley en sus artículos 39 A, 39 B, 39 C, 39 D y 39 E.

En todo caso, una vez concluidos los plazos establecidos en la Ley, específicamente los artículos mencionados en el párrafo anterior, el trabajador ocupará definitivamente el puesto al cual fue promovido, en cuyo caso se dará por terminada su permiso. La Institución informará por escrito al Sindicato esta decisión y en un plazo no mayor de 5 días hábiles, la propia Institución lanzará la convocatoria para cubrir el puesto vacante dejado por el trabajador promovido.

En ningún caso un trabajador promovido a una posición de confianza o dirección de área o carrera, continuará impartiendo clases frente a grupo, ya que ocupa una posición de dirección, supervisión y control.

CLAUSULA 61^a

NO AFECTACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO POR PERIODO DE PRUEBA EN PROMOCIONES.

El trabajador sindicalizado que participe en un proceso de promoción para puestos de confianza en la Institución, disfrutará de los beneficios que menciona la Ley, por lo que no sufrirá menoscabo en su situación laboral ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se conozca el resultado final del concurso, incluidos los recursos de apelación que procedan. En caso de no aprobar el periodo de capacitación mencionado en la Ley, regresará a su puesto anterior, a menos que sea dado de baja por alguna de las causales mencionadas en la Ley y en este Contrato.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL



CLAUSULA 62ª

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL.

Todo trabajador deberá ser evaluado de acuerdo a los objetivos previamente establecidos y dados a conocer antes del período de evaluación y solo por las instancias competentes con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por el RIPPPA y en el sistema de gestión de calidad y demás disposiciones aplicables.



Para evaluar a los trabajadores administrativos y de apoyo también se convendrán previamente los objetivos, recursos y fechas de seguimiento con objeto de garantizar el cumplimiento de los mismos, pero en todo caso serán informados oportunamente de la misma.



Se conformará una comisión mixta en la que participará el Sindicato cuando existan desavenencias o desacuerdos en las evaluaciones de los trabajadores.



Todo trabajador académico tendrá derecho a que se le expidan y registren constancias de actividades académicas, en un plazo no mayor de 15 días hábiles a partir de la conclusión de la actividad académica correspondiente, mismas que estarán a su disposición en la Dirección correspondiente de cada Área.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

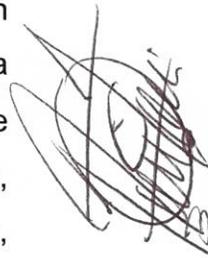
CONDICIONES DEL TRABAJO



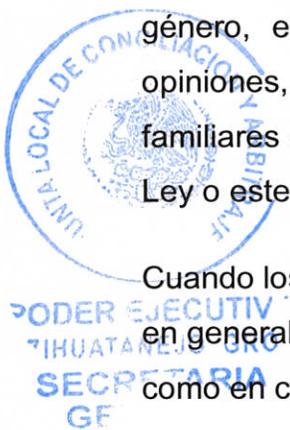
CLAUSULA 63ª

CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo para todo trabajador sindicalizado están basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas por la Ley o este contrato.



Cuando los trabajadores sindicalizados sean reubicados, las condiciones de trabajo en general no sufrirán merma o deterioro alguno tanto en sus ingresos y beneficios como en condiciones del centro de trabajo.



Los jefes guardarán a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra u obra o cualquier otra forma que no sea considerada como trato justo y equitativo.



La Institución otorgará en el mes de agosto de cada año y de conformidad a la suficiencia presupuestal uniformes o ropa adecuada al trabajo desempeñado, a los trabajadores sindicalizados que realicen servicios generales de mantenimiento, de los laboratorios y de apoyo técnico. Además, un stock de tres batas y equipo básico de protección necesario para el uso de cada laboratorio.

CLAUSULA 64ª



REUBICACIÓN POR EXCESO DE PERSONAL.

Cuando se presente un caso de exceso de personal en general en cualquier Área, tanto la Institución como el Sindicato y de conformidad con los trabajadores convendrán la forma y términos en que deba ser reubicado dicho personal pero siempre de acuerdo con lo establecido por la Ley.

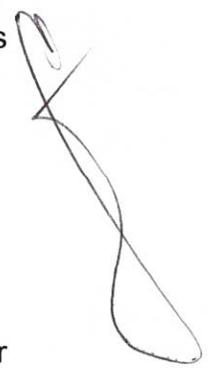
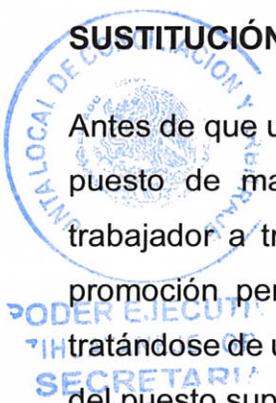
Cuando por otras razones sea necesario reubicar al personal, este cambio se hará previo acuerdo con el personal afectado y el Sindicato, pero siempre respetando las condiciones de trabajo previas al cambio y lo mencionado en la Ley. En caso de duda, siempre se actuará considerando lo que más beneficie al trabajador.



CLAUSULA 65ª

SUSTITUCIÓN TEMPORAL

Antes de que un trabajador sindicalizado desempeñe o sustituya temporalmente un puesto de mayor categoría, se acordará previamente con la Institución y el trabajador a través del Sindicato los términos y condiciones de la sustitución o promoción pero siempre de acuerdo a la Ley y este Contrato. En todo caso, tratándose de una promoción, el trabajador promovido recibirá el salario y beneficios del puesto superior desde el primer día que ocupe el nuevo puesto.



CLAUSULA 66ª

LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

La intensidad y calidad del trabajo serán de tal naturaleza que se obtenga la mayor eficiencia posible, estando también en función de las herramientas, útiles y equipo proporcionado por la Institución, sujetándose los trabajadores estrictamente a las normas de calidad y eficiencia que determine e informe oportunamente la Institución, dada la naturaleza de los servicios educativos y de enseñanza que presta.

Por lo que, la Institución se compromete a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos, materiales, capacitación y orientación necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo ser estos recursos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes. La Institución no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.



Cuando por causas no imputables al trabajador, el equipo o herramientas sufra un daño por su uso, el trabajador lo reportará a su jefe inmediato quien tomará nota del mismo, sin transferir la reparación del mismo o la sustitución del equipo al trabajador. En todo caso se actuará de acuerdo a lo establecido en la cláusula 39 de este Contrato Colectivo de Trabajo.



CLÁUSULA 67ª

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO



El Sindicato reconoce que la Institución tiene la facultad exclusiva de contratar, planear, organizar, administrar, dirigir y supervisar los trabajos administrativos, académicos, docentes y todos aquellos que se realicen en la misma. En consecuencia, a ella compete exclusiva y directamente dar las órdenes para el desarrollo conveniente de los trabajos, incluyendo las disposiciones académicas, docentes, técnicas y administrativas que juzgue convenientes, por lo que los trabajadores a su servicio quedan sujetos a su dirección en todo lo concerniente al trabajo.

PODER EJECUTIV
TIHUATANEJO GRU
SECRETARIA



Los trabajadores se obligan a cumplir en sus términos lo estipulado en esta cláusula todas las funciones y actividades consideradas en su descripción de puesto y dado a conocer oportunamente al trabajador y, para el caso de que cualquier trabajador no lo hiciera se hará acreedor a una sanción disciplinaria, previa investigación de hechos en los que participará siempre el Sindicato acompañando al trabajador. Las sanciones estarán sujetas a lo previsto en el Reglamento Interior de Trabajo firmado por las partes y depositado ante la autoridad correspondiente, este contrato y la Ley.

CLAUSULA 68ª

DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE CARGAS DE TRABAJO.

La Institución siguiendo lo establecido en las Políticas Académicas para Asignación de Horas aprobadas en el acuerdo de fecha 19 de abril de 2013, firmado por el Rector en cada cuatrimestre distribuirá la carga de trabajo considerando las estadías, tutorías, asesorías a alumnos, asistencia a laboratorios, elaboración y diseño de material didáctico, proyectos y horas frente a grupo.

La aprobación y publicación al acuerdo mencionado deberá ser tratado con la presencia de la comisión mixta de ascenso y autoridades de la institución.



PODER EJECUTIV
TIHUATANEJO GRO
SEC **CLAUSULA 69ª**

RECURSOS, PASAJE Y VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES EN COMISIÓN.

Cuando el trabajador sindicalizado sea comisionado por la Institución a realizar una comisión fuera de las instalaciones del plantel de su adscripción, tendrá derecho a:

Recibir la notificación con anticipación a la comisión solicitada.

Recibir los recursos necesarios, como vehículo, pasaje, viáticos, etc. para realizar las actividades encomendadas con 48 horas de anticipación para realizar dicha comisión.

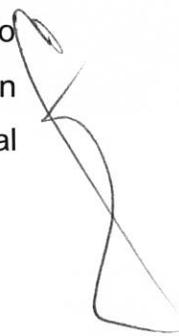


Recibir los viáticos correspondientes de acuerdo al lugar o zona y tiempo de que se trate, según el tabulador de viáticos vigente.

La dirección de cada área, en cumplimiento de las normas administrativas vigentes en la Institución, se asegurará de que el trabajador reciba los recursos mencionados en el párrafo anterior de forma oportuna y completa. En caso contrario de no cumplirse con lo establecido anteriormente dicha comisión quedara nula sin responsabilidad para el trabajador.



Cuando de forma extraordinaria, un trabajador esté de acuerdo en utilizar su propio vehículo para el desempeño de una comisión, solo podrá ser realizada si el vehículo en cuestión se encuentra con seguro vigente y el trabajador tiene licencia de manejo también vigente. La Institución publicará a más tardar el 30 de enero del año fiscal, con efecto retroactivo al primer día hábil de labores, la tarifa de ayuda para gasolina que será vigente. Dicha tarifa reflejará el precio del litro de gasolina incrementado en noventa centavos por arriba del precio oficial a que se encuentre en el mes en que se realice la comisión. Una copia de la tarifa mencionada será enviada al Sindicato por vía electrónica.



PODER EJECUTIVO
Tehuacan GRC
SECRETARÍA

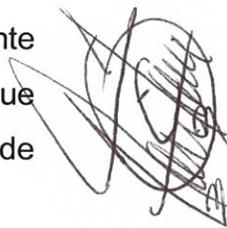
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



CLAUSULA 70ª

NORMAS OFICIALES

La Institución cumplirá en todo momento con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente que le sean aplicables. Así mismo, mantendrá en todo tiempo los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios, de acuerdo a la fracción XVII del artículo 132 de la Ley; fijando visiblemente y difundiendo en todas las áreas de trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente. Adicionalmente deberá difundir a los trabajadores la información sobre riesgos y peligros a los que están expuestos en sus instalaciones, incluyendo capacitación, y en el ejercicio de su trabajo.

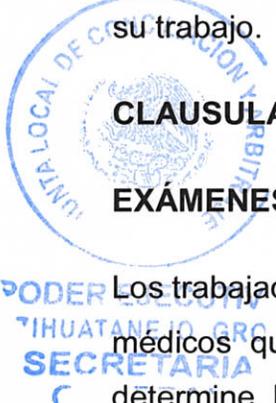
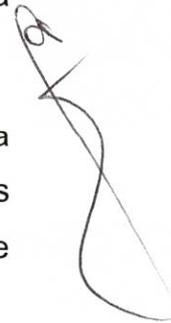


CLAUSULA 71ª

EXÁMENES MÉDICOS Y CONTINGENCIA SANITARIA

Los trabajadores están obligados a realizarse en cualquier momento, los exámenes médicos que disponga la Institución, con el médico u hospital que la misma determine. Los gastos serán cubiertos totalmente por la Institución.

La Institución cumplirá con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a los trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.



CLAUSULA 72ª



CUIDADO DE INSTALACIONES

La Institución conservará en buen estado higiénico, limpio, digno y con los consumibles adecuados, suficientes y en cantidad adecuada, según el número de personal contratado, baños e instalaciones en general. Los trabajadores se comprometen a hacer buen uso de ellos, evitando cualquier maltrato o deterioro para que se mantengan en buen estado. La institución realizará campañas de difusión orientadas a la conservación y buen uso.

CLAUSULA 73ª



EQUIPO DE SEGURIDAD, BOTIQUINES Y PRIMEROS AUXILIOS.

La Institución dotará al personal a su servicio de todos los implementos necesarios que disponga el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en combinación con el Sindicato, constituirán la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, comprometiéndose las partes a informarse mutuamente quiénes serán los representantes designados por ellos para formar dicha comisión.



Invariablemente todos los autobuses de la Institución contarán con botiquín completo de primeros auxilios. Los responsables académicos que acompañen a los alumnos en viajes de prácticas o visitas guiadas, estarán capacitados para brindar primeros auxilios, en caso de requerirse.



En todos los edificios de la Institución, existirán botiquines completos de primeros auxilios y personal capacitado para brindarlos, siendo responsabilidad del Departamento Médico, mantener al día los botiquines.

CLAUSULA 74ª

CUMPLIMIENTO DE LAS INDICACIONES DE SEGURIDAD

Los trabajadores estarán obligados a cumplir todas las medidas de seguridad que ordene la Institución, las autoridades competentes y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. El dejar de observar estas medidas de seguridad será sancionado de acuerdo con lo estipulado por la Ley y el Reglamento Interior de Trabajo suscrito por las partes.

CLAUSULA 75ª

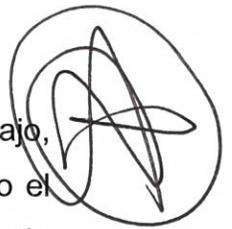
SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LOS CHOFERES Y CAMIONES.

Para disminuir los riesgos inherentes a la conducción de los autobuses durante los viajes de prácticas de los estudiantes, las partes acuerdan que, considerando las condiciones mecánicas, eléctricas y de operación en general de los autobuses de la Institución, los viajes de estudio con los estudiantes se limitarán solo a "visitas guiadas" a empresas que se encuentren a menos de 400 kilómetros de distancia de la Universidad.

De cualquier forma, en cuanto se disponga de autobuses en condiciones óptimas y seguras para viajes con estudiantes, los recorridos a destinos que se encuentren a más de 400 kilómetros se realizarán con dos operadores que se alternarán en el manejo del autobús, por lo que la Institución planeará los requerimientos de recursos para cumplir con el programa de visitas estipulado por los programas educativos.

Si un camión no se encuentra en condiciones mecánicas, eléctricas y en general de operación segura, no correrá el riesgo de sacarlo a carretera para transportar estudiantes y/o personal, y en su caso se considerará la posibilidad de rentar una unidad con el fin de evitar cualquier contingencia que ponga en riesgo la salud o vida de los pasajeros y del chofer.

Si un trabajador víctima de un riesgo de trabajo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, la Institución estará obligada a proporcionárselo, recibiendo el mismo salario que tenía al momento del accidente de trabajo, de acuerdo al artículo 499 de la Ley.



CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

DISPOSICIONES DIVERSAS

CLAUSULA 76^a

SANCIÓN SINDICAL

Cuando el Sindicato bajo su responsabilidad, sancione a algún trabajador con suspensión de sus derechos sindicales, la Institución sin responsabilidad de ningún género para ella, se obliga a respetar esa suspensión previo aviso por escrito del Sindicato y sin detrimento de sus derechos laborales.



CLAUSULA 77^a

BAJA DEL SINDICATO.

Cuando por cualquier circunstancia, algún trabajador deje de pertenecer al Sindicato, la Institución sin responsabilidad de ninguna especie, se obliga a respetar la sanción impuesta previo aviso por escrito del Sindicato, firmada por el Comité Ejecutivo, sin detrimento de sus derechos laborales.



Cuando algún trabajador sindicalizado sea nombrado Coordinador General o Subdirector de alguna área cuyo puesto implique dirección, supervisión o control de los trabajadores de esa área, la Institución deberá notificarlo por escrito al Sindicato antes de realizar el cambio, para que ese trabajador quede amparado en sus derechos laborales y sindicales. A tal efecto, se aplicará lo estipulado en la cláusula 59 del presente contrato de trabajo. Pero si la Institución no informara por escrito al Sindicato de este cambio, a más tardar cinco días después de realizado el cambio, de oficio el Sindicato enviará un escrito a la Institución con copia al trabajador afectado para conocer sus nuevas condiciones de trabajo, y si no se recibiera respuesta en tres días hábiles, se procederá de acuerdo a la cláusula 8 de este contrato.

CLAUSULA 78ª

FACILIDADES A LOS TRABAJADORES PARA ACTIVIDADES GREMIALES

La Institución otorgará los permisos necesarios a los trabajadores agremiados al Sindicato para que asistirá a las asambleas y actos sindicales, previo informe que la misma reciba del Sindicato; y demás actividades para que asistan a los congresos y reuniones generales del Sindicato estatal o nacional.

Igualmente dará facilidades a los representantes del Sindicato para que realicen actividades gremiales y gestiones en su área de trabajo y fuera de ella, procurando afectar lo menos posible sus tareas académicas, administrativas o de apoyo.

En caso de negativa injustificada de los responsables del área, el Secretario General de la Sección de la Institución presentará el caso ante la Rectoría o su representante, quien resolverá de inmediato lo conducente.

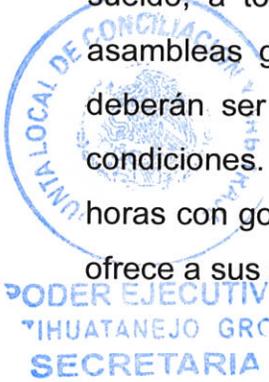
La Institución otorgará tres licencias sindicales al año, de tres días a cuatro miembros del Sindicato de la Sección 72, en la cual conservarán su lugar de adscripción y condiciones de trabajo. Estas licencias se otorgan a partir de la firma del presente contrato, mismas que podrán ser revisadas en cualquier momento a petición del Sindicato.

La Institución no se encuentra en posibilidades de proporcionar, por el momento, dentro de sus instalaciones, un local debidamente acondicionado para que desarrollen sus actividades sindicales e instalen sus oficinas,

CLAUSULA 79^a

ASAMBLEAS GENERALES

La Institución otorgará 3 permisos generales de 3 horas cada uno, con goce de sueldo, a todos los trabajadores sindicalizados, para que puedan asistir a las asambleas generales del sindicato en el periodo de un año civil, mismas que deberán ser programadas oportunamente a fin de que se den en las mejores condiciones. En el último día hábil de diciembre la Institución otorgará permiso de 4 horas con goce de sueldo para la celebración de la comida anual que el Sindicato ofrece a sus agremiados.



CLAUSULA 80^a

DERECHO A LA INFORMACIÓN DERIVADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para dar cumplimiento a lo establecido en la fracción XVIII del artículo 132 de la Ley, la Institución difundirá apropiadamente, el texto íntegro del contrato colectivo de trabajo para conocimiento de todo el personal.

La Institución informará por escrito al sindicato, a través del área de Recursos Humanos, de las contrataciones de personal sindicalizado contratado en el periodo del cuatrimestre que se inicia en enero, mayo y septiembre, a más tardar 15 días hábiles después de iniciado el cuatrimestre.



CLAUSULA 81ª

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES

La Institución se compromete a gestionará convenio con el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores sindicalizados sean beneficiados del crédito a través de dicha Institución.



CLAUSULA 82ª

FACILIDADES PARA EL USO DE INSTALACIONES UNIVERSITARIAS

La Institución dará facilidades al Sindicato respecto al uso de las instalaciones con que cuenta, para la realización de las actividades culturales, deportivas y gremiales, considerando que estas últimas solo se refieren a reuniones de información o de trabajo. A este efecto, el Sindicato formulará las solicitudes correspondientes, con la debida anticipación para no interferir con los programas de la institución.



PODER EJECUTIV
TIHUATANEJO, GRO
SECRETARIA
GEN

CLAUSULA 83ª

DEDUCCIONES POR CUOTAS SINDICALES

La Institución se obliga a realizar deducciones sindicales exclusivamente a los trabajadores afiliados al Sindicato por concepto de cuotas ordinarias y/o extraordinarias. Cada ocasión en que haya nuevas afiliaciones, el Sindicato informará por escrito a la Institución a más tardar el día 16 de cada mes, con objeto de que los nuevos descuentos se realicen a partir de la primera quincena del mes siguiente, se anexará a la solicitud, la lista de los nombres de los nuevos afiliados. Las personas de la Institución autorizadas para recibir dichas notificaciones, firmarán el acuse de recibo correspondiente. Cuando haya descuentos por cuotas extraordinarias, la petición también se hará por escrito, realizando la Institución el descuento solicitado en la siguiente quincena de la fecha de recibida la petición. El importe de los descuentos se depositará en la cuenta bancaria autorizada por el sindicato, cinco días después del pago de la quincena en que se practicaron.

Asimismo, la Institución entregará vía electrónica una lista detallada del personal sindicalizado a quien se le practicó el descuento mencionado.

La Institución se obliga a mantener las deducciones por concepto de cuotas sindicales en tanto no medie petición escrita del Comité de la Sección LXXII en la UTCGG.

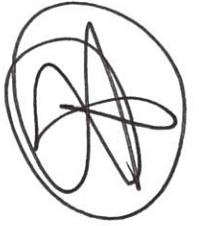
Si la institución suspende las deducciones sin atender a esta disposición, procederá inmediatamente a entregar al Sindicato en la quincena siguiente, las cantidades que omitió deducir.

CLAUSULA 84ª

APLICACIÓN DE BENEFICIOS

La Institución y el Sindicato están de acuerdo y se comprometen a que todos los beneficios logrados a través del presente contrato u otros convenios suscritos por ambas partes, solo son aplicables a los trabajadores que estén sindicalizados.

CLAUSULA 85ª



EVENTOS DEPORTIVOS Y CULTURALES Y/O ANIVERSARIO DEL SINDICATO.

La Institución en este momento no cuenta con partidas presupuestales para poder brindar este apoyo al Sindicato, para la participación de eventos deportivos o culturales y/o aniversario del Sindicato SUTSOPEGM.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

CLÁUSULAS TRANSITORIAS



CLÁUSULA PRIMERA



VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1° de enero de 2017 y será revisado en los términos de los artículos 399 y 399- Bis de la Ley.



CLÁUSULA SEGUNDA

VALIDEZ DE LOS PACTOS SUSCRITOS CON ANTERIORIDAD

Toda estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del trabajador por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o la Ley o este contrato, será nula.



CLÁUSULA TERCERA

REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN.

La Institución informará al Sindicato dentro de los quince días hábiles siguientes a la firma de este Contrato, quiénes son los funcionarios facultados para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.

CLAUSULA CUARTA

INCREMENTOS SALARIALES

La Institución se compromete a incrementar las percepciones de los trabajadores de tal forma que representen una mejora salarial real, considerando el incremento del costo de vida de la zona y los resultados que a través de la labor de los trabajadores para lograr los reconocimientos que en diferentes áreas se han obtenido para la Institución, por lo que la Institución otorga un incremento al salario integrado de los trabajadores de acuerdo a lo autorizado por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público a través de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. Por salario integrado se entiende, de acuerdo a la ley, todos los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, previsión social y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.



CLÁUSULA QUINTA

VIGENCIA DEL TABULADOR DE SALARIOS

El incremento contenido en el tabulador del presente Contrato surtirá efectos a partir del 01 de enero de 2017. El tabulador será revisable de acuerdo con la lo señalado por la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y la Secretaria de Finanzas del Estado.



CLÁUSULA SEXTA

COMISIÓN MIXTA DE INGRESO, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN.

SEXTA.- Se establece la creación de la Comisión mixta de ingreso, permanencia y promoción del personal, misma que quedará conformada de la siguiente manera: CINCO integrantes, de los cuales, DOS miembros por parte de la Institución y DOS por parte de la sección sindical, siendo el Rector quien proporcione el voto de calidad en caso de empate.

CLÁUSULA SÉPTIMA

TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS

Junta Local de Conciliación
Poder Ejecutivo
Tehuacan
Secretaría

Categoría	Sueldo Bruto
Profesor de Tiempo Completo Titular B	10,125.91
Profesor de Tiempo Completo Asociado C	7,399.67
Profesor de Tiempo Completo Asociado A	6,157.01
Profesor de asignatura	*
Jefe de Departamento	9,710.77
Coordinador	5,174.09
Investigador especializado	5,174.09
Ingeniero en sistemas	4,099.65
Jefe de oficina	3,234.91
Enfermera	3,234.91
Intendente Electricista/ Mantenimiento	3,155.24
Supervisor de áreas públicas	2,808.52
Secretaria (o) de rector	2,783.87
Técnico bibliotecario/contabilidad	2,783.87
Analista administrativo	2,503.91
Secretaria (o) de Director de área	2,503.91
Secretaria (o) de Jefe de departamento	2,306.76
Chofer administrativo	2,132.49
Fotocopiado	1,922.50
Asistente de servicio y mantenimiento	1,922.50
Intendente	1,922.50
*Nota. El pago es de acuerdo a las horas asignadas en el cuatrimestre	



CLÁUSULA OCTAVA

LISTADO DEL PERSONAL SINDICALIZADO DE LA SECCIÓN LXXII SUSPEG

Lista de personal del P.E. Administración y P.E. OCI

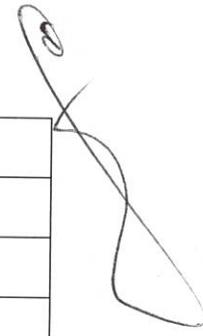
1	Mario Abarca Otero	11	Francisco Javier Orbe Torres
2	Oscar Alvarado González	12	Juliana Jatziri Otero Abarca
3	José Ángel Castro Solís	13	Gabriela Rodríguez Colín
4	Juan Jose Chavez Berdeja	14	Carlos Minisak Urueña Barragán
5	Montserrat Galeana Rosales	15	Rosalba Cadena Ramírez
6	Yannet Galindo Zúñiga	16	Daniela Beatriz Garibo Ortega
7	Adán Hernández Salinas	17	Julio César Gómez Calzada
8	Omar Lozano Tapia	18	Luz Elizabeth Santiago Salas
9	Eusebio Montes Pauda	19	José Luis Tapia Falcón
10	María del Carmen Olivera silva		



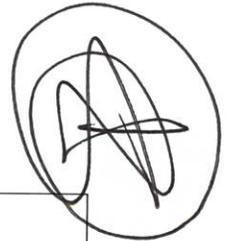
Lista de personal del P.E. TICSJ



1	Oscar Germán Arredondo Martínez	7	Ricardo Ulises Pino Orozco
2	Benjamín Bustos Carpinteyro	8	Víctor Orión Quintana Moreno
3	José David Castrejón Ortega	9	Angélica Sánchez Castillo
4	Enrique Lobato Pérez	10	José Alberto Santander Rivera
5	Isabel Cristina Núñez Carmona	11	Juan Ángel Sotelo Flores
6	Gustavo Orozco Valero		



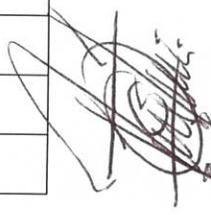
Lista de personal en Vinculación



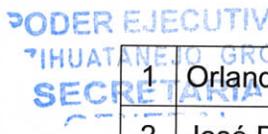
1	Damaris Lisette Cortez Blanco	4	Denisse Nájera Reyes
2	Armando De la Fuente Armenta	5	José Luis Silva Bello
3	César Manuel Laurel Salazar		

Lista de personal en Becas, Psicopedagogia, Biblioteca y Serv. Medico

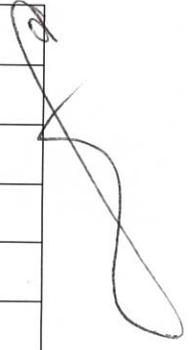
1	Leonardo Daniel Díaz Vélez	6	Alexis García Ramos
2	José Luis Bravo Vargas	7	Iyanú Hernández Adame
3	Rosa María Lluck Fernández	8	Luciana Lobato Sierra
4	Juan Angel Pano Chavez	9	Yaneli Ríos Salgado
5	Nayda Navidad Espino Lobato	10	Dulce Yuritcely Marcelino Beltran



Lista de personal del P.E. Mantenimiento y P.E. Energías Renovables

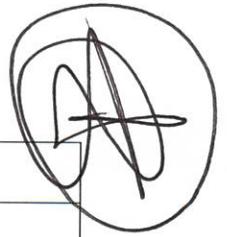


1	Orlando Coria Plancarte	8	J. Jesús Martínez Olmos
2	José Roberto Cuevas Ocampo	9	Senia Piedra Abarca
3	Carlos Solorio Quintana	10	José Martín Ramírez Irra
4	Florencia de Jesús Abarca Rico	11	Melesio Reyes Rodríguez
5	Sergio Delgadillo Luna	12	Luis Fernando Salgado Mata
6	Yesenia Figueroa Bello	13	Kenia Ivett Santos Sánchez
7	Javier Gpe. Maldonado Partida	14	José Jaime Torres Gutiérrez



Lista de personal del P.E. Mecánica

1	Alejandra Abarca Fernández	12	Ramon Hernandez Sanchez
2	Gabriel Aparicio Jaimes	13	Ariz Denisse López Murillo
3	Manuel Arciga Vargas	14	Rafael Alberto Medina Salgado
4	Norma Barajas Carranza	15	Adelfo Ponce Castro
5	Salvador Benítez Villasana	16	José de Jesús Ramos Maciel
6	Erandi Blanco Torres	17	Francisco Javier Reynoso Analco
7	Josué Campos Sánchez	18	Abner Adalid Salgado Soto
8	Ignacio Carrazco Cruz	19	Micaela Sánchez Salas
9	José Lenar Enríquez Rojas	20	César Antonio Tapia Falcón
10	José Alberto Farías Soto	21	Marbella Valle Obregón
11	Carlos Arturo García Castañeda		



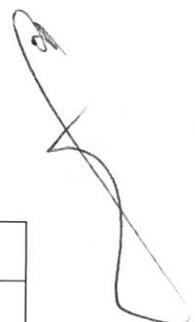
Lista de personal del P.E. Procesos

1	José Luis Espinosa Enríquez	3	Xitlally Maciel Mercado
2	Juana Hernández Hernández	4	María Guadalupe Méndez Ramos



Lista de personal de Diversas áreas

1	Jonathan Abrahan Copca Neri	14	Alan Armando Abarca Zamacona
2	Luis Alberto Diego Cabañas	15	Aurora Martinez Marquina
3	Rafael García Nava	16	Citlalit Guadalupe Bravo Martínez
4	Leticia Sanchez Santamaria	17	Isaac Vargas Tapia
5	Lilia Urueña Barragán	18	Rolando Agustín Sánchez Pérez
6	Iván Zepeda Estrada	19	Evelin Sosa Villanueva
7	Juan Carlos Abarca Espino	20	Sara Villanueva Idario



8	Ignacio Ahuelican Ramos	21	José María Hernández Solano
9	Luis Alberto Peñaloza Echeverria	22	Alejandrina Manzanarez Carbajal
10	Isis Yuneiri Rios Campos	23	Jesús Israel Morales Cortez
11	Lizabeth Magdalena Aviña Barreto	24	Carlos Ruíz Sánchez
12	César Mora Fernández	25	Rogelio Alvarez Rendón
13	Karla Romina Sierra Sotelo	26	William Brown Chaz

Lista de personal del P.E. Turismo y P.E. Gastronomía

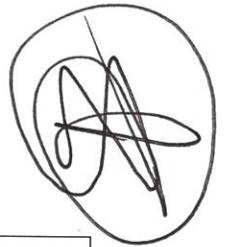
1	José Omar Abarca Carranza	10	Yesenia Ambario Becerril
2	Juan Manuel Cabañas Bibiano	11	Ulises Chávez Moreno
3	Cristian Campos Martínez	12	Gladis Cruz Leyva
4	Carmen Monserrat Estrada Suárez	13	Jacques León Heirwegh Serge
5	Claudia Leticia Gómez Peñaloza	14	Martha Angélica Moreno Mendoza
6	Imer Ramírez Gómez	15	Amador Ortíz García
7	Ivonne Guinto Sánchez	16	Rubí Ramírez Salinas
8	Tomás Landa Acosta	17	Jorge Armando Ramos Maciel
9	Mayra Idania Solorio Deloya	18	Margarita Evelia Ríos García

UNTA LOCAL DE CONCIENCIA
 PODER EJECUTIVO
 TIHUATLANEJO GRO
 SECRETARÍA

Lista de personal con licencia

1	Miriam Araceli López Núñez	5	Juan de Dios Carranza Robledo
2	Ursula Rodríguez Cadena	6	José Agustín Carranza Robledo
3	Francisco Javier Rocha Leyva	7	Elizabeth Amaro Espino
4	Diana Ruíz Vázquez		

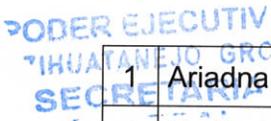
Lista de personal de Intendencia



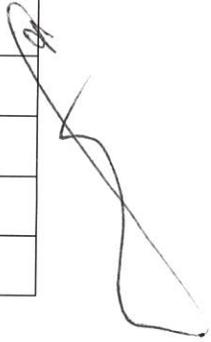
1	Matías Catalán Giles	11	Saraí Zárate López
2	Aleida Palacios Contreras	12	Edilverto Maciel Suazo
3	Víctor Hugo Hernández Patricio	13	Ana Yenis López Carranza
4	Efrén Alcántar Vargas	14	Jesús De la Paz Guzmán
5	Susana Julia Castro Reyes	15	Teresa Palacios Contreras
6	Paulina Martínez Díaz	16	Ofelio Gallardo Soto
7	Ignacio Núñez Martínez	17	Claudia Berenice Ortiz Téllez
8	Artemio Anzo Molina	18	Antonia Inés Juárez Analco
9	Jesús Núñez Martínez	19	Salvador Salgado Mendoza
10	Eduardo Luis Mercado Menera		



Lista de personal en trámite



1	Ariadna Tanahi Flores Domínguez	7	Edgar Justo Ríos Ramos
2	María de Lourdes Rosas Leyva	8	Eduardo Hernández Deloya
3	Oscar Samuel Resendiz Balanzar	9	José Ángel Martínez Rodríguez
4	Iván Rivera Chávez	10	Sergio Salomón Zúñiga García
5	Nélida Samantha Terán Castela	11	Javier Sánchez Mendoza
6	Samuel Hernández Cadena	12	Esbeida Pano Vázquez



El presente Contrato consta de 85 cláusulas y 8 transitorias, firmándose por triplicado a efecto de que previo registro ante la Junta de Conciliación correspondiente, y quede en poder de cada una de las partes una copia y otro tanto en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, conforme a lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley, surtiendo sus efectos a partir del día 01 de enero de 2017.

POR EL SINDICATO

POR LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA

DE LA COSTA GRANDE DE GUERRERO
Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero
RECTORIA

C. ROBERTO RODRIGUEZ GARFÍAS

C.P. RENÉ GALEANA SALGADO

S.RIO. GRAL. DEL SUTSOPGEM

RECTOR



PODER EJECUTIVO
TLAXIUAHUATLÁN GRO
SECRETARIA
GENERAL

POR LA SECCIÓN LXXII



LIC. FRANCISCO JAVIER ORBE TORRES

SECRETARIA GENERAL
SECCIÓN LXXII
PETATLÁN, GRO.
SECRETARIO SECCIONAL
2015 - 2019

--- En la Ciudad y Puerto de Zihuatanejo de Azueta, Guerrero, a siete de febrero del año dos mil diecisiete. ---
--- Con esta misma fecha y bajo el número **13/2017**, quedó registrado ante esta Junta el Contrato Colectivo de Trabajo y tabulador de salarios, que celebran el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO Y DE LOS MUNICIPIOS, representado por el C. ROBERTO RODRIGUEZ GARFIAS, en su carácter de Secretario General del Sindicato antes citado y la UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LA COSTA GRANDE, representada por el C.P. RENE GALEANA SALGADO, en su carácter de Rector.- DOY FE. ---

EL C. PRESIDENTE DE LA JUNTA

LIC. MARCO ANTONIO BENITEZ LORENZANA.



EL C. SECRETARIO GENERAL.

LIC. FRANCISCO SALVADOR RAMÍREZ CHAVEZ.