

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023.**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que por tiempo indefinido celebran la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** y el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**, al tenor de las siguientes cláusulas.

PREÁMBULO:

ÚNICO: Las partes reconocen que el decreto publicado en fecha del 21 de febrero de 2018 que crea la Universidad Autónoma de Occidente, representa un hito en la historia universitaria sinaloense, pero que para la naciente Universidad Autónoma de Occidente y su comunidad implica un nuevo reto que incluye la necesidad de crear un nuevo marco regulatorio acorde a su vida autonómica.

En este nuevo contexto se deben de considerar las relaciones colectivas de trabajo dentro de la Universidad Autónoma de Occidente, mismas que escapaban de la voluntad libre de la antigua Universidad, ya que se habían venido rigiendo mediante los acuerdos sindicales celebrados en la órbita de la relación entre el SINDICATO DE ÚNICO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE, por lo que al cambiar la naturaleza jurídica de la Universidad es necesario celebrar este Contrato Colectivo de Trabajo, que reconociendo todos los derechos que los trabajadores académicos y administrativos a su servicio gozan, contenga el régimen prestacional, de seguridad social y el conjunto de derechos y obligaciones de las partes, que resulten de la nueva realidad jurídica y económica universitaria. Lo anterior en estricto respeto al marco legal que la Constitución Federal, Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Occidente, reglamentos y estatutos universitarios disponen.

Atento a lo anterior, la suscripción del presente pacto se realiza bajo los principios de buena fe, viabilidad económica, respeto a los derechos de los trabajadores, a la vida sindical y la autonomía universitaria.

**TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO I
RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES**

La Universidad Autónoma de Occidente, es un Organismo Descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios a la que la Ley le concede autonomía universitaria en los términos del artículo 3, fracción VII de la Constitución Política del País, creado para prestar servicios de educación superior en sus distintos niveles y modalidades y contribuir al desarrollo del Estado de Sinaloa, de acuerdo con su Ley Orgánica publicada con fecha 21 de febrero de dos mil dieciocho, en el Periódico Oficial "El Estado de Sinaloa", con domicilio en Gabriel Leyva número 300 norte, Colonia Centro, Los Mochis, Ahome, Sinaloa.

La Universidad Autónoma de Occidente, reconoce al Sindicato Único de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad Autónoma de Occidente, como una organización laboral que representa el mayor interés profesional del personal académico y administrativo a su servicio y, por tanto, como el único titular administrador del Contrato Colectivo de Trabajo.

En consecuencia, se obliga a tratar con los representantes sindicales, debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan con motivo de las relaciones laborales entre la Universidad y el personal académico y administrativo a su servicio.

Las partes reconocen que para los efectos del tránsito de nuestra Institución a la vida universitaria autónoma y preservación de derechos y prestaciones de los empleados universitarios, será necesario pactar cláusulas en este Contrato Colectivo que hagan posible dar viabilidad financiera a los derechos y prestaciones que los trabajadores a su servicio habían venido gozando;

derechos y prestaciones que se constituyeron a través de décadas y que en un número importante se adicionaron con beneficios extralegales, gracias a la conjunción de recursos y esfuerzos que se relacionan al antiguo organismo sindical que era el titular de las relaciones de trabajo, en específico el denominado Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado (STASE), quien como ente gremial constituyó a su cargo beneficios para su membresía, como es el caso de caja de ahorro, guardería para los hijos de empleados, seguro mutual y fideicomiso para vivienda, lo que técnicamente escapa a la masa de obligaciones de la Universidad, por lo que para procurar sostener esos derechos se habrán de establecer mecanismos a efecto de que se logre su disfrute, lo que vuelve indispensable que a este pacto inicial, de ser necesario, se le hagan las modificaciones pertinentes para adecuarlo a la nueva realidad económica de la Institución, además de que cuando sea indispensable se apoye al organismo sindical firmante en sus gestiones a efecto de que procure conservar los beneficios extralegales, estrictamente de origen y cargo sindical, que venían gozando sus agremiados, lo anterior, sin que se lesionen los derechos de los trabajadores y que a su vez, no se ponga en peligro la viabilidad económica de la Universidad.

CAPITULO II DEFINICIONES Y DENOMINACIONES

Para la correcta aplicación e interpretación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones y denominaciones:

- a) La Universidad: Para denominar a la Universidad Autónoma de Occidente.
- b) El Sindicato: Sindicato Único de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad Autónoma de Occidente.
- c) Representantes de la Universidad: Las autoridades y funcionarios a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica, el Estatuto Orgánico y Reglamentos Universitarios, así como las personas designadas por el Rector para resolver los problemas que se presentan con motivo de la aplicación de este Contrato.
- d) Representantes del Sindicato: Los integrantes del Comité Ejecutivo que, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, tengan facultades y atribuciones de representación.

e) Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), que junto con el Estatuto del Personal Académico y Administrativo y el Reglamento Interior de Trabajo, regulan las relaciones entre la Universidad y su personal académico y administrativo.

f) Ley: Ley Federal del Trabajo.

g) Constitución: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

h) ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

i) IPES: Instituto de Pensiones del Estado de Sinaloa.

j) Ley Orgánica: Ley Orgánica de la universidad Autónoma de Occidente.

k) Tribunal: Junta Local de Conciliación y Arbitraje o Autoridad que conforme con la Ley, tenga conocimiento de los conflictos del trabajo.

l) Profesores universitarios: Personal académico, de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, bajo el principio de libertad de cátedra e investigación.

ll) Empleado administrativo: Persona física que presta servicios no académicos a la Universidad Autónoma de Occidente.

m) Sueldo o salario integrado: La retribución que debe pagar la Institución al personal académico y administrativo, por sus servicios y que se integra con los pagos hechos en cheque o transferencia electrónica por cuota quincenal, gratificaciones, primas, aguinaldos y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

En caso de que en el texto del CCT se conceda a los empleados el derecho en pago de una prestación cuyo monto se exprese en "días de salario", inmediatamente a continuación de tal expresión, en la Cláusula respectiva y dentro de paréntesis se precisará las prestaciones que integren el salario con el que se realizará su pago.

n) Sueldo o salario base: La cantidad fijada a las distintas categorías y/o niveles académicos y administrativos en el tabulador vigente. Cuando para el pago de una prestación solo se refiera a "salario" se entenderá estrictamente esta redacción.

ñ) Salario tabulado: Es la cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.

o) Tabulador: Documento que contiene la clasificación del profesorado universitario de acuerdo con las categorías y/o niveles establecidos en el estatuto del personal académico y administrativo, así como la escala de sueldos.

p) Comisiones mixtas: Conjunto de personas que representan a la Universidad y al Sindicato, para discutir, conciliar y dictaminar o resolver, según sea el caso,

los asuntos pactados en este contrato o los que surjan productos de los convenios signados bilateralmente.

q) Las partes: Cuando se refiere a la Universidad y al Sindicato.

r) Reglamento del personal académico: Conjunto sistematizado de leyes o normas jurídicas aprobadas por la institución, para regular las relaciones de naturaleza académica entre la Universidad y su personal académico, y establecen los procedimientos y requisitos de ingreso, promoción y permanencia del mismo y al que el Sindicato no tendrá injerencia en los términos del artículo 353-L de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

s) Concubina: La persona con quien el trabajador ha vivido como si fuera su cónyuge y que se encuentre inscrita como su dependiente económico ante el ISSSTE.

t) Reglamento interior de trabajo: Conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en la universidad.

CAPÍTULO III DEL OBJETIVO

Cláusula 1. El objetivo del presente Contrato es regular las condiciones generales de trabajo que regirán en la prestación de sus servicios para el personal académico y administrativo al servicio de la Universidad, excluyendo expresamente los aspectos de naturaleza académica, y en especial lo referente al ingreso, promoción y permanencia del personal académico, fundamentado en el Reglamento Académico de la Universidad, que será de la competencia exclusiva e intransferible de la Universidad.

Cuando en una situación se encuentren mezclados aspectos académicos y laborales, se aplicará el presente Contrato únicamente para los últimos.

Cláusula 2. Las relaciones entre la Universidad y el personal académico y administrativo a su servicio, se rigen por el presente Contrato y supletoriamente por lo dispuesto en la Constitución y la Ley.

Cláusula 3. El presente Contrato y las disposiciones en vigor a su firma son de aplicación obligatoria para el personal académico y administrativo y la Universidad.

El personal al servicio de la Universidad que tenga el carácter de empleado de confianza queda excluido de los efectos de este Contrato, toda vez que las relaciones de trabajo con estos empleados se rigen por las disposiciones que al efecto disponga la Universidad a favor de ellos.

Los términos del presente Contrato, tienen vigencia y se observarán en cualquier espacio donde se mantengan relaciones de trabajo entre la Universidad y sus empleados académicos y administrativos sindicalizados, dentro de los 18 Municipios del Estado de Sinaloa y/o en cualquier parte del país.

Las partes acuerdan que tratándose de actividades especializadas o distintas de aquellas que corresponden al personal administrativo y académico de la Universidad, se puedan ejecutar a través de prestadores de servicios externos a la Universidad, por lo que esos servicios quedan excluidos de esta contratación.

Cláusula 4. Las disposiciones de este Contrato que favorezcan a los trabajadores académicos y administrativos son irrenunciables, los casos no previstos en el presente Contrato, ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley, así como los convenios formales que la Universidad haya pactado con los trabajadores.

Cláusula 5. En ningún caso los derechos del personal académico y administrativo serán inferiores a los que les concede la Constitución, la Ley y las normas vigentes en la Universidad Autónoma de Occidente.

Cláusula 6. Las condiciones específicas de la prestación de los servicios serán fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo, que será formulado, discutido y acordado entre la Universidad y el Sindicato, y el cual no podrá contener normas contrarias a las leyes de orden público o al presente Contrato.

Cláusula 7. Para que sean obligatorios los acuerdos que celebren las partes, deberán constar por escrito y estar firmados por representantes autorizados y debidamente depositados ante la Autoridad registral competente, estos acuerdos no deben contravenir lo estipulado en el presente Contrato y Ley.

CAPÍTULO IV DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO

Cláusula 8. El clausulado de este Contrato Colectivo se revisará cada dos años con fundamento en el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, excepto el tabulador de salarios cuya revisión será anual con fundamento al artículo 399 bis de la Ley referida.

Cláusula 9. El Sindicato se compromete a presentar el proyecto de revisión de este Contrato Colectivo, por lo menos dos meses antes de la fecha de expiración de su vigencia, la solicitud para revisión de salarios deberá hacerse por lo menos con un mes de anticipación a la fecha en que deben quedar revisados, de no hacerlo así en las fechas indicadas, las proposiciones de modificaciones no serán tomadas en cuenta, prorrogándose las disposiciones de este contrato o los salarios, en los mismos términos establecidos.

CAPITULO V DE LA INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS

Cláusula 10. Las comisiones mixtas (paritarias) establecidas en este Contrato Colectivo de Trabajo serán integradas por un número igual de representantes nombrados por la Universidad Autónoma de Occidente y el Sindicato Único de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad Autónoma de Occidente.

Cláusula 11. Cada una de las partes tendrá derecho a nombrar tres representantes para que integren las comisiones mixtas.

Cláusula 12. Se integrarán las siguientes comisiones mixtas: a) De higiene y seguridad. b) De productividad c) De capacitación y adiestramiento d) Las demás que acuerden las partes.

Cláusula 13. Las comisiones mixtas, una vez instaladas, elaborarán y aprobarán su propio reglamento, sin contravenir lo dispuesto en este Contrato Colectivo y las disposiciones legales aplicables en la Universidad Autónoma de

Occidente, con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para la tramitación y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia.

Cláusula 14. Los integrantes de las comisiones mixtas durarán en sus funciones tres años, y cualquiera de sus integrantes podrá ser removido de su cargo por quienes lo nombraron.

Cláusula 15. Los procedimientos y términos para el trámite y resolución de los asuntos cuya responsabilidad corresponda a estas comisiones, y que no se establezcan específicamente en el presente Contrato, se determinarán en su propio reglamento.

CAPITULO VI DE LAS PRESTACIONES EXCLUSIVAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Cláusula 16. La Universidad otorgará un bono día de reyes, pagadero en la primera quincena de enero de cada año, por un importe de \$450.00.

Cláusula 17. La Universidad otorgará bono de productividad, el que consiste en el pago de la cantidad semestral de \$900.00, mismo que se liquidará en la primera quincena de abril y primera quincena de agosto de cada año.

Cláusula 18. La Universidad otorgará 2 bonos de uniformes femeninos que se pagaran la primera quincena de los meses de marzo y septiembre de cada año, los que ascienden a la cantidad de \$837.69 cada uno, sumando la cantidad de \$1,675.38.

Cláusula 19. La Universidad otorgará 2 bonos de uniformes masculinos que se pagarán la primera quincena de los meses de marzo y septiembre de cada año, los que ascienden a la cantidad de \$644.37 cada uno, sumando la cantidad de \$1,288.74. Para el personal de servicios generales (jardineros, intendentes, vigilantes y herreros) se otorgará 2 (dos) uniformes completos que incluyen: camisa, pantalón, zapatos y filipinas.

Cláusula 20. La Universidad otorgará bono día de las madres, pagadero la segunda quincena de abril de cada año, por la cantidad de \$800.00.

Cláusula 21. La Universidad otorgará bono día del padre, pagadero la primera quincena de junio de cada año, por la cantidad de \$800.00.

Cláusula 22. La Universidad pagará a sus empleados una prima vacacional por año de labores por un monto de 22 días de sueldo, (sueldo base, vida cara y nivelación), prestación que será pagada dividida en dos partes, ligadas a los periodos vacacionales que gozan sus empleados; 11 días en julio y 11 días en diciembre.

Cláusula 23. La Universidad otorgará bono de Servidor Universitario, la cantidad equivalente a 6 días de sueldo base pagadera en la primera quincena de agosto de cada año.

Cláusula 24. La Universidad otorgará como bono de útiles escolares la cantidad que represente 8 días de salario (salario base, vida cara) pagaderos en la primera quincena de agosto de cada año.

Cláusula 25. La Universidad otorgará bono navideño de \$797.83 pagadero en la primera quincena de diciembre de cada año.

Cláusula 26. La Universidad otorgará aguinaldo y gratificación anual en los siguientes términos:

- 66 días de salario al personal administrativo y de apoyo

Por requerimientos en cambios en tabuladores, los beneficios que habían venido recibiendo los empleados en diciembre de cada año vía conceptos de aguinaldo y gratificación de fin de año, seguirán cubriéndose en las cuantías que a la fecha se gozan, pero es necesario nominalmente redistribuirlos, por lo que a partir de la firma del presente Contrato Colectivo el pago de estos conceptos serán de la siguiente manera:

La Universidad otorgará un aguinaldo que consiste en el pago de 15 días (del total de las percepciones).

La Universidad otorgará gratificación de fin de año 51 días (del total de las percepciones) para personal administrativo y de apoyo, 45 días al personal mando, medio superior y 25 días al personal administrativo que ingresó a partir del 21 de febrero de 2018.

Cláusula 27. La Universidad otorgará prestación económica denominada "ayuda para transporte" de \$735.68 mensuales.

Cláusula 28. La Universidad otorgará mensualmente la cantidad de \$803.10 a los trabajadores con categoría de analista que cuenten con título profesional.

Cláusula 29. La Universidad otorgará un estímulo de \$400.00 mensual por asistencia, puntualidad y permanencia; esta prestación podrá recibirla todo el personal de base activa, cualquiera que sea su horario, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que al efecto dispone el Reglamento respectivo, este beneficio se podrá recibir aun cuando el trabajador disfrute de los días económicos.

Cláusula 30. La Universidad otorgará apoyo de \$1,200.00, para la adquisición de anteojos o lentes, y \$1,100.00 para cónyuges e hijos dependientes del trabajador, hijos mayores de edad hasta 24 años previa entrega de constancia de estudios.

Esta prestación podrá recibirse una vez al año, previo dictamen de especialista del ISSSTE.

Cláusula 31. La Universidad otorgará 5 días de descanso voluntario con salario pagado (días económicos), de los cuales 4 serán pagaderos en caso de que no se utilice el asueto a que tiene derecho el empleado y el otro se disfrutará necesariamente en vía de descanso, en caso contrario, no será retribuido de manera económica, pagadero en la primera quincena de enero de cada año.

Cláusula 32. La Universidad otorgará apoyo económico de \$13,000.00, para gastos de funeral, por la muerte de hijo(a) de todo trabajador sindicalizado.

Cláusula 33. La Universidad otorgará apoyo económico de \$10,000.00 por fallecimiento del cónyuge.

Cláusula 34. La Universidad otorgará por concepto de pago de marcha, 4 meses de sueldo base, por fallecimiento del trabajador sindicalizado.

Esta prestación será cubierta a la persona que justifique ser dependiente económico del fallecido y presente la documentación que demuestre los gastos efectuados por tal motivo.

Cláusula 35. La Universidad otorgará pago total del costo de prótesis, ortesis y demás aparatos de ortopedia al trabajador que sufra riesgo de trabajo y que como consecuencia presente pérdida de algún miembro u órgano del cuerpo que puedan artificialmente adaptarse, asimismo, para los trabajadores afectados por causas profesionales y de igual forma se proporcionará la reposición de los aparatos cuando éstos ya no funcionen previo dictamen del ISSSTE.

Cláusula 36. La Universidad otorgará hasta 16 días de descanso laboral con goce de salario para cuidados especiales, de un familiar directo, mediante la certificación de gravedad emitida por el médico tratante del ISSSTE.

Cláusula 37. La Universidad otorgará permiso de 10 días de asueto laboral con goce de salario, para cuidados maternos de hijos menores de 6 años, mediante la certificación de gravedad emitida por el médico tratante del ISSSTE.

Cláusula 38. Se autoriza permiso con goce de sueldo por tiempo indeterminado para trabajadores que padece de enfermedad de cáncer que están en tratamiento y no pueden asistir a trabajar por prescripción médica emitida por el ISSSTE sin afectar el sueldo y la antigüedad. Si el enfermo es alguno de sus hijos de hasta dieciséis años, el permiso será de hasta 364 días naturales, éste último solo contemplará los periodos de gravidez del enfermo. (decreto publicado en el diario oficial con fecha 05 de junio de 2019)

Cláusula 39. La Universidad otorgará permiso de ausencia laboral con goce de sueldo por paternidad, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos, por un término de 5 días hábiles.

Cláusula 40. La Universidad otorgará a los trabajadores sindicalizados sin importar su antigüedad, permiso de ausencia laboral sin goce de sueldo hasta por 3 años, pudiendo refrendarlo cada año o bien acumulados en toda su vida laboral. Una vez otorgado el permiso sin goce de sueldo este no podrá cancelarse, es decir, se deberá cumplir el tiempo otorgado. Haciéndose hincapié que, el tiempo de permiso otorgado, no se computará como años de servicios prestados. Al contabilizar los 3 años de permiso, una vez concluido el último permiso gozado, de no presentarse a laborar se otorgará la base definitiva a quien cuente con mayor antigüedad, atendiendo el movimiento escalafonario correspondiente.

Cláusula 41. La Universidad otorgará permiso sin goce de sueldo a los trabajadores basificados para ocupar un puesto en la administración pública federal, estatal y municipal; o para ocupar un cargo de elección popular. Para gozar de este derecho es obligatorio contar con dos años de haber sido basificado, solicitar por escrito el permiso con 15 días de anticipación por lo menos y presentar el nombramiento del cargo a desempeñar. El tiempo de permiso otorgado, no se computará como años de servicios prestados, solo en el caso de que se trate de una institución que aporte al IPES, será tomada en cuenta su antigüedad para efectos de jubilación, siempre y cuando esa entidad estatal este incorporado a dicho instituto de pensiones del Estado de Sinaloa. Este beneficio no aplica para estímulos de antigüedad.

Cláusula 42. La Universidad otorgará permiso laboral de 8 días naturales de ausencia con goce de sueldo nominal, cuando el trabajador contrae nupcias, este derecho será válido por una sola ocasión.

Cláusula 43. La Universidad otorgará 10 días naturales de descanso laboral con goce de sueldo nominal en caso de fallecimiento de sus padres, hijos, nietos, esposa o esposo.

Cláusula 44. La Universidad otorgará dos horas menos de trabajo para los trabajadores sindicalizados que realicen estudios a nivel de maestría o doctorado con clases de lunes a viernes.

Cláusula 45. La Universidad otorgará permiso de descarga laboral con goce de sueldo para estudiar un posgrado adscrito al Sistema Nacional de Investigadores, este beneficio se otorgará durante el periodo de sus estudios.

Cláusula 46. La Universidad otorgará permiso de ausencia laboral de 11 días nominales con goce de sueldo, para elaboración de tesis de grado que incluye el proceso de titulación para la obtención del grado respectivo.

Cláusula 47. La Universidad contratará un "seguro de vida para comisión en carreteras", para aquellos trabajadores que de manera habitual o temporal deban trasladarse. Esta prestación se cumplirá con la adquisición de póliza de seguros vehicular que ampare el seguro de protección para ocupantes del vehículo.

Cláusula 48. La Universidad concederá un apoyo económico de \$650.00, mensual para guardería, a las madres sindicalizadas con hijos de 6 meses a 6 años de edad.

Cláusula 49. Con el objeto de incrementar el nivel académico de los trabajadores y de sus hijos, se otorgarán becas del 100% para el pago de inscripción y colegiaturas a nivel licenciatura y posgrado que se cursen en esta Universidad, para hijos de empleados sindicalizados de esta Universidad, regulado por el Reglamento de becas.

Cláusula 50. La Universidad otorgará una semana adicional de vacaciones al año a todos aquellos trabajadores con 20 años de antigüedad laboral cumplidos.

Cláusula 51. La Universidad concederá una segunda semana adicional de vacaciones, a los trabajadores que cuenten con más de 25 años de labores cumplidos.

Cláusula 52. La Universidad otorgará como día de descanso laboral obligatorio, en los términos del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, en las fechas cívicas del 5 de febrero (primer lunes), 21 de marzo (tercer lunes) y 20 de noviembre (tercer lunes). Así mismo, se otorgará el 22 de febrero por aniversario del sindicato, en caso de que sea fin de semana, se otorgará el lunes inmediato.

Cláusula 53. La Universidad declarará como días inhábiles los días lunes y martes de carnaval en las Unidades Regionales de Mazatlán y Guamúchil, por lo que se suspenden las labores del personal sindicalizado en esos días, en las Unidades señaladas.

Cláusula 54. La Universidad otorgará como día de descanso obligatorio, con goce de sueldo, el día 2 de noviembre de cada año.

Cláusula 55. La Universidad otorgará el día 10 de mayo y el tercer lunes de junio como día no laborable, con goce de salario para las madres y padres sindicalizados.

Cláusula 56. La Universidad acepta otorgar como días no laborables los correspondientes a Semana Santa y semana de pascua.

Cláusula 57. Las partes reconocen que dentro de las modificaciones más significativas que el tránsito a la autonomía universitaria produjo, fue la modificación de la manera de retribuir la fidelidad o permanencia del empleado al servicio de la Institución, pues hasta la fecha de la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Occidente, la antigüedad se había venido cubriendo a través de prestaciones pagaderas de manera corriente, ya sea como estímulos económicos u otras modalidades, resultando que en el nuevo marco jurídico, la regla a seguir es la prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que en esta Cláusula se establece la forma en que esta prestación sea cubierta a los trabajadores, a efecto de que no constituya un doble pago a cargo de la Universidad, ni una afectación a los derechos de los empleados.

A.- Para los empleados que a la fecha de entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica ya prestaban sus servicios en la Institución, se continuará con el sistema con que se le venía retribuyendo su antigüedad, lo que se tendrá como válido para dar por cumplido la obligación a cargo de la Universidad, respecto al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Caso contrario y si el empleado decide gozar de la prestación en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, cesará el pago que por concepto de antigüedad se le había venido realizando, por lo que para todos los efectos de Ley, el empleado da su autorización de que se le realicen las adecuaciones necesarias en el pago de sus prestaciones con este motivo.

La prima de antigüedad que al efecto se genere a favor del empleado será calculada a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica de la Universidad, por lo que de ninguna manera se tomará en cuenta la antigüedad laboral de estos empleados para el pago de la prima de antigüedad al momento de su separación laboral, en caso de que procediera su pago, sino la antigüedad generada contada a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica.

En todo caso la prima de antigüedad se cubrirá con base a los referentes salariales a que alude la propia norma legal Federal.

En este contexto, a los empleados que ya prestaban sus servicios con anterioridad al día 21 de febrero de 2018 se les cubrirá el concepto de antigüedad de la manera que en las subsecuentes cláusulas se disponen (58).

B. A los empleados de nuevo ingreso, posterior al día 21 de febrero de 2018, se le otorgará una prima de antigüedad en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, sin que tengan derecho a los beneficios que por concepto de permanencia laboral se otorgaban a los empleados que ingresaron con anterioridad al nuevo régimen jurídico de la Institución.

Cláusula 58. La Universidad pagará a los trabajadores administrativos sindicalizados cuya antigüedad date de fecha anterior a la vigencia de la Ley Orgánica de la Universidad de Occidente, una cuota (pago único) de estímulo económico por antigüedad de la siguiente manera:

10 años de servicio	\$1,757.26
15 años de servicio	\$2,761.24
20 años de servicio	\$5,020.10
25 años de servicio	\$7,321.75 + \$ 22,807.41
26 años de servicio	\$8,344.83
27 años de servicio	\$9,094.92
28 años de servicio	\$9,845.04
29 años de servicio	\$10,747.17
30-34 años de servicio	\$11,964.07
35-39 años de servicio	\$12,806.74
40-44 años de servicio	\$15,974.48
45 años de servicio en adelante	\$28,754.08

Cláusula 59. Se pagará a los trabajadores administrativos sindicalizados prima de antigüedad aplicada mensualmente en base a quinquenios:

1 quinquenio (5 años)	\$ 102.15
2 quinquenios (10 años)	\$ 257.83
3 quinquenios (15 años)	\$ 471.88
4 quinquenios (20 años)	\$ 734.50
5 quinquenios (25 años)	\$1,041.04
6 quinquenios (30 años)	\$1,550.00
7 quinquenios (35 años)	\$1,950.00

Cláusula 60. La Universidad otorgará permiso con goce de sueldo hasta 5 días por causas de fuerza mayor, fenómeno natural, o accidente de tránsito comprobable con el parte de tránsito.

Cláusula 61. La Universidad pagará a los trabajadores que se retiren por pensión invalidez, jubilación y vejez la cantidad de 42,203.87 el cual se actualizará conforme a los incrementos salariales.

Cláusula 62. La Universidad otorgará permiso de máximo de 5 días con goce de sueldo a aquellos trabajadores que sobresalgan en el deporte de alto rendimiento, para asistir a competencias, en representación de la universidad y el sindicato, con previa comprobación por parte del Instituto Sinaloense del Deporte (ISDE), previa autorización de su jefe inmediato, sin afectar su desempeño laboral.

Cláusula 63. La Universidad acuerda dar preferencia a los hijos (as) del trabajador (a) administrativo (a) que se jubile o pensione, para ocupar la última categoría del recorrido escalafonario que se haya generado y que a juicio de la universidad se requiera cubrir, siempre que el prospecto reúna el perfil requerido para la plaza vacante, estableciéndose que la persona que ocupe dicho puesto deberá laborar de forma ininterrumpida un año al servicio de la universidad para obtener su base.

Cláusula 64. La Universidad otorgará a todo el personal sindicalizado un bono por concepto de Vida Cara como prestación ligada al salario, es decir, su incremento dependerá de la variación que presente el sueldo base. En el 2022 fue del 3.5%

Cláusula 65. La Universidad otorgará a todo el personal sindicalizado un bono por concepto de prestación compactada como prestación no ligada al salario, su incremento dependerá de las negociaciones que se lleven a cabo. En el 2022 fue del 1.8%

Cláusula 66. La Universidad otorgará por concepto de Desgaste Físico la cantidad de \$1,007.92 mensual a todo el personal base activa, su incremento estará ligado a la variación de las prestaciones no ligadas al salario.

Cláusula 67. El incremento salarial será revisado por las partes cada año y tendrá impactó directo solo en las prestaciones negociadas en el presente contrato colectivo de trabajo, así como también los periodos de negociación y pago de las mismas.

TABULADOR DE SUELDO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

TIPO DE CATEGORÍA	CLAVE	CATEGORÍA	TIPO	SUELDO BASE	VIDA CARA	PRESTACION COMPACTADA	SUBTOTAL	NIVELACIÓN	TOTAL
BASE	17	ANALISTA		4,697.01	1,737.89	1,568.66	8,003.56		8,003.56
BASE	38	AUXILIAR TÉCNICO		4,557.32	1,686.21	1,221.39	7,464.92		7,464.92
BASE	207	JEFE DE MAQUINARIA Y EQUIPO		4,697.01	1,737.89	1,568.66	8,003.56	866.00	8,869.56
BASE	39	JEFE DE OFICINA	A	4,339.91	1,605.77	1,221.39	7,167.07		7,167.07
BASE	21	JEFE DE SECCIÓN		4,201.07	1,554.40	1,221.39	6,976.86		6,976.86

CAPITULO VII

DE LAS PRESTACIONES EXCLUSIVAS DEL PERSONAL ACADÉMICO

Cláusula 68. Las partes reconocen que dentro de las modificaciones más significativas que el tránsito a la autonomía universitaria produjo, fue la modificación de la manera de retribuir la fidelidad o permanencia del empleado al servicio de la Institución, pues hasta la fecha de la entrada en vigor de la nueva LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE la antigüedad se había venido cubriendo a través de las prestaciones pagaderas de manera corriente, ya sea como estímulos económicos u otras modalidades, resultando que en el nuevo marco jurídico, la regla a seguir, lo es, la prevista en el artículo 162 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, por lo que en esta cláusula se establece la forma en que esta prestación sea cubierta a los trabajadores, a efecto de que no constituya un doble pago a cargo de la Universidad, ni una afectación a los derechos de los empleados.

A. Para los empleados que a la fecha de entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica ya prestaban sus servicios en la Institución, se continuará con el sistema con que se le venía retribuyendo su antigüedad, lo que se tendrá como válido para dar por cumplido la obligación a cargo de la Universidad respecto al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Caso contrario y si el empleado decide gozar de la prestación en términos del artículo 162 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, cesará el pago que por concepto de antigüedad se le había venido realizando, por lo que para todos los efectos de Ley el empleado da su autorización de que se le realicen las adecuaciones necesaria en el pago de sus prestaciones con este motivo.

Para el caso de que el empleado prefiera el beneficio de la prima de antigüedad en los términos de la Ley Federal. del trabajo, la prima de antigüedad que al efecto se genere a favor del empleado será calculada a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica de la Universidad, por lo que de ninguna manera se tomará en cuenta la antigüedad laboral de estos

empleados para el pago de la prima de antigüedad, al momento de su separación laboral, en caso de que procediera su pago, sino la antigüedad generada, contada a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica. Cuando procede el pago de la prima de antigüedad contenida en el artículo 162 de Ley, este se realizará atendiendo las reglas dispuestas en dicho dispositivo.

En este contexto, a los empleados que ya prestaban sus servicios con anterioridad al día 21 de febrero de 2018, se les cubrirá el concepto de antigüedad de la manera que en las subsecuentes cláusulas se disponen (64 y 65).

B. A los empleados de nuevo ingreso, posterior al día 21 de febrero de 2018, se le otorgará una prima de antigüedad en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, sin que tengan derecho a los beneficios que por concepto de permanencia laboral se otorgaban a los empleados ingresaron con anterioridad al nuevo régimen jurídico de la Institución.

Cláusula 69. La Universidad pagará a los trabajadores docentes sindicalizados cuya antigüedad date de fecha anterior a la vigencia de la Ley Orgánica de la Universidad de Occidente, una cuota (pago único) de estímulo económico por antigüedad de la siguiente manera: cabe mencionar que a los 25 años de servicio son 30 días de sueldo base por única ocasión.

10 años de servicio 20 días de sueldo base

15 años de servicio 30 días de sueldo base.

20 años de servicio 40 días de sueldo base

25 años de servicio 50 días de sueldo base, más 30 días por única ocasión

30 años de servicio 60 días de sueldo base

35 años de servicio 70 días de sueldo base

Cláusula 70. La Universidad otorgará por concepto de prima de antigüedad, a aquel trabajador docente que tenga derecho a recibirla por contar con una antigüedad proveniente con anterioridad a la nueva Ley Orgánica y que haya

decidido permanecer en este sistema, al cumplir 5 de años de servicio efectivo, el importe del 2% de su sueldo base hasta cumplir 10 años de servicios y el 2.5% a partir de los 20 años hasta la jubilación del trabajador.

El pago correspondiente al porcentaje se realizará en conjunto al pago salarial y debidamente detallado, por lo que hará constancia de pago de la prestación.

Cláusula 71. La Universidad otorgará al personal docente con base el bono mensual por el concepto de material didáctico en los siguientes términos:

- A los Profesores de asignatura el importe será de \$15.00 h/s/m impartan.
- A los Profesores de tiempo completo la cantidad de \$644.00.
- A los Profesores de medio tiempo la cantidad de \$322.00.

Cláusula 72. La Universidad otorgará bono de productividad 2.5% quincenal a los docentes con base.

Cláusula 73. La Universidad otorgará apoyo económico de \$1,073.98 mensual para guardería de hijos (as) de trabajadoras docentes de la Universidad, que cuenten entre 45 días y 6 años de edad.

Esta prestación también será para viudos o divorciados que ejerzan la custodia legal de sus hijos, por lo que el pago de la misma se condiciona a la debida acreditación de los requisitos, por parte del interesado.

Cláusula 74. La Universidad otorgará estímulo económico equivalente por puntualidad y asistencia semestral, cuyas reglas de pago son las siguientes:

Se otorga el estímulo económico equivalente por horas/semana/mes conforme a su nombramiento:

- A los de Profesores de asignatura base, conforme a su nombramiento más las horas adicionales frente a grupo.
- A los Profesores de carrera medio tiempo, 27 h/s/m.
- A los Profesores de tiempo completo, 37.5 h/s/m.

Pagadero de la siguiente manera: semestre agosto/enero se paga en la segunda quincena de febrero; semestre febrero/julio se paga en la segunda quincena de agosto.

Se consideran justificadas las faltas en los casos de incapacidades médicas, debiendo ser obligatorio recuperar las clases faltadas ante el grupo de clases.

Cláusula 75. La Universidad otorgará bono del día de las madres, que asciende al pago de \$1,181.36, previa entrega de acta de nacimiento en copia certificada o de adopción de un(a) hijo(a), en la subdirección administrativa.

El pago del bono se efectuará el día 30 de abril.

Cláusula 76. La Universidad otorgará bono del día de padre por la cantidad de \$1,181.36, previa entrega del acta de nacimiento en copia certificada o de adopción de un(a) hijo(a), en la subdirección administrativa.

El pago del bono se efectuará el día 15 de junio.

Cláusula 77. La Universidad otorgará un bono del día del maestro, que asciende a 14 días de sueldo y se pagará el 15 de mayo.

Cláusula 78. La Universidad otorgará bono de 6 días de sueldo a los académicos para adquisición de libros, se pagará el 15 de mayo.

Cláusula 79. La Universidad otorgará una prima vacacional consistente en el pago de 22 días de sueldo, pagaderos en dos periodos (de acuerdo al periodo vacacional estipulado en el calendario escolar), en los meses de julio y diciembre, con independencia de la antigüedad del académico.

Cláusula 80. La Universidad otorgará mensualmente por concepto de despena:

-A los Profesores de asignatura el importe será de \$15.00 por h/s/m que impartan.

-A los Profesores de tiempo completo la cantidad de \$644.38.

-A los Profesores de medio tiempo la cantidad de \$322.20.

Cláusula 81. Por requerimientos de corte presupuestal los beneficios que habían venido recibiendo los empleados en diciembre de cada año vía conceptos de aguinaldo y gratificación de fin de año, seguirán cubriéndose en las cuantías que a la fecha se gozan, pero es necesario nominalmente redistribuirlos, por lo que a partir de la firma del presente Contrato Colectivo el pago de estos conceptos serán de la siguiente manera:

La Universidad otorgará un aguinaldo que consiste en el pago de 15 días de sueldo, (sueldo base, despensa, material didáctico, productividad y solo para el personal que aplique, la parte proporcional de la prima de antigüedad).

La Universidad otorgará gratificación de fin de año 45 días de sueldo, (sueldo base, despensa, material didáctico, productividad y solo para el personal que aplique, la parte proporcional de la prima de antigüedad).

Lo que en la práctica ampara los 60 días que tradicionalmente habían venido recibiendo los empleados.

Cláusula 82. La Universidad otorgará bono navideño anual por 7 días de sueldo base tabular.

Cláusula 83. La Universidad otorgará ajuste de calendario para compensar los días laborados en los meses del año que excedan de treinta días, de la manera siguiente:

- Al personal que durante el año haya laborado de 12 a 13 quincenas; 2 días de sueldo.
- Al personal que durante el año haya laborado 14 a 17 quincenas; 3 días de sueldo.
- Al personal que durante el año haya laborado 18 a 23 quincenas; 4 días de sueldo, y
- Al personal que durante el año haya laborado 24 quincenas; 5 días de sueldo.

Cláusula 84. La Universidad otorgará 12 días de permiso con goce de sueldo al año (6 por semestre), por concepto de días económicos. Estos no podrán exceder a 3 días de permiso de manera consecutiva o en una semana lectiva. Para el caso de que el empleado haya gozado de permisos para faltar a sus

labores, se restan los días disfrutados y se paga la diferencia en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente.

Cláusula 85. La Universidad otorgará el pago de todos los días de descanso obligatorios que marque el calendario, cuando coincidan con sábados y domingos.

Cláusula 86. La Universidad otorgará por concepto de estímulo al mérito a la lealtad universitaria, al cumplir los 25 años de tiempo efectivo de servicios prestados como docente. Un mes de sueldo, una medalla de bronce y un reconocimiento.

Cláusula 87. La Universidad otorgará una canastilla maternal de \$1,610.95, cuando el trabajador presente por escrito su solicitud, anexando la licencia por gravedad expedida por el ISSSTE y acta de nacimiento original, o copia certificada de su hijo(a).

Cláusula 88. La Universidad otorgará un bono de \$2,362.72 para anteojos lentes de contacto una vez al año previa prescripción médica del ISSSTE. Este beneficio se hace extensiva para cónyuge e hijos que dependan económicamente del trabajador por \$2,255.33, hijos mayores de edad hasta 24 años previa entrega de constancia de estudios.

Cláusula 89. La Universidad otorgará aparatos ortopédicos y prótesis, cuando por enfermedad o accidente lo requiera, una vez al año, mediante comprobación de prescripción médica expedida por médico adscrito al ISSSTE. Se autoriza servicios ortopédicos y auditivos al trabajador, cónyuge e hijos que dependan económicamente del trabajador.

Cláusula 90. La Universidad otorgará uniformes para profesores de carrera de tiempo completo consistentes en camisas o blusas, dos en verano y dos en invierno, en los meses de abril y octubre.

Cláusula 91. La Universidad otorgará dos camisas o blusas, para profesores de medio tiempo en el mes de abril.

Cláusula 92. La Universidad otorgará 9 meses de sueldo como pago de marcha o defunción, que se le cubrirá al beneficiario registrado ante el ISSSTE, a falta de designación, a quien se declare beneficiario por la autoridad del trabajo competente, el pago se realizará con la entrega de la copia legal del acta de defunción del trabajador, en la subdirección administrativa de la Unidad Regional correspondiente.

Cláusula 93. La Universidad otorgará \$11,276.66 para gastos funerarios en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos que dependan económicamente del trabajador. El pago se realizará con la entrega de la copia legal del acta de defunción del familiar y de nacimiento del trabajador.

Cláusula 94. La Universidad otorgará al personal docente, hijos y cónyuge la exención del pago total de los conceptos de colegiatura y reinscripción para estudios de licenciatura, lo cual se regirá con base al reglamento de becas de la Universidad.

Cláusula 95. La Universidad otorgará tres becas (que incluye la que podría gozar el trabajador), para cursos de lenguas extranjeras con el pago del 75% de beca, dichos cursos serán impartidos en el Centro de Lenguas Extranjeras de la Universidad.

Cláusula 96. La Universidad concederá la descarga académica sin goce de sueldo para todo el personal docente que realice estudios de posgrado siempre y cuando estén dentro del Padrón Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) de CONACYT.

Cláusula 97. El trabajador tendrá derecho a gozar de licencia médica por incapacidad expedida por el ISSSTE. En casos de maternidad, cuando la incapacidad comprenda periodos vacacionales, la trabajadora tendrá derecho a gozar de los días de vacaciones no disfrutados. En caso de paternidad y en caso de la adopción de un infante, se le otorgaran 5 días de asueto con goce

de sueldo, esto en el marco del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, sección XXVII.

Cláusula 98. Las incapacidades por cuidados maternos y cuidados especiales expedidas por el ISSSTE, se aplicarán en los términos que se dictamine en dicha incapacidad.

Cláusula 99. El trabajador tendrá derecho a disfrutar permiso para ausencia laboral por matrimonio con goce de sueldo por 10 días naturales; se deberá entregar la solicitud por escrito con quince días de anticipación. Este beneficio se otorgará por una sola ocasión.

Cláusula 100. La Universidad concederá permiso laboral con goce de salario por defunción por 5 días naturales, por fallecimiento de una familiar directo (hijos, padres, nietos, hermanos, cónyuge o concubino(a)).

Cláusula 101. El permiso para requerimientos judiciales, se concederá al trabajador para no asistir a sus labores con goce de sueldo, previo citatorio de la autoridad competente, siempre y cuando no sea por razones relacionadas su ejercicio profesional de abogacía. Este privilegio se limita a 3 días por año, en caso contrario deberá de tramitar el permiso que corresponda.

Cláusula 102. La Universidad cubrirá los costos de 10 ejemplares de impresión y encuadernación de tesis para la obtención de grado de maestría o doctorado.

Cláusula 103. La Universidad concede a su profesorado, como días no laborables con goce de sueldo los comprendidos dentro de la denominada Semana Santa y semana de Pascua.

Cláusula 104. Toda vez que en términos de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Occidente, dispone que la materia de seguridad social se otorgue a los empleados universitarios en los términos de la LEY DEL INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO DE SINALOA, se conviene que el régimen de jubilaciones y pensiones se continúe bajo el amparo de dicha Ley,

toda vez que es en dicho sistema de pensiones donde se ha venido cotizando por los empleados al servicio de la Universidad.

Cláusula 105. La Universidad otorgará a la Secretaría General la cantidad de \$1.000.00 en vales de gasolina en periodos mensuales.

Cláusula 106. La Universidad otorgará beca de inscripción y colegiatura para docentes aceptados en posgrados ofertados por la institución, que cuenten con reconocimiento del Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) siempre y cuando no cuenten con beca de CONACYT o estímulo de PRODEP.

Cláusula 107. Permisos sin goce de sueldo, presentando solicitud por escrito, con 15 días de anticipación. Contar con una antigüedad mayor de dos años, el permiso es hasta por un año en forma continua, con antigüedad mínima de un año, para ocupar un puesto de confianza en la administración universitaria o pública o bien un cargo de elección popular, por el tiempo que duren los cargos.

Cláusula 108. La Universidad exonerará del costo del examen profesional en los posgrados ofrecidos por la propia universidad. Cuando se trate de otra institución, previa comprobación del gasto ejercido, la Universidad les otorgará un apoyo económico de \$2,000.00 en caso de maestría y de \$3,000.00 en caso de Doctorado.

Cláusula 109. La jubilación por antigüedad, pensión por invalidez, vejez y muerte serán reconocidas en términos de la Ley de Pensiones para el Estado de Sinaloa.

Cláusula 110. La Universidad otorgará camisas para los delegados sindicales que no tienen la categoría de medio tiempo o tiempo completo.

Cláusula 111. La Universidad otorgará pago de trámite de certificado para trabajadores e hijos de trabajadores docentes basificados, que estudien

posgrado en la institución, únicamente a aquellos alumnos regulares con promedio de 9 (nueve) y sin examen extraordinario.

Cláusula 112. El incremento salarial será revisado por las partes, cada año y tendrá impactó directo solo en las prestaciones negociadas en el presente contrato colectivo de trabajo, así como también los periodos de negociación y pago de las mismas.

TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

CLAVE	CATEGORIA	NIVEL	H.S.M	SUELDO BASE	PRODUCTIVIDAD	DESPENSA	MATERIAL DIDACTICO	TOTAL MENSUAL
526	Profesor Técnico Docente	EVENTUAL	15	5,978.10	-	-	-	5,978.10
501	Profr. Asignatura Titulado Licenciatura	SUPER	15	5,326.50	30.60	-	241.50	5,598.60
501	Profr. Asignatura Titulado Licenciatura	BASE	15	5,326.50	30.60	241.50	241.50	5,840.10
509	Profr. Asignatura categoria	A	5	1,945.36	10.76	80.50	80.50	2,117.12
510	Profr. Asignatura categoria	B	5	2,217.00	12.16	80.50	80.50	2,390.16
511	Profr. Asignatura categoria	C	5	2,481.46	14.20	80.50	80.50	2,656.66
509	Profr. Asignatura categoria	A	10	3,890.70	21.50	161.00	161.00	4,234.20
510	Profr. Asignatura categoria	B	10	4,434.00	24.30	161.00	161.00	4,780.30
511	Profr. Asignatura categoria	C	10	4,962.90	28.40	161.00	161.00	5,313.30
509	Profr. Asignatura categoria	A	15	5,836.06	32.26	241.50	241.50	6,351.32
510	Profr. Asignatura categoria	B	15	6,651.00	36.46	241.50	241.50	7,170.46
511	Profr. Asignatura categoria	C	15	7,444.36	42.60	251.50	251.50	7,989.96
512	Profr. Carrera Medio Tiempo	A	20	9,628.74	47.40	322.20	322.00	10,320.34
513	Profr. Carrera Medio Tiempo	B	20	11,130.98	52.00	322.20	322.00	11,827.18
514	Profr. Carrera Medio Tiempo	C	20	13,174.82	60.60	322.20	322.00	13,879.62
515	Profr. Carrera Medio Tiempo	D	20	15,445.64	78.40	322.20	322.00	16,168.24
516	Profr. Carrera Tiempo Completo	A	40	19,257.46	94.80	644.38	644.00	20,640.64
517	Profr. Carrera Tiempo Completo	B	40	22,261.98	104.00	644.38	644.00	23,654.36
518	Profr. Carrera Tiempo Completo	C	40	26,349.60	121.20	644.38	644.00	27,759.18
519	Profr. Carrera Tiempo Completo	D	40	30,891.30	156.80	644.38	644.00	32,336.48
520	Profr. Investigador Tiempo Completo	UNICO	40	36,287.36	165.20	644.38	644.00	37,740.94

ARTÍCULO TRANSITORIO

Primero. Las partes convienen en acordar que en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se anexasen los tabuladores salariales conteniendo los salarios vigentes a la fecha de la firma del presente CONTRATO COLECTIVO y que por tanto, no han sido objeto de aumento para el año 2023, ya que por razones presupuestales no puede determinarse la capacidad económica de la Institución Universitaria para tal efecto, por lo que se hace necesario acordar las siguientes reglas para la revisión del TABULADOR SALARIAL, mismas que serán de aplicación, en lo particular, por esta sola ocasión:

A.- Las partes convienen en depositar el presente Contrato sin que se hayan revisado aun los montos de los salarios de los trabajadores académicos y administrativos de la UNIVERSIDAD para el año del 2023 del tabulador salarial.

B.- Las partes convienen que a más tardar en el mes de mayo del presente año, estarán en posibilidades de iniciar la negociación relacionada a determinar el monto de los salarios de los tabuladores salariales que empleados académicos y administrativos percibirán por sus servicios, en entendido, de que los nuevos y definitivos tabuladores salariales deberán de presentarse ante la JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE a efecto de que sean anexados como parte integrante del vigente Contrato Colectivo de Trabajo.

C.- Las partes convienen que cualquier decisión de modificación que se tome respecto del salario de los trabajadores académicos y administrativos de la UNIVERSIDAD será aplicado con efectos retroactivos al mes de enero para los académicos los administrativos.

D.- Las partes están de acuerdo en que el monto de las modificaciones salarial y los alcances del mismo, serán establecidos en el propio convenio que se suscriba para este fin.

E.- Se reconoce por las partes, que el acuerdo que se suscribe y por lo que corresponde al año del 2023, en los hechos sustituye a la revisión salarial que anualmente se venía realizando con el STASE, quien ha dejado de ser el titular de las relaciones colectivas de trabajo que se mantenían al interior de la Institución universitaria. Con el acuerdo previo, se declara sin relación alguna la proclama de aumento de salarios que pudiera anunciar el STASE respecto a

sus agremiados y que anteriormente era aplicado para los empleados de la Universidad contratante.

F.- Para los efectos de revisión de los tabuladores de salarios que en los próximos años se realicen entre las partes, se conviene que se tomará en cuenta, la fecha del depósito del Contrato Colectivo firmado entre las partes, por lo que en lo sucesivo, en el tema de la revisión salarial se estará a las reglas previstas en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

G.- Por situaciones presupuestales este Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor para su aplicación a partir de la segunda quincena de mayo de 2023.

Leído y entendido que fue el presente instrumento jurídico en todas sus partes, y no existiendo vicio alguno en la voluntad de los representantes de la Universidad y del Sindicato, éstos lo firman en 5 ejemplares, el día 26 de abril de dos mil veintitrés, en la Ciudad de Culiacán, Sinaloa.

**POR LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES ACADÉMICOS Y
ADMINISTRATIVOS DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
OCCIDENTE**


DRA. SYLVIA PAZ DIAZ CAMACHO
RECTORA


DR. RAÚL PORTILLO MOLINA
SECRETARIO GENERAL