GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

GOBIERNO QUE TRABAJA Y LOGRA
enGRANDE

UNEVT

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 386, 387 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA, QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ COMO "LA UNIVERSIDAD", REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL M. EN A. E. FRANCISCO LÓPEZ MILLAN, EN SU CARÁCTER DE RECTOR Y SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL MAESTRO JULIO CESAR PICHARDO CASTILLO, QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ COMO "EL SINDICATO", CONTRATO QUE SE FORMALIZA PARA REGIR EN TODAS LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE INTEGRAN "LA UNIVERSIDAD", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLAÚSULAS:

CLÁUSULAS

UNO: Que **"LA UNIVERSIDAD",** mediante Decreto del Ejecutivo del Estado, publicado en la "Gaceta del Gobierno", el 20 de enero de 2009, se crea como un Organismo Público Descentralizado de carácter estatal, denominado Universidad Estatal del Valle de Toluca, cuyo objeto es impartir educación superior en sus niveles de Licenciatura, Especialización, Maestría y Doctorado con validez oficial para formar integralmente profesionistas competentes con amplio sentido ético, humanístico y nacionalista, con un elevado compromiso social y aptos para generar y aplicar creativamente conocimientos en la solución de problemas; realizar actividades de investigación, así como formar individuos con actitud científica, creativos, con espíritu emprendedor, innovador, orientados al logro y a la superación permanente.

DOS: Que **"EL SINDICATO",** es una organización legalmente constituida con número de registro , según constancia que obra a fojas , del libro respectivo que se encuentra en la Dirección de Registros de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del valle de Toluca.

TRES: "LA UNIVERSIDAD y" **"EL SINDICATO"**, se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica y capacidad para obligarse en los términos del presente contrato.

CUATRO: El objeto del presente Contrato Colectivo de trabajo, es regular las relaciones laborales entre **"LA UNIVERSIDAD"** y sus trabajadores representados por **"EL SINDICATO"** signatario.

CINCO: **"LA UNIVERSIDAD"** reconoce expresamente que **"EL SINDICATO"** es el único ente representativo del interés colectivo de los trabajadores **"ADMINISTRATIVOS"** y **"ACADEMICOS"** a su servicio y por lo mismo, el titular del presente Contrato Colectivo.

SEIS: **"LA UNIVERSIDAD"** se obliga a tratar exclusivamente con los integrantes del Comité Ejecutivo debidamente acreditados ante la Secretaría del Trabajo bajo el registro antes citado en la cláusula segunda, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre aquella y sus trabajadores sindicalizados.

SIETE: Los derechos que se deriven del presente contrato y de la Ley Federal del Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en este Contrato Colectivo de Trabajo se resolverán por las partes, de acuerdo con las disposiciones contenidas en dicha Ley, en los Contratos y Convenios vigentes entre las partes y en los usos y costumbres establecidos. En caso de duda se estará a la interpretación más favorable a los trabajadores.

OCHO: Para la interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, las partes anexan al presente Contrato, como parte integrante del mismo, el Catálogo de Puestos y el Tabulador de Sueldos.

NUEVE: Con la finalidad de que los trabajadores tramiten las prestaciones que se deriven por la aplicación del presente Contrato, **"LA UNIVERSIDAD"** proporcionara a estos o a través de los representantes sindicales los formatos necesarios para tal fin.

DIEZ: En los términos previstos en el artículo 395 de la Ley, **"EL SINDICATO"** tiene derecho a solicitar y obtener la separación inmediata del trabajador sindicalizado que renuncie a seguir siendo miembro de **"EL SINDICATO".** Ocupando una plaza sindicalizada o que sea expulsado del mismo de acuerdo con sus estatutos, **"LA UNIVERSIDAD"** se obliga a la separación inmediata del trabajador o trabajadores, sin ninguna responsabilidad de su parte

ONCE: **"LA UNIVERSIDAD"** dará a los representantes sindicales acreditados, las facilidades necesarias para el desempeño de las funciones relacionadas con sus respectivos cargos, en los términos del presente Contrato.

DOCE: El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de observancia obligatoria para los trabajadores administrativos y académicos de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

TRECE: Las relaciones laborales entre la Universidad Estatal del Valle de Toluca y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en:

I. La Ley Federal del Trabajo;

II. La Ley de Responsabilidades de los Trabajadores del Estado y Municipios;

III. La Ley de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de México y Municipios;

IV. El Decreto del Ejecutivo del Estado por el que crea el Organismo Público Descentralizado de carácter Estatal denominado "Universidad Estatal del Valle de Toluca";

V. El presente Contrato Colectivo de Trabajo;

VI. Los Contratos Individuales de Trabajo; y

VII. Los Contratos de la Universidad y la normatividad que del presente Contrato se derive.

Lo no previsto en estos ordenamientos, se resolverá por la legislación de la entidad, los principios generales del derecho y los de justicia social, por la analogía, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

CATORCE: Para efectos del presente Contrato Colectivo se entenderá por:

I. **Universidad:** a la Universidad Estatal del Valle de Toluca;

II. **Ley Federal del Trabajo**: a la Ley Federal del Trabajo.

III. **ISSEMYM**: al Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios;

IV. **Ley de Seguridad:** a la Ley de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de México y Municipios;

V. **Ley de Responsabilidades:** a la Ley de Responsabilidades de los Trabajadores del Estado de México y Municipios;

VI. **Contrato Colectivo de Trabajo:** al presente Contrato; y

VII. **Trabajador:** al Trabajador Académico o Administrativo Sindicalizado.

QUINCE: "LA UNIVERSIDAD" será representada por su Rector, quien podrá delegar facultades en el ámbito de su competencia, al trabajador que expresamente designe, para efectos de este Contrato Colectivo.

DIECISEIS: No serán renunciables las disposiciones del presente Contrato Colectivo que favorezcan los intereses de los trabajadores.

DIECISIETE: El Trabajador se obliga a efectuar las labores para las que fue contratado, bajo las órdenes directas de su jefe inmediato o superior que se le designe, sometiéndose a las instrucciones que se le indiquen, por lo que cualquier alteración de ello será motivo de las sanciones que imponga éste Contrato.

DIECIOCHO: "LA UNIVERSIDAD" determinará la distribución de las labores del trabajador en el horario establecido, dictando las disposiciones que considere pertinentes.

APARTADO DE CLÁUSULAS PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

DIECINUEVE: Para ingresar a laborar como trabajador a la Universidad se requiere:

I. Presentar a la Dirección Administrativa, solicitud de empleo con dos fotografías recientes;

II. Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos en su caso;

III. No tener antecedentes penales por delitos intencionales;

IV. No haber sido separado anteriormente por alguna causa imputable al trabajador, establecidas en la Ley de la materia, de ésta o de cualquier otra institución Pública;

V. Presentar certificado médico que acredite su estado general de salud, expedido por institución pública;

VI. Presentar Curriculum Vitae actualizado;

VII. Entregar identificación oficial, acta de nacimiento y Clave Única de Registro de Población en original y copia (para su cotejo);

VIII. Entregar copia de comprobante de domicilio;

IX. Entregar dos cartas de recomendación;

X. Presentar Cartilla Nacional del Servicio Militar (Sexo Masculino);

XI. Entregar documento oficial que acredite el grado máximo de estudios en original y copia (para su cotejo); y

XII. No estar inhabilitado para el ejercicio del Servicio Público.

VEINTE: Es Trabajador y por ello sujeto a este Contrato Colectivo de Trabajo el que preste sus servicios en funciones operativas de carácter manual, material, administrativo, técnico, profesional no docente o de apoyo, realizando funciones asignadas por sus superiores o determinadas en la normatividad interna.

VEINTIUNO.-El trabajador de acuerdo a la duración de su relación de trabajo, puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

DE LOS CONTRATOS

VEINTIDÓS.-El Trabajador, prestará sus servicios en términos del Contrato que celebre con la Universidad, para lo cual las partes se sujetarán a las disposiciones contenidas en el mismo.

Nadie podrá prestar sus servicios, si previamente no le ha sido extendido el Contrato respectivo, quedando prohibido el ingreso al servicio de personas con carácter de meritorias. La contravención a lo dispuesto será de estricta responsabilidad de quien lo emplee, sin perjuicio de las consecuencias administrativas que correspondan.

VEINTITRÉS.-Los Contratos del Trabajador contendrán como mínimo:

I. Nombre completo, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio actual del Trabajador;

II. La categoría y puesto que va a desempeñar el Trabajador;

III. Tipo de relación de trabajo, por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada;

IV. Fecha de inicio y término así como su lugar de adscripción;

V. Horario de trabajo; y

VI. Forma y monto del sueldo, que deberá percibir el Trabajador.

VEINTICUATRO.-El Contrato, obliga al cumplimiento de las condiciones establecidas, así como a ejecutar las labores con calidad y eficiencia.

VEINTICINCO.-El cambio de adscripción del Trabajador no afectará sus condiciones de trabajo.

VEINTISEIS.-El Contrato quedará sin efecto y sin responsabilidad para la Universidad, en los siguientes casos:

I. Cuando se acredite la identidad del Trabajador con datos falsos, presente documentos apócrifos o se atribuya capacidades que no posee;

II. Cuando el Trabajador no se presente a tomar posesión del empleo referido en un plazo de cuatro días a partir de su vigencia, salvo causa justificada.

VEINTISIETE.-El Trabajador no podrá ser cesado o despedido sino por causa justificada; en consecuencia, el Contrato sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para la Universidad en los casos previstos por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

VEINTIOCHO.-La Universidad, podrá suspender los efectos del Contrato, sin que signifique el cese del Trabajador, en los siguientes casos:

I. Que el Trabajador, contraigan alguna enfermedad contagiosa, que sea un peligro para las personas que trabajen con ellos;

II. La incapacidad temporal, ocasionada por un accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del Trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa;

IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos, mencionados en el artículo 31 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y

V. La falta de los documentos que exijan las leyes y Contratos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al Trabajador.

VEINTINUEVE.-El Trabajador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él, cuando el patrón incurra en las causales previstas en la Ley Federal del Trabajo.

TREINTA.-El Trabajador que presente su renuncia voluntaria, en un término no mayor de quince días contados a partir de su presentación, recibirá el pago de la parte proporcional de aguinaldo y vacaciones, siempre y cuando presente sus constancias de no adeudo de la Dirección Administrativa, la responsabilidad del

Trabajador no cesará hasta en tanto no sean emitidas las exoneraciones correspondientes o fincadas las responsabilidades procedentes.

TREINTA Y UNO.-La Dirección Administrativa deberá expedir las constancias respectivas, en un término máximo de tres días, contados a partir de la presentación de la solicitud, siempre que no haya adeudo pendiente.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

TREINTE Y DOS.-La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador debe prestar sus servicios y está a disposición de la Universidad. Esta se sujetará a los horarios establecidos que le otorgará la Universidad y conforme a las necesidades de la misma.

TREINTA Y TRES.-Para el Trabajador de la Universidad, la duración de la jornada, será de cuarenta y cinco horas a la semana, la cual podrá ser dividida sin rebasar los límites legales, de acuerdo a las necesidades de la propia Universidad.

TREINTA Y CUATRO.-El horario de las actividades administrativas de la Universidad será de 9:00 a 18:00 horas.

Queda establecido que cualquier modificación que desee hacerse a este horario de trabajo, por motivos personales o de trabajo, deberá solicitarse la autorización por escrito del Rector de la Universidad, quedando sujeta a las necesidades de la Universidad y/o cargas de trabajo.

En todos los casos, el Trabajador contará con media hora de comida dentro de su jornada de trabajo que se considerará como tiempo efectivo laborado. Dicha media hora de comida será establecida por el jefe inmediato y podrá variar de acuerdo a las necesidades de cada área, con el objeto de no dejar áreas sin personal, sin que para esto tenga que notificarse por escrito el horario de comida del personal a la Dirección Administrativa.

TREINTA Y CINCO.-El Trabajador deberá iniciar y concluir la prestación de sus servicios en el horario establecido, acatando los controles de asistencia que señale la Universidad.

TREINTE Y SEIS.-No se permitirá al Trabajador laborar tiempo extraordinario ni en días de descanso obligatorio.

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Y PUNTUALIDAD

TREINTA Y SIETE.-Para la comprobación de las entradas y salidas del Trabajador, se establece como medio de control la firma de listas, registro de asistencia en tarjetas de control óptico, de reloj checador o cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de control de asistencia y puntualidad.

TREINTA Y OCHO.-El control de asistencia se sujetará a las normas siguientes:

I. El Trabajador registrará su asistencia a la hora exacta indicada para el inicio de sus actividades y tendrá una tolerancia de diez minutos después de la hora fijada en la entrada a sus labores;

II. Cuando el Trabajador registre la entrada a sus labores entre los minutos once y veinte posteriores a su hora de entrada asignada, se considerará como retardo;

III. Cuando el Trabajador registre su entrada a partir del minuto veintiuno posterior a su hora de entrada se considerará como falta de asistencia injustificada

IV. Al Trabajador que acumule más de tres faltas injustificadamente, le será rescindido su contrato sin responsabilidad para la Institución;

También se considera falta de asistencia injustificada, omitir el registro de entrada o salida, efectuar el registro de salida antes de la hora correspondiente o realizar registros dobles, encimados, sobrepuestos o alterados.

DEL LUGAR DE TRABAJO

TREINTA Y NUEVE.-El Trabajador prestará sus servicios en el lugar de trabajo especificado en el Contrato o bien en aquél que derivado de la naturaleza de su trabajo, así se requiera a consideración de la Universidad.

CUARENTA.-El Trabajador, realizará labores fuera de su lugar de adscripción, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, con la debida autorización del superior jerárquico a que esté adscrito en la Universidad.

CUARENTA Y UNO.-El Trabajador podrá solicitar su cambio de adscripción, dirigiendo solicitud por escrito a la Dirección Administrativa, exponiendo la causa o motivo. La aprobación de la solicitud quedará supeditada a que existan plazas vacantes en el área solicitada y previo análisis del área correspondiente.

CUARENTA Y DOS.-En caso de cambio de adscripción por necesidades del servicio de la Universidad, se actualizará su contrato, comunicándolo por escrito al Trabajador. El cambio será notificado con cinco días de anticipación, previendo que en caso de no acatar la orden se considerará como causa de rescisión de la relación laboral y/o contrato de trabajo.

DE LOS SUELDOS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS

CUARENTA Y TRES.-El sueldo es la retribución que la Universidad debe pagar al Trabajador por los servicios prestados, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo fijado por la Ley Federal del Trabajo o su debida proporcionalidad para las jornadas de trabajo reducidas. El monto del sueldo base fijado, en ningún caso podrá ser disminuido.

CUARENTA Y CUATRO.-A trabajo igual, desempeñado en puesto, horario y condiciones de eficiencia, también iguales y sin distinción de sexo, corresponde sueldo igual, debiendo ser éste uniforme para cada uno de los puestos que ocupen los Trabajadores.

CUARENTA Y CINCO.-El Trabajador recibirá su sueldo íntegro, los días trece y veintiocho cada mes en las unidades administrativas que designe la Universidad, dentro del horario normal de labores, en moneda de curso legal, en cheques nominativos de fácil cobro o mediante una transferencia electrónica a su cuenta bancaria. Cuando los días de pago coincidan con uno no laborable, éste se hará el día laborable inmediato anterior.

CUARENTA Y SEIS.-El pago de los sueldos siempre será preferente a cualquier erogación que realice la Universidad, respetando la asignación de los recursos previamente autorizados.

CUARENTA Y SIETE.-El pago del sueldo se efectuará con carácter personal, para lo cual el Trabajador deberá presentar credencial de identificación vigente expedida por la Universidad, para poder efectuar el cobro, el Trabajador deberá firmar de conformidad, el recibo del período de pago correspondiente, excepto cuando por causas de fuerza mayor, el Trabajador designe a una persona distinta para que lo reciba en su nombre, por medio de carta poder dirigida a la Universidad debidamente requisitada o por existir mandato de autoridad competente.

CUARENTA Y OCHO.-Las retenciones, descuentos o deducciones en el sueldo del Trabajador sólo se pondrán practicar en los casos siguientes:

I. Gravámenes fiscales relacionados con el sueldo;

II. Deudas contraídas con la Universidad por concepto de pagos realizados con exceso, errores de nómina, pérdidas o averías al mobiliario o equipo bajo su resguardo o al patrimonio de la Universidad, cuando esto ocurra por negligencia del Trabajador;

III. Cuotas de aportación a fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el Trabajador hubiese manifestado previamente, de manera expresa, su conformidad;

IV. Pagos de Seguridad Social así como descuentos ordenados por el ISSEMyM, con motivo de cuotas u obligaciones contraídas por el Trabajador;

V. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad judicial;

VI. Obligaciones a cargo del Trabajador con las que se haya comprometido derivado de la adquisición o uso de bienes inmuebles;

VII. Faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas;

VIII. Deudas contraídas con diversas instancias, previa autorización del Trabajador; y

IX. Cualquier otro convenido con instituciones de servicios y aceptado por el Trabajador administrativo.

CUARENTA Y NUEVE.-El monto total de las retenciones, descuentos o deducciones, no podrá ser mayor del importe de los sueldos de un mes y el descuento será el que convengan los Trabajadores y la Universidad, sin que pueda ser mayor de 30% del excedente del sueldo mínimo con excepción de las cuotas de seguridad social y aquéllas que fije la autoridad judicial.

CINCUENTA.-El Trabajador recibirá su salario íntegro correspondiente a los días de descanso obligatorio semanal y vacaciones; cuando se pague por unidad de obra, se promediará el sueldo del último mes y se aplicará proporcionalmente a los días trabajados en el año.

CINCUENTA Y UNO.-Cuando algún Trabajador, no esté conforme con el pago del sueldo respectivo, deberán manifestarlo inmediatamente a la Dirección Administrativa, para realizar las aclaraciones correspondientes, en caso de que procedan.

CINCUENTA Y DOS.-Cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de trabajo establecidas, éstas serán consideradas como extraordinarias y no deberán exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, con excepción de lo señalado en la Ley Federal del Trabajo, justificando su desempeño con la respectiva autorización por escrito del Rector de la Universidad o la del funcionario en quien la delegue, esta situación se podrá presentar siempre y cuando exista la suficiencia presupuestal correspondiente.

CINCUENTA Y TRES.-Los Trabajadores de la Universidad gozarán de las prestaciones económicas contempladas en el presupuesto anual autorizado.

CINCUENTA Y CUATRO.-La Universidad, realizará anualmente, los estudios técnicos pertinentes, que fundamenten la gestión de recursos para incremento de sueldos y otras prestaciones de los Trabajadores, que permitan equilibrar el poder adquisitivo de éstos, conforme a la capacidad y disponibilidad presupuestal de la Institución.

DEL AGUINALDO

CINCUENTA Y CINCO.-El aguinaldo es la prestación económica anual a que tiene derecho el Trabajador que preste sus servicios a la Universidad; de acuerdo con lo siguiente:

I. Para el pago de aguinaldo, se deberá tomar exclusivamente el sueldo base diario sobre 365 días;

II. A todo Trabajador que labore completo el año calendario, se le otorgará el aguinaldo equivalente a 60 días de sueldo base;

III. El Trabajador que haya prestado sus servicios en un lapso menor a un año, recibirá la parte proporcional de acuerdo con la fecha de ingreso.

CINCUENTA Y SEIS.-Los Trabajadores percibirán un aguinaldo anual de sesenta días de sueldo base, pagadero en dos exhibiciones, la primera de ellas al inicio del primer período vacacional consistente en veinte días, y la segunda a más tardar el día quince de diciembre del año que corresponda.

CINCUENTA Y SIETE.-Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago del aguinaldo, la Universidad cubrirá a los Trabajadores la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente laborado.

DE LAS LICENCIAS

CINCUENTA Y OCHO.- Los Trabajadores podrán disfrutar de licencias con y sin goce de sueldo, en los términos de este capítulo.

CINCUENTA Y NUEVE.-Los Trabajadores que presenten examen profesional a nivel Licenciatura, Maestría o Doctorado y cuenten con un año de antigüedad tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo hasta por tres días hábiles, para la preparación del examen profesional que sustenten; debiendo presentar documento oficial que establezca fecha para la presentación de éste.

SESENTA.-La Universidad concederá a los Trabajadores hasta dos días hábiles con goce de sueldo, con motivo del fallecimiento de sus padres, hermanos, cónyuge, concubina, concubino e hijos; debiendo notificar a sus superiores, inclusive vía telefónica el primer día de ausencia, y presentar el acta de defunción correspondiente.

SESENTA Y UNO.-Las trabajadoras en estado de gravidez, disfrutarán de licencia con goce de sueldo íntegro, por un periodo de 90 días naturales. Para ello deberán presentar la incapacidad médica expedida por el ISSEMyM. Gozarán de un período de lactancia, que no excederá de nueve meses contados a partir de la conclusión de la licencia por gravidez, en el cual tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, o el tiempo equivalente que la trabajadora convenga con el superior jerárquico correspondiente, salvaguardando siempre las necesidades del servicio de la Universidad.

En caso de adopción las trabajadoras gozarán de una licencia con goce de sueldo íntegro, por un período de 45 días naturales, contados a partir de que se otorgue legalmente la adopción.

Los Trabajadores, disfrutarán de una licencia con goce de sueldo íntegro de 5 días hábiles con motivo del nacimiento de su hijo o de adopción.

A los Trabajadores se les otorgará una licencia con goce de sueldo íntegro, por causa de enfermedad o accidente grave de alguno de sus hijos, cónyuge o concubina o concubinario, previa expedición del certificado médico por parte del ISSEMyM, el cual determinará los días de licencia. En caso de que ambos padres sean Trabajadores, solo se concederá la licencia a uno de ellos.

SESENTA Y DOS.-Los Trabajadores que ocupen un cargo de elección popular, gozarán de licencia sin goce de sueldo durante el tiempo que dure su encargo, sin requisitos de antigüedad.

SESENTA Y TRES.-El Trabajador que presente solicitud de licencia, tendrá la obligación de seguir desempeñando sus labores hasta que reciba la comunicación oficial de que ésta ha sido autorizada, de lo contrario incurrirá en lo dispuesto en las causales de rescisión laboral.

SESENTA Y CUATRO.-El Trabajador que a más tardar al cuarto día consecutivo a la terminación de la licencia, no se presente a reanudar sus labores o gestionar

la prórroga correspondiente, incurrirá en las causales de rescisión de la relación laboral, previstas en la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato.

SESENTA Y CINCO.-Los Trabajadores que sufran enfermedades por causas ajenas al servicio, previa determinación que haga el ISSEMyM, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:

I. Cuando tengan menos de un año de servicio, se le podrá conceder licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro; hasta quince días más, con medio sueldo; y hasta treinta días más sin goce de sueldo;

II. Cuando tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más, con medio sueldo; y hasta sesenta días más sin goce de sueldo;

III. Cuando tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta y cinco días más, con medio sueldo; y hasta noventa días más, sin goce de sueldo; y

IV. Cuando tengan diez o más años de servicio, hasta sesenta días, con goce de sueldo íntegro; hasta sesenta días más, con medio sueldo; y hasta ciento veinte días más, sin goce de sueldo.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por años de servicios continuos o cuando la interrupción en la prestación de dichos servicios no sea mayor de seis meses. Podrán gozar del beneficio señalado, de manera continua o discontinua, una sola vez cada año, contado a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

Si al vencer la licencia con goce de sueldo, medio sueldo o sin sueldo continua la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, a cuyo término se procederá a darlo de baja.

SESENTA Y SEIS.-Toda solicitud de prórroga de licencia deberá formularse antes del vencimiento de la licencia original, en el entendido que de resolverse negativamente, el solicitante deberá reintegrarse a su plaza al término de la licencia.

DE LOS DÍAS DE DESCANSO

Y VACACIONES

SESENTA Y SIETE.-El Trabajador disfrutará con goce de sueldo íntegro los días de descanso establecidos en la Ley Federal del Trabajo y el calendario de actividades que autorice el Consejo Directivo, así como el calendario oficial que señale la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México.

SESENTA Y OCHO.-Por cada seis días de trabajo, el Trabajador, disfrutará de uno de descanso con goce de sueldo íntegro.

Cuando proceda, se podrán distribuir las horas de trabajo, a fin de permitir a los Trabajadores el descanso del sábado o cualquier modalidad equivalente.

SESENTA Y NUEVE.-Los Trabajadores que por necesidades de trabajo, no puedan disfrutar del descanso semanal, éste se les concederá, fijando el día de descanso que corresponda en sustitución del que se hubiere laborado, previo acuerdo de las partes, además se les cubrirán las prestaciones respectivas.

SETENTA.-Los Trabajadores, después de seis meses de servicio ininterrumpido, podrán iniciar el disfrute de sus vacaciones.

Los Trabajadores tienen derecho a dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, con goce de sueldo íntegro, los cuales son irrenunciables y no acumulativos; y los períodos serán determinados de acuerdo al calendario oficial dado a conocer por el Consejo Directivo de la Universidad y la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México.

SETENTA Y UNO.-Los Trabajadores que por necesidad del servicio laboren durante el período vacacional teniendo derecho al mismo, deberán disfrutarlo dentro del año siguiente, contado a partir de la fecha en que la obligación sea exigible, pero en ningún caso tendrán derecho al pago de las mismas.

SETENTA Y DOS.-Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

SETENTA Y TRES.-Cuando a un Trabajador, se le haya otorgado licencia sin goce de sueldo, solo podrá gozar del período de vacaciones en forma proporcional a los días efectivamente laborados.

SETENTA Y CUATRO.-Al Trabajador con derecho a vacaciones se le cubrirá una prima vacacional de veinticinco días de sueldo base, que se entregará en dos exhibiciones de 12.5 días cada una, siendo la primera de ellas en la quincena en que goce el primer período vacacional y la segunda, en la quincena en que goce las vacaciones de invierno.

SETENTA Y CINCO.-Los Trabajadores que durante un período de vacaciones se encuentren incapacitados por enfermedad o gravidez, tendrán derecho a que se les repongan los días de vacaciones que no hubieren disfrutado, una vez concluida la incapacidad y dentro del año siguiente, contado a partir de su regreso.

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

DE LOS TRABAJADORES

SETENTA Y SEIS.-Son derechos de los trabajadores:

I. Recibir de los miembros de la comunidad estudiantil el respeto debido a su persona, propiedades, posesiones y derechos;

II. Ser respetado en su intimidad, integridad física, psicológica y sexual, sin discriminación por motivo de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, ideología, preferencia y orientación sexual, estado civil, embarazo, raza, idioma o color de piel;

III. Percibir el sueldo que les corresponda;

IV. Disfrutar de los descansos y vacaciones procedentes;

V. Recibir aguinaldo conforme a lo dispuesto en el presente Contrato;

VI. Obtener, en su caso, las licencias que establece este Contrato;

VII. Gozar de los beneficios establecidos en la Ley de Seguridad Social;

VIII. Asistir a las actividades de capacitación que les permita elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades, para el adecuado desarrollo de las funciones encomendadas;

IX. Recibir las indemnizaciones legales que les correspondan por riesgos de trabajo, de acuerdo a lo establecido por la Ley de Seguridad Social y la Ley Federal del Trabajo;

X. Hacer uso de las instalaciones deportivas, cumpliendo las políticas internas aplicables;

XI. Participar en los programas culturales, deportivos y de recreación que se lleven a cabo a su favor;

XII. Ser notificado por escrito de las resoluciones que pudiesen afectar su situación administrativa en la Universidad;

XIII. Conservar los derechos que el presente Contrato les confiere, según su categoría y nivel, cuando sean nombrados por el Consejo Directivo o por el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo administrativo;

XIV. Manifestar sus ideas o sugerir a la Universidad de manera respetuosa y ordenada y a través de los conductos establecidos para el efecto, aquellas propuestas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales;

XV. Renunciar al empleo; y

XVI. Las demás que en su favor establezcan las leyes, Contratos y demás disposiciones establecidas para el efecto.

SETENTA Y SIETE.-Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las normas de trabajo que le sean aplicables, conforme a la legislación laboral, los ordenamientos de la Universidad y las consignadas en el presente Contrato;

II. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y la Universidad en beneficio del centro de trabajo, dando aviso oportuno de las fallas, averías y faltantes de los instrumentos de trabajo, equipo, documentos y demás bienes que tengan asignados;

III. Desempeñar el trabajo con intensidad, oportunidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el contrato individual de trabajo respectivo, bajo la dirección y supervisión del superior inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;

IV. Asistir al trabajo con puntualidad, registrando sus horas de entrada y salida, haciendo del conocimiento a la Universidad las causas justificadas que les impidan concurrir a sus labores, dentro del primer día de ausencia ;

V. Informar a la Dirección Administrativa, dentro de las 48 horas siguientes, cualquier cambio de domicilio, teléfono, estado civil u otro relativo a su situación personal;

VI. Cumplir con todas las disposiciones de carácter técnico y administrativo que dicte la Universidad, mediante oficio, órdenes de servicio, Contratos, instructivos, circulares generales o especiales;

VII. Permanecer en el desempeño de sus labores, sujetándose a la dirección de su jefe inmediato conforme a las disposiciones de este Contrato, acatando las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en atención al trabajo que desempeñan, comunicando oportunamente cualquier irregularidad que observen en el servicio;

VIII. Tratar con cortesía y diligencia a los alumnos, profesores y público en general, dirigiéndose a los superiores, compañeros, alumnos y comunidad universitaria, con respeto y consideración, absteniéndose de dar un mal trato de palabra o de obra;

IX. Guardar reserva de los asuntos de trabajo que lleguen a su conocimiento con motivo de sus labores;

X. Evitar actos que pongan en peligro la seguridad de la Universidad, la de sus compañeros y la suya;

XI. Hacer del conocimiento de la Universidad las enfermedades contagiosas que padezcan y que representen algún peligro para la comunidad universitaria;

XII. Dar aviso oportuno a su jefe inmediato de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros, cuando se tenga conocimiento;

XIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Universidad, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física;

XIV. Responder del uso y manejo apropiado de instrumentos de trabajo, equipos de cómputo, maquinaria, vehículos, documentos, correspondencia, valores y demás bienes de la Universidad, los cuales tenga bajo su custodia, debiendo de firmar los resguardos correspondientes no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación.

XV. Pagar los daños que cause a la Universidad, cuando dichos daños le sean imputables y su responsabilidad haya sido plenamente probada, de acuerdo al resultado de las actuaciones administrativas elaboradas para tales efectos;

XVI. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento, de superación, seminarios, coloquios y demás que sean organizados o promovidos por la Universidad;

XVII. Utilizar el gafete de identificación y en los casos que proceda, el uniforme, la bata y/o el equipo de seguridad, durante su jornada de labores;

XVIII. Abstenerse de introducir elementos tecnológicos que obstaculicen la funcionalidad del equipo y sistemas de cómputo;

XIX. En su caso, hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables; requisitar el acta correspondiente de entrega y recepción del área correspondiente, en los casos de suspensión, terminación o rescisión de la relación de trabajo, absteniéndose de abandonar el trabajo hasta en tanto no concluya dicha entrega;

XX. Participar en reuniones administrativas, seminarios, eventos culturales, deportivos, conferencias, asistencia social, así como dar y recibir cursos de capacitación o actualización;

XXI. Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, incrementar la calidad, así como velar por el prestigio y fortalecimiento de las funciones de la Universidad;

XXII. Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo, y observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública, absteniéndose de dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado; y

XXIII. Las demás que imponga la legislación laboral.

SETENTA Y OCHO.-Además de las obligaciones derivadas del Contrato Individual de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo, queda prohibido a los Trabajadores:

I. Utilizar el mobiliario, equipo e instrumentos para fines distintos al trabajo;

II. Fijar avisos, anuncios, leyendas o cualquier clase de propaganda dentro de las instalaciones de la Universidad, sin contar con la autorización correspondiente;

III. Organizar o participar durante las horas de trabajo en colectas, sorteos, rifas, cajas de ahorro, actos de proselitismo político o religioso;

IV. Aprovechar los servicios de los trabajadores, instrumentos, vehículos y maquinaria para asuntos particulares o ajenos a la Universidad;

V. Alterar en forma individual o colectiva, el orden y disciplina de la Universidad;

VI. Permanecer o introducirse en las oficinas e instalaciones de la Universidad, fuera del horario de labores sin el permiso correspondiente;

VII. Introducir o tener en su poder bebidas embriagantes o drogas enervantes o presentarse en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas enervantes en las oficinas e instalaciones de la Universidad;

VIII. Hacer caso omiso a los avisos tendientes a conservar la higiene y a la prevención de riesgos de trabajo;

IX. Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo, que obstaculicen o entorpezcan las labores dentro de las horas destinadas a las mismas;

X. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en la Universidad;

XI. Permitir que otras personas manejen indebidamente la maquinaria, equipo de cómputo, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;

XII. Faltar al trabajo o suspender las labores, sin causa justificada, salir de las instalaciones en horas de labores sin la autorización expresa de su superior mediante el formato de aviso de justificación de incidencias de personal;

XIII. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios en la Universidad.

XIV. Permitir que otro trabajador utilice, marque, registre o firme sus horas de entrada y salida del trabajo, o utilizar, marcar, registrar o firmarlas por otro trabajador administrativo, según el sistema establecido; así como registrar su asistencia y no presentarse a su lugar de trabajo;

XV. Utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo, para desempeñar sus labores sin autorización de la Universidad;

XVI. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador administrativo, sin autorización de la Universidad o sustraer del centro de trabajo, útiles, equipo o documentos sin autorización superior;

XVII. Portar o introducir cualquier tipo de arma durante la jornada de trabajo;

XVIII. Comunicar o proporcionar a cualquier persona, institución, empresa, organismo o dependencia, documentos o informes sobre asuntos de la Universidad, sin la debida autorización;

XIX. Alterar, modificar, destruir indebidamente, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes o controles de la Universidad cualquiera que sea su objeto;

XX. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios de particulares, con relación al despacho de asuntos propios de la Universidad;

XXI. Utilizar las relaciones y vínculos de la Universidad para obtener beneficios lucrativos, laborales y pagos adicionales que pudieran cuestionar la integridad, ética y profesionalismo del trabajador administrativo;

XXII. Utilizar la representación oficial de la Universidad para asuntos personales;

XXIII. Incurrir en actos inmorales, de violencia, amagos, injurias o malos tratos hacia algún miembro de la comunidad universitaria o contra sus familiares; así como realizar actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual;

XXIV. Causar daños o destruir intencionalmente o por negligencia, equipo, instalaciones, edificios, obras, maquinaria, instrumentos, documentos y demás bienes de la Universidad; y

XXV. Las demás que establezcan las leyes, Contratos y disposiciones de la materia.

SETENTA Y NUEVE.-Son obligaciones de la Universidad:

I. Preferir, en igualdad de circunstancias, a mujeres y hombres mexiquenses para ocupar cargos o puestos;

II. Pagar oportunamente los sueldos devengados por los Trabajadores;

III. Establecer las medidas de seguridad e higiene para la prevención de riesgos de trabajo;

IV. Proporcionar al Trabajador, los útiles, equipo y materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los Contratos a observar;

V. Cubrir las aportaciones del régimen de seguridad social que les correspondan, así como retener las cuotas y descuentos a cargo de los Trabajadores y enterarlos oportunamente en los términos que establece la Ley de Seguridad;

VI. Publicar debidamente las vacantes ocurridas en la dependencia correspondiente;

VII. Abstenerse de otorgar remuneración alguna que no se apegue a la normatividad aplicable;

VIII. Integrar los expedientes de los Trabajadores y proporcionar las constancias que estos soliciten para el trámite de los asuntos de su interés en los términos que señalen los ordenamientos respectivos; y

IX. Abstenerse de solicitar certificado de no embarazo o constancia relativa al mismo a las mujeres que soliciten empleo.

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

OCHENTA.-La Universidad podrá imponer a los Trabajadores, las medidas disciplinarias que procedan.

OCHENTA Y UNO.-La aplicación de las medidas disciplinarias se sujetará a las siguientes reglas:

I. Por cada tres retardos injustificados en un período de treinta días, el trabajador administrativo se hará acreedor al descuento de un día de sueldo;

II. Por dos faltas de asistencia injustificadas en un período de treinta días, el trabajador administrativo se hará acreedor a una amonestación por escrito, además del descuento correspondiente.

III. Por tres faltas de asistencia injustificadas en un período de treinta días, el Trabajador se hará acreedor a dos amonestaciones por escrito, además de los descuentos correspondientes; y

IV. Por cuatro o más faltas de asistencia a sus labores sin causa justificada dentro de un lapso de treinta días, el Trabajador se hará acreedor a la rescisión del contrato respectivo, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Además de lo establecido en las fracciones anteriores, la inasistencia no justificada será sancionada con el descuento de un día de sueldo.

DE LAS SANCIONES

OCHENTA Y DOS.-Las acciones u omisiones que se traduzcan en el incumplimiento de las obligaciones que imponen el presente Contrato y la Ley Federal del Trabajo, serán sancionadas de la siguiente forma:

I. Amonestación escrita;

II. Nota de Demérito, escrito que se registra en el expediente personal del trabajador ante las omisiones o faltas al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Contrato;

III. Suspensión temporal en sus labores de tres a cinco días sin goce de sueldo; y

IV. Rescisión del contrato.

OCHENTA Y TRES.-Para la aplicación de las sanciones por violaciones al presente Contrato, se tomarán en cuenta los antecedentes del Trabajador, la gravedad de la falta, las circunstancias y sus consecuencias analizando las pruebas que ofrezcan en defensa de sus intereses, posteriormente se determinará la procedencia o improcedencia de la sanción.

Las sanciones contempladas en el presente Contrato, serán aplicadas a los Trabajadores sin detrimento de los descuentos, procedimientos administrativos o demás acciones legales que tengan lugar por las infracciones cometidas.

OCHENTA Y CUATRO.-La Universidad impondrá a los Trabajadores que falten a las obligaciones, consignadas en la cláusula setenta y siete del presente Contrato, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones previstas en el mismo y en la Ley Federal del Trabajo, las siguientes sanciones:

I. Amonestación por escrito en todos los casos;

II. Suspensión de tres días sin derecho al pago de las percepciones que le corresponden de acuerdo a la labor que desempeña al Trabajador que incida en el incumplimiento de las obligaciones consignadas en la fracciones I, II, III, IV, VI, IX, XIII, XVII y XVIII;

III. Suspensión de cinco días sin derecho al pago de las percepciones que le corresponden de acuerdo a la labor que desempeña al Trabajador que incida en el incumplimiento de las obligaciones consignadas en las fracciones VIII, X, XI, XII, XVI, XX y XXII; y

IV. Rescisión del contrato a los Trabajadores que incumplan las obligaciones previstas en la fracciones VII, XIV y XXI.

OCHENTA Y CINCO.-Cuando se ocasione daño a la Universidad, estimable en dinero, además de las sanciones contempladas en la cláusula anterior, el Trabajador responderá de los daños y perjuicios causados tanto a la Institución como a terceras personas.

OCHENTA Y SEIS.-Con relación a las prohibiciones consignadas en la cláusula setenta y ocho, se aplicarán las sanciones consignadas en la cláusula ochenta y dos del presente Contrato, de la siguiente forma:

I. Lo complementado en la fracción I, para todos los casos en que se infrinjan las prohibiciones previstas en todas sus fracciones;

II. Lo previsto en la fracción II, para la infracción en más de cinco ocasiones a las prohibiciones señaladas en sus fracciones I, II, III, IV, V, VI, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVIII, XXI y XXII;

III. Lo dispuesto en la fracción III, para el caso de las fracciones IX, XII, XIV y XVII ; y

IV. Lo previsto en la fracción IV para el caso de infracción a las prohibiciones consignadas en las fracciones VII, XI, XIX, XX, XXIII y XXIV.

DE LA CAPACITACIÓN Y

EL DESARROLLO

OCHENTA Y SIETE.-La Universidad implementará programas para mejorar la capacitación y desarrollo de sus Trabajadores, a fin de acrecentar sus conocimientos, habilidades y aptitudes y, en su caso, modificar sus actitudes para lograr mejores niveles de desempeño en el puesto que tienen asignado; así como propiciar una superación individual y colectiva, que redunde en mejores servicios para la comunidad universitaria.

OCHENTA Y OCHO.- Las actividades de capacitación y desarrollo podrán impartirse a los Trabajadores dentro o fuera de su jornada laboral, así como dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad.

OCHENTA Y NUEVE.- Los Trabajadores a quienes se imparta capacitación o desarrollo, están obligados a:

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

II. Atender las indicaciones de quienes impartan la capacitación o desarrollo, y cumplir con los programas respectivos; y

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes, que le sean requeridos.

El incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas, se considerará falta de asistencia al trabajo.

NOVENTA.-Para el cumplimiento de estos propósitos, se elaborará el Programa Anual de Capacitación, el cual vigilará instrumentación y operación de la capacitación y desarrollo y de los procedimientos que se establezcan; conforme a las posibilidades presupuestales de la Universidad.

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

NOVENTA Y UNO.-Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que está expuesto el Trabajador, en el ejercicio o con motivo del trabajo, siempre que sea de manera directa y cuando sea comisionado de manera oficial para asistir en representación de la Universidad a cualquier lugar dentro del Estado o entidad federativa distinta.

También se consideran riesgos de trabajo los accidentes que sufran los Trabajadores durante el traslado de su domicilio a su centro de trabajo y de éste a aquel.

NOVENTA Y DOS.-La Universidad procurará los medios adecuados para prevenir los riesgos trabajo.

NOVENTA Y TRES.-En materia de riesgos de trabajo se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

NOVENTA Y CUATRO.-El Trabajador que sufra accidentes o enfermedades de trabajo, está obligado a dar aviso a su jefe inmediato, dentro de las 24 horas siguientes al accidente, o en el momento en que tenga conocimiento de su enfermedad por dictamen médico.

Si los Trabajadores no dan cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, la Universidad se deslindará de toda responsabilidad.

NOVENTA Y CINCO.-Al recibir el aviso a que se refiere el artículo anterior, el jefe inmediato superior deberá proporcionar la Dirección Administrativa, acta circunstanciada con los siguientes datos:

I. Nombre y domicilio del Trabajador;

II. Funciones, categoría y sueldo;

III. Día, hora y lugar en que ocurrió el accidente;

IV. Lugar al que fue trasladado; y

V. Los informes y elementos de que disponga para precisar las causas del accidente.

NOVENTA Y SEIS.-Para prevenir y reducir las posibilidades de que se produzcan riesgos de trabajo en las actividades que el Trabajador desarrolle durante sus labores, se adoptarán las medidas siguientes:

I. Se establecerán, de manera continua, programas de divulgación dirigidos a los Trabajadores, sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;

II. El Trabajador deberá utilizar los equipos, accesorios y dispositivos adecuados para cada actividad;

III. Se distribuirán los instructivos pertinentes;

IV. Se impartirán cursos sobre primeros auxilios y técnicas de emergencia para casos de siniestro; y

V. Se llevarán a cabo cursos y simulacros, de acuerdo a los programas establecidos por la Universidad.

NOVENTA Y SIETE.-En todos los lugares donde se desempeñen labores que se consideren peligrosas o insalubres, deberán usarse equipos adecuados de protección y adoptarse las medidas de seguridad para la debida protección del Trabajador que las ejecute. Además, en los mismos lugares se colocarán avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las áreas restringidas.

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

EN EL TRABAJO

NOVENTA Y OCHO.-Es responsabilidad de la Universidad y del Trabajador, observar las medidas que sobre materia de seguridad e higiene se establezcan en el centro de trabajo.

NOVENTA Y NUEVE.-Es obligatorio para los mandos medios y superiores otorgar el permiso al trabajador para que asista a los cursos sobre prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, así como a las maniobras sobre incendios y los cursos de primeros auxilios que organice la Universidad, los cuales se impartirán dentro de las jornadas normales de trabajo conforme a los calendarios que oportunamente se den a conocer independientemente de las disposiciones del Contrato General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que establece la Ley Federal del Trabajo.

CIEN.-El Trabajador está obligado a:

I. Colocar las herramientas, útiles y materiales de trabajo en lugares seguros y adecuados para no ocasionar daños y molestias a sus compañeros;

II. Dar aviso a sus jefes cuando se registre algún accidente;

III. Prestar auxilio en cualquier tiempo y lugar en caso de siniestro o riesgos inminentes en que peligre la vida de sus compañeros o los intereses de la Universidad, dando aviso al mismo tiempo a sus jefes, así como realizar propuestas para evitar siniestros dentro de la Institución;

IV. Obedecer las órdenes y disposiciones que tiendan a evitar accidentes de trabajo y/o enfermedades de trabajo;

V. Conservar en buen estado el mobiliario y/o equipo que le sea proporcionado; y

VI. No manipular ni alterar su equipo de trabajo de tal forma que le impidan realizarlo.

CIENTO UNO.-La Universidad se compromete a integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, para investigar las causas de los accidentes y

enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan las mismas.

CIENTO DOS.-La Comisión de Seguridad e Higiene, investigará y analizará las causas de los accidentes para que se tomen las medidas preventivas a fin de evitar que vuelvan a ocurrir.

CIENTO TRES.-Los trabajadores deberán someterse cuando menos una vez al año a reconocimientos y exámenes médicos, con el objeto de prevenir enfermedades y mantenerse en buen estado de salud. Cuando la Universidad lo crea conveniente, se efectuarán por conducto del ISSEMyM.

APARTADO DE CLÁUSULAS PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CIENTO CUATRO.- El presente contrato colectivo establece las Condiciones Generales de Trabajo y regula las relaciones laborales entre la Universidad Estatal del Valle de Toluca y los Trabajadores Académicos, siendo su observancia obligatoria para las partes.

CIENTO CINCO.-Las funciones del Trabajador Académico serán:

I. Impartir educación para formar profesionistas, investigadores y profesores útiles a la sociedad.

II. Organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor prontitud posible los beneficios de la cultura, principalmente de carácter Universitario.

III. Participar en la conducción y coordinación de las actividades ya referidas y que las autoridades de la Universidad le encomienden.

CIENTO SEIS.-La enseñanza de las asignaturas que forman parte de los planes y programas de estudio para el otorgamiento de títulos o grados académicos, se impartirá bajo el control académico de la Universidad; asimismo, la investigación y

labores conexas que realice el Trabajador Académico a que se refiere el presente Contrato.

CIENTO SIETE.-El Trabajador Académico de la Universidad considerado como Servidor Público Académico por horas asignatura podrá ser contratado hasta por 39 horas/semana/mes y al Profesor Asociado por 40 horas.

CIENTO OCHO.-El Trabajador Académico de la Universidad, de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción, podrá laborar mediante contrato por tiempo determinado o tiempo indeterminado.

Ningún Trabajador Académico podrá empezar a prestar sus servicios, si previamente no le ha sido extendido el contrato correspondiente, quedando estrictamente prohibido el ingreso al servicio de personas con carácter de meritorias. La contravención a esta disposición será de la estricta responsabilidad de quien lo emplee, sin perjuicio de las consecuencias administrativas que le correspondan.

CIENTO NUEVE.-El contrato de trabajo deberá contener:

I. Nombre completo, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II. Puesto para el que es designado, ya sea en plaza o jornada o horas clase/semana/mes y fecha de inicio de sus servicios;

III. Carácter del puesto funcional;

IV. Duración de la jornada de trabajo conforme a carga académica;

V. Remuneración correspondiente al puesto;

VI. Lugar o lugares de adscripción; y

VII. Firma del Trabajador Académico autorizado para emitir el contrato, así como el fundamento legal de esa atribución.

CIENTO DIEZ.-Invariablemente, para ingresar como Trabajador Académico de la Universidad o bien obtener la contratación por tiempo indeterminado, será necesario que los aspirantes cubran los requisitos establecidos por el artículo 20 del Decreto de Creación, referente al Reglamento de Ingreso, Evaluación, Promoción y Permanencia para el Personal Académico de la Universidad.

CIENTO ONCE.-La promoción a las diferentes categorías y niveles de Trabajador Académico, estará sujeta a los procedimientos para los concursos que se establecen en el Reglamento de Ingreso, Evaluación, Promoción y Permanencia; el Trabajador Académico sólo podrá ser promovido a la categoría inmediata superior a partir del momento en que sea contratado por tiempo indeterminado.

CIENTO DOCE.-El Trabajador Académico que presente su renuncia voluntaria, en un término no mayor de quince días contados a partir de la presentación de la misma, recibirá el pago de sus partes proporcionales de vacaciones y su correspondiente prima, así como la del aguinaldo, siempre y cuando presente constancia de no adeudo por parte de la administración y/o áreas académicas y tenga más de seis meses de antigüedad.

DE LA JORNADA DE TRABAJO E INASISTENCIAS

DE LA JORNADA DE TRABAJO

CIENTO TRECE.-La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, de acuerdo a las necesidades de la Universidad. Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el Trabajador Académico está a disposición de la Universidad, de conformidad con lo estipulado en su contrato individual de trabajo.

CIENTO CATORCE.-El Trabajador Académico considerado como Servidor Público Académico por horas de asignatura, laborará según las consideradas en su contrato, siendo estas entre una y treinta y nueve horas como máximo.

CIENTO QUINCE.-El Trabajador Académico con la categoría de Profesor Asociado, deberá laborar de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Reglamento de Ingreso, Evaluación, Promoción y Permanencia, así como por lo determinado en su contrato individual de trabajo, apegándose a los horarios individuales y carga académica asignada semestralmente. Para esta categoría, la carga será de cuarenta horas/semana/mes en las que se incluyen horas frente a grupo, asesoría, tutoría y apoyo académico, en su caso.

CIENTO DIECISEIS.-El inicio y terminación de las actividades docentes de la Universidad, será de las 7:00 a las 21:00 horas de lunes a viernes y de 7:00 a 14:00 horas los sábados, por así requerirlo las necesidades de la Institución.

DE LAS INASISTENCIAS

CIENTO DIECISIETE.-Para el caso de enfermedad común u ocasional que impida al Trabajador Académico cumplir puntualmente con el horario de actividades derivado de su nombramiento o contrato, se aplicarán los siguientes criterios:

I. La Universidad sólo aceptará como justificantes, las incapacidades médicas otorgadas a favor del trabajador académico por el ISSEMyM; en todo caso y si el Trabajador Académico estuviese afiliado a otra Institución del sector salud, podrán ser aceptadas aquellas incapacidades o justificantes expedidos por éstas oyendo, en su caso, la opinión del área de Trabajo Social del ISSEMyM. En todos los supuestos, la Universidad se reserva el derecho de comprobar la procedencia de los referidos documentos.

II. De darse el supuesto que el Trabajador Académico durante el servicio presentara síntomas de alguna enfermedad, en primera instancia podrá ser atendido por el Servicio Médico de la Universidad, estando facultado el responsable de dicho servicio para otorgar únicamente una justificación de salida al Trabajador Académico, marcando copia a la Dirección de la Licenciatura a la que esté adscrito y al Departamento de Administración de Personal. De continuar presentando los síntomas de la enfermedad, deberá acudir a los servicios médicos del ISSEMyM; únicamente éste último podrá expedir incapacidad médica a favor del trabajador académico.

III. Para que sean procedentes los justificantes de inasistencia a que se refieren las fracciones anteriores, el Trabajador Académico estará obligado a dar aviso de inmediato de esa circunstancia a la Dirección de la Licenciatura a la que esté adscrito o al Departamento de Administración de Personal, ya sea en forma personal o por vía telefónica a través de alguna persona de su confianza. Inmediatamente después de su reincorporación a laborar, deberá presentar los justificantes o incapacidades que le hubiesen sido extendidas, previo cumplimiento del procedimiento establecido en la fracción que antecede, esto en un término improrrogable de dos días hábiles, de no ser así las faltas se considerarán como injustificadas.

CIENTO DIECIOCHO.-En el caso de una enfermedad grave, incurable o prolongada que impida al trabajador académico cumplir con su contrato, estará obligado a presentar a la Institución por sí o a través de sus familiares, por conducto del Departamento de Administración de Personal, los justificantes o incapacidades que para el efecto expida el ISSEMyM; una vez recibidos éstos, la

Institución hará los trámites correspondientes en términos de lo dispuesto por la Ley de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado y Municipios.

CIENTO DIECINUEVE.-En la Universidad se podrán conceder permisos al Trabajador Académico, por las siguientes causas:

I. En el caso de accidentes o enfermedades graves que pudiera sufrir el cónyuge, los hijos o padres del trabajador académico;

II. La intervención quirúrgica de cualquiera de dichos familiares;

III. La muerte de los citados familiares; y

IV. El arresto o privación de la libertad de cualquiera de ellos.

CIENTO VEINTE.-Cuando la situación que de origen a la solicitud de permiso sea previsible, el Trabajador Académico deberá observar lo siguiente:

I. Solicitará el permiso para faltar al desempeño de sus labores a la Dirección de Licenciatura a la que esté adscrito, por lo menos dos días antes de la falta y se considerará autorizado el permiso cuando sea contestado afirmativamente por lo menos un día antes de la fecha que solicita; y

II. Ningún permiso se concederá cuando sea solicitado para días contiguos a los períodos vacacionales, de exámenes finales o extraordinarios.

Para efecto de las fracciones que anteceden, el Director de la Licenciatura correspondiente notificará su aprobación para el permiso al Departamento de Administración de Personal, para los efectos administrativos conducentes.

CIENTO VEINTIUNO.-El Trabajador Académico está obligado a asistir a sus labores en los términos establecidos en el presente Capítulo; sujetándose a las siguientes normas:

I. El Trabajador Académico efectuará su registro de asistencia a través de la lista de asistencia, lector óptico o aquel medio que el organismo implemente y considere conveniente, ello al momento de presentarse a laborar a la institución; dicho registro será comparado con el horario que tiene contratado, a fin de determinar con ello si ha lugar o no a aplicarle los descuentos correspondientes;

II. El Trabajador Académico que tenga horario ininterrumpido en el día, registrará una vez su entrada y su salida;

III. Al Trabajador Académico que acumule más de tres faltas consecutivas injustificadamente, le será rescindido su contrato sin responsabilidad para la Institución;

IV. De la misma forma, al Trabajador Académico que acumule más de cinco faltas de asistencia no consecutivas en un período de 30 días naturales, le será rescindido su contrato sin responsabilidad para la Institución; y

V. Las faltas a las actividades de asesoría o tutoría, se contabilizarán como horas completas durante el período asignado; para el caso de los descuentos o justificaciones, en su caso, se aplicarán los mismos criterios que a las horas de clase frente a grupo.

COMISIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

CIENTO VEINTIDOS.-El Rector de la Universidad, con acuerdo del Director de Licenciatura podrá:

I. Conceder al Trabajador Académico permisos para faltar a sus labores con goce de sueldo hasta por tres días consecutivos, siempre que las actividades de la Institución no resulten afectadas, en los siguientes casos:

a) Con motivo de la muerte de un familiar en línea directa o cónyuge, hecho que comprobará con el acta de defunción correspondiente.

b) Al trabajador académico varón, en el caso de nacimiento de un hijo, hecho que comprobará con el acta de nacimiento que tramite o la constancia de alumbramiento expedida por el hospital.

c) Cuando vaya a sustentar examen para la obtención de grado, para lo que deberán presentar el documento oficial en el que se especifique la fecha en que será sustentado dicho examen.

Para el caso de los incisos a) y b), el trabajador académico deberá dar aviso de forma oportuna a su superior inmediato, inclusive vía telefónica, el primer día en que se suceda la falta, de lo contrario éstas se considerarán injustificadas o, por lo menos, le serán aplicados los descuentos correspondientes.

La Dirección Administrativa y los Directores de Licenciatura establecerán los procedimientos que deberá seguir el Trabajador Académico para gozar de esta prestación;

II. Conferirles, previa opinión de la Comisión Académica, comisiones para realizar estudios o investigaciones en instituciones nacionales o extranjeras, siempre que estos puedan contribuir al desarrollo de la docencia, de la investigación y llenen una necesidad de la Universidad.

La Institución se reserva el derecho de cancelar y determinar la duración de las comisiones, mismas que no podrán exceder de dos años, susceptibles de prorrogarse en casos extraordinarios por un año más, así como si estas se darán con goce total o parcial de sueldo; y

III. El Trabajador Académico que requiera la oportunidad de continuar con su preparación académica, en un área del conocimiento que incida en forma directa tanto en su desarrollo profesional como en su superación docente, podrá tener acceso a este beneficio en los términos establecidos por el programa, debiendo reunir los requisitos y condiciones que en el mismo se establecen.

CIENTO VEINTITRÉS.-Podrán concederse licencias al Trabajador Académico:

I. Por incapacidad médica producto de un riesgo de trabajo, durante el tiempo que subsista la imposibilidad de laborar y hasta que se dictamine la inhabilitación del trabajador académico;

Si a los tres meses de haberse producido la incapacidad por riesgo laboral el Trabajador Académico no está en aptitud de reincorporarse a sus labores, él mismo o la Universidad deberán solicitar al ISSEMyM que resuelva sobre el grado de incapacidad. En caso de que dicho instituto no dictamine la incapacidad permanente, el Trabajador Académico deberá someterse a revisión cada dos meses en un periodo máximo de un año, termino en que el ISSEMyM deberá emitir dictamen de sobre el grado de incapacidad y, en su caso, la Universidad deberá proceder a darlo de baja para que pueda gozar de la pensión por inhabilitación que le corresponda, independientemente del pago por inhabilitación a que tenga derecho por riesgo de trabajo.

II. Con el fin de dictar cursillos o conferencias en otras instituciones académicas, que sean de interés para la Universidad;

III. Para asistir a reuniones culturales, seminarios, simposio, congresos y otros eventos similares que resulten de interés para la Universidad;

IV. Por haber sido nombrado Director o Rector de cualquier institución de educación superior o universidad de la República o el Estado;

V. Por haber sido designado o electo para desempeñar un cargo público de importancia o de elección popular; y

VI. Por desempeñar funciones administrativas dentro de la propia Universidad que no le permitan ejercer las docentes o de investigación.

Con excepción de las previstas en las fracciones I, II y III las licencias o permisos a que se refiere el presente numeral serán sin goce de sueldo.

Tendrán derecho a disfrutar de las licencias a que se refiere el presente artículo, salvo el caso previsto en la fracción I, todo el Trabajador Académico que tenga una antigüedad mínima en la Universidad de dos años.

Por lo que se refiere a las mencionadas en la fracción VI, el Trabajador Académico que deba desempeñar alguna función de carácter administrativo en la institución, dejará de percibir la remuneración que corresponda a su categoría y nivel académico, recibiendo en su lugar la que establezca el tabulador que corresponda.

CIENTO VEINTICUATRO.-El Trabajador Académico que sufra enfermedades por causas ajenas al servicio, previa determinación que haga el ISSEMyM, tendrá derecho a que se le conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:

I. Cuando tenga menos de un año de servicio, se le podrá conceder licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro; hasta quince días con medio sueldo y hasta treinta días más sin goce de sueldo;

II. Cuando tenga de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo; hasta treinta días con medio sueldo; y hasta cuarenta y cinco días más sin goce de sueldo;

III. Cuando tenga más de cinco años y hasta diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta y cinco días con medio sueldo y hasta sesenta días más con medio sueldo; y

IV. Cuando tenga más de diez años, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro, hasta sesenta días con medio sueldo y hasta noventa días más sin goce de sueldo.

Para efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por años de servicio cumplido y continuo o cuando la interrupción en la prestación de dichos servicios no sea mayor a seis meses. Podrán gozar de esta prestación de manera continua o discontinua una sola vez cada año, contado a partir de la fecha de su ingreso.

Si al vencer la licencia con goce de sueldo, medio sueldo o sin sueldo continua la incapacidad, se procederá a darlo de baja.

CIENTO VEINTICINCO.-Las licencias a que se refiere el artículo que antecede, sólo se otorgarán mediante certificado que expida un médico del ISSEMyM, bajo la normatividad emitida por el instituto para el efecto.

CIENTO VEINTISEIS.-El Trabajador Académico interesado en obtener una licencia o permiso, deberá presentar la solicitud al Rector de la Universidad, quien en su caso, la enviará al Director de Licenciatura para su opinión, fijándose las condiciones en que deba concederse la misma si es que procede, de acuerdo con las siguientes reglas:

I. La duración de las licencias a que se refieren las fracciones II y III de la cláusula ciento veinticuatro, no podrán exceder de 20 días en un año;

II. La duración de las licencias que se mencionan en la fracción VI de la cláusula ciento veinticuatro, serán iguales al contrato en la función administrativa de que se trate; y

III. Las licencias a que se refieren las fracciones IV y V de la cláusula ciento veinticuatro, no podrán exceder de ocho y seis años respectivamente.

CIENTO VEINTISIETE.-Solamente las licencias concedidas por las causas mencionadas en las fracciones I, II, III y VI de la cláusula ciento veinticuatro se computarán como tiempo efectivo de servicios a la Universidad.

CIENTO VEINTIOCHO.-El Trabajador Académico contratado por tiempo indeterminado que se separe de la Universidad sin causa justificada durante un lapso mayor de los especificados, podrá reincorporarse a ésta con las categorías y

niveles que tuvo a la fecha de la separación, siempre que se considere que sus servicios son convenientes para la institución, su desempeño hubiera sido excepcional y exista la suficiencia presupuestaria.

DEL SUELDO, AGUINALDO Y VACACIONES

DEL SUELDO

CIENTO VEINTINUEVE.-El sueldo es la retribución que debe pagarse al Trabajador Académico a cambio de sus servicios de docencia.

CIENTO TREINTA.-El pago del sueldo al Trabajador Académico se efectuará a través de depósito bancario o en cheque los días 13 y 28 de cada mes, cuando los días de pago coincidan con un día festivo o de descanso obligatorio, los sueldos se pagaran el día hábil anterior.

En estos casos, estará obligado a firmar la nómina establecida para el efecto o bien a extender el recibo más eficaz que en derecho proceda.

CIENTO TREINTA Y UNO.-El pago del sueldo se efectuará con carácter personal, excepto cuando por causas de fuerza mayor el Trabajador Académico designe por medio de carta poder, debidamente requisitada, a una persona para que lo efectúe a su nombre o por existir mandato de autoridad competente.

CIENTO TREINTA Y DOS.-Los descuentos en los sueldos de los trabajadores académicos únicamente se podrán practicar en los casos siguientes:

I. Gravámenes fiscales relacionados con el sueldo;

II. Deudas contraídas con las instituciones públicas o dependencias por concepto de anticipos de sueldo, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

III. Cuotas Sindicales;

IV. Cuotas de aportación a fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador académico hubiese manifestado previamente, de manera expresa, su conformidad;

V. Descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, con motivos de cuotas y obligaciones contraídas con éste por los trabajadores;

VI. Obligaciones a cargo del Trabajador Académico con las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones consideradas como de interés social;

VII. Faltas de asistencia injustificadas;

VIII. Pensiones alimenticias ordenadas por la autoridad judicial; y

IX. Cualquier otro convenido con instituciones de servicios y aceptado por el Trabajador Académico.

El monto total de las retenciones, descuentos o deducciones no podrá exceder del 30% de la remuneración total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV, V y VI de esta cláusula, en que podrán ser de hasta el 50%, salvo en los casos en que se demuestre que el crédito se concedió con base en los ingresos familiares para hacer posible el derecho constitucional a una vivienda digna, o se refieran a lo establecido en la fracción VIII de esta cláusula, en que se ajustará a lo determinado por la autoridad judicial.

CIENTO TREINTA Y TRES.-Los descuentos económicos mencionados en el presente Contrato, se aplicarán al total de las percepciones devengadas por día, incluyendo la parte proporcional de los días de descanso, prima vacacional y vacaciones; y se efectuarán en la siguiente quincena a la que se incurre en la falta.

CIENTO TREINTA Y CUATRO.-Será nula la cesión de sueldos que se haga a favor de terceras personas, ya sea que se haga mediante recibos para su cobro o que se emplee cualquier otra forma.

DEL AGUINALDO Y VACACIONES

CIENTO TREINTA Y CINCO.-El aguinaldo es la prestación económica anual a que tiene derecho el Trabajador Académico, que preste sus servicios a la Universidad; de acuerdo con lo siguiente:

I. Para el pago de aguinaldo, se deberá tomar exclusivamente el sueldo base diario sobre 365 días;

II. Al Trabajador Académico que haya laborado completo el año calendario, se le otorgará un aguinaldo equivalente a por lo menos sesenta días de sueldo base por día sin deducción alguna;

III. El Trabajador Académico que haya ingresado a laborar en los diferentes meses del año calendario; recibirá la parte proporcional de acuerdo con la fecha de ingreso; y

IV. El Trabajador Académico de nuevo ingreso que haya causado alta hasta el último día del mes de noviembre del año inmediato anterior, tendrá derecho a recibir un anticipo de aguinaldo consistente en 20 días de sueldo base, el cual recibirá antes del primer periodo vacacional.

V. El Trabajador Académico tendrá derecho a dos periodos vacacionales establecidos por la institución en el calendario oficial; así mismo, gozarán de una prima vacacional equivalente a 12.5 días de sueldo base presupuestal para cada uno de los dos periodos vacacionales, pagadera en la quincena inmediata anterior a ellos, siempre que hayan cumplido 6 meses ininterrumpidos en el servicio.

CIENTO TREINTA Y SEIS.-El Trabajador Académico recibirá su aguinaldo de manera proporcional de acuerdo a los días laborados en el año calendario, por lo que se descontaran las licencias otorgadas sin goce de sueldo.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR ACADÉMICO

DE LOS DERECHOS

CIENTO TREINTA Y SIETE.-Serán derechos de todo el Trabajador Académico:

I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los planes y programas de estudio autorizados por la SEP. y aprobados por el Consejo Directivo de la Universidad;

II. Percibir la remuneración correspondiente a su contrato según la categoría y nivel que ostente, conforme a los tabuladores previamente autorizados por el Gobierno del Estado de México;

III. Obtener, de acuerdo con los recursos presupuéstales disponibles, los aumentos que sean autorizados por las instancias correspondientes;

IV. Recibir las prestaciones que les otorgue el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, de acuerdo con su contrato;

V. Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de Profesor Asociado. En el caso de Servidor Público Académico por horas de asignatura, ser contratados como máximo hasta por 39 horas;

VI. Disfrutar con goce de sueldo los días de descanso obligatorio que determinen las leyes;

VII. Disfrutar los períodos vacacionales anuales, de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la Institución, cuando su plaza así lo determine;

VIII. Gozar de licencias o permisos en los términos del presente Contrato y demás disposiciones aplicables;

IX. Las Trabajadoras Académicas en estado de gravidez disfrutar licencia con goce de sueldo por un periodo de 90 días, 30 días antes de la fecha prevista para el nacimiento y 60 días después del parto, o 45 días antes y 45 después del mismo a su elección, para ello deberán presentar la incapacidad médica expedida a su favor por el ISSEMyM.

X. Ser notificado por escrito de las resoluciones que pudiesen afectar su situación docente en la Universidad;

XI. Formar parte de las Comisiones Dictaminadoras Internas o de los Jurados Calificadores que se conformen en la Universidad, de acuerdo con lo dispuesto en el presente Contrato;

XII. Conservar los derechos que el presente Contrato les confiere, según su categoría y nivel, cuando sean nombrados por el Consejo Directivo o el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo académico-administrativo de tiempo completo;

XIII. Manifestar su situación académica dentro y fuera de la Universidad;

XIV. Manifestar sus ideas o sugerir a la Institución de manera respetuosa y ordenada, a través de los conductos establecidos para el efecto, aquellas propuestas que estimen puedan contribuir al logro de los objetivos institucionales;

XV. Tratar por si o a través de sus representantes legalmente constituidos, los asuntos relativos a la actividad que desempeña;

XVI. Renunciar al empleo cuando así convenga a sus intereses, de acuerdo a las disposiciones aplicables y con sujeción, en su caso, a los términos en que sea resuelta la aceptación de su renuncia; y

XVII. Las demás que en su favor establezcan las leyes, Contratos y demás disposiciones establecidas para el efecto.

DE LAS OBLIGACIONES

CIENTO TREINTA Y OCHO.-Además de las obligaciones previstas por la Ley Federal del Trabajo, el Trabajador Académico tendrá las siguientes obligaciones:

I. Respetar sin excepción alguna el presente Contrato así como la normatividad académica-administrativa que rige a la Institución;

II. Prestar sus servicios puntualmente, según las horas señaladas en su contrato de acuerdo a lo que dispongan los planes y programas de estudio autorizados por la SEP y aprobados por el Consejo Directivo;

III. Cumplir las comisiones docentes que les sean encomendadas por las autoridades de la Universidad;

IV. Actualizar continuamente sus conocimientos, preferentemente en la asignatura o asignaturas que imparta, de acuerdo a los programas de superación establecidos por la Universidad;

V. Impartir enseñanza, apoyo académico, asesorías, tutorías, organizar y coordinar el proceso de aprendizaje, evaluar y calificar los conocimientos y capacidades prácticas de los alumnos;

VI. Diseñar y presentar al inicio del semestre la programación de las actividades docentes que le sean encomendadas, cumplirlas en su totalidad adjuntando la bibliografía y material correspondiente;

VII. Aplicar los exámenes de acuerdo con el calendario oficial de actividades y remitir sin dilación la documentación respectiva a las instancias establecidas por la Institución para el efecto, dentro de los plazos que le sean fijados;

VIII. Formar parte de las Comisiones, Jurados Calificadores, Jurados para Exámenes Extraordinarios, Sínodos para Exámenes Profesionales remitiendo, sin dilación, la documentación respectiva dentro de los plazos que le sean fijados para el efecto;

VI. Presentar a la Institución, al final de cada período escolar, un informe sobre el resultado de las actividades realizadas en su programa, independientemente de los reportes relativos al estado de avance que le sean requeridos por las autoridades de la Universidad;

VII. Dar crédito a la Universidad en las publicaciones donde aparezcan resultados de trabajos realizados en él o en comisiones encomendadas, previa autorización de la misma;

VIII. Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología;

IX. Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos, así como obligarlos a adquirir textos, folletos, apuntes, disquetes, videos, CD´S, etc., que en un momento dado le pudiera representar un beneficio económico;

X. Realizar los exámenes en las fechas, tiempos y lugares que fije la institución, así como entregar oportunamente las evaluaciones departamentales, calificaciones finales y calificaciones de exámenes extraordinarios, de conformidad con lo dispuesto en el Contrato de Exámenes de la Universidad;

XI. Contribuir a la consecución de los objetivos institucionales, incrementar la calidad docente, así como velar por el prestigio y fortalecimiento de las funciones de enseñanza, investigación y extensión de la Universidad;

XII. Asistir a los cursos de docencia, superación, seminarios, coloquios y demás que sean organizados o promovidos por la Universidad, encaminados a lograr la excelencia académica;

XIII. El Trabajador Académico que así corresponda de acuerdo a su categoría y nivel, deberá profesar cátedra y realizar las investigaciones que le sean encomendadas, según la distribución del tiempo que marque su nombramiento;

XIV. Asistir puntualmente al desempeño de sus labores docentes, registrando su asistencia en las listas o aquellos medios que implemente la Institución para el efecto; asimismo, cumplir con los horarios de clase que le hayan sido asignados, absteniéndose de modificarlos, salvo que obre por escrito la autorización correspondiente de parte de las autoridades de la Universidad; permaneciendo en la institución la totalidad de horas de contrato;

XV. Hacer uso racional de las instalaciones, mobiliario, material y equipo que tenga bajo su custodia para la impartición de la docencia, responsabilizándose de preservar el mismo; de igual forma, cubrir a la Universidad los daños y perjuicios que pudiera ocasionar cuando le sean imputables;

XVI. Abstenerse de realizar actos concretos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad, así como actividades de índole política que persigan un interés personalista o que puedan perturbar las labores sustantivas de la Institución;

XVII. Abstenerse de evaluar a aquellos alumnos que no hayan estado inscritos en el semestre correspondiente o bien permitir que asistan en calidad de oyentes a sus clases;

XVIII. Portar en lugar visible y sin excepción, durante su estancia en la Universidad, la credencial que los identifique como integrantes del Trabajador Académico, así como mostrarla al ingresar a la institución, dicha credencial será única e intransferible;

XIX. Respetar sin excepción alguna a los miembros del personal administrativo, académico o alumnos que forman parte de la comunidad de la Universidad;

XX. Atender las disposiciones relativas a la prevención de los riesgos de trabajo;

XXI. Hacer del conocimiento de las autoridades de la Universidad las enfermedades contagiosas que padezca él o sus compañeros, tan pronto tenga conocimiento de las mismas;

XXII. Registrar su domicilio y teléfono particular, así como notificar el cambio de los mismos ante el Departamento de Administración de Personal;

XXIII. Abstenerse de diagnosticar o atender pacientes fuera de las áreas correspondientes (Clínica) de la Universidad y fuera de los periodos establecidos para ello, o bien permitir que hagan lo propio sus alumnos; y

XXIV. Las demás que sean inherentes a su categoría y nivel, así como las disposiciones legales vigentes que sean aplicables al caso.

DE LAS PROHIBICIONES

CIENTO TREINTA Y NUEVE.-Queda prohibido al Trabajador Académico:

I. Faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso expreso de la Universidad;

II. Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona;

III. Utilizar el tiempo de labores en actividades personales o ajenas a las pactadas en su contrato individual de trabajo;

IV. Aprovechar o utilizar los equipos o instrumentos de trabajo para asuntos particulares o ajenos a las actividades sustantivas de la Universidad;

V. Registrar su asistencia y no presentarse a su área de trabajo;

VI. Alterar en forma individual y colectiva el orden y la disciplina de la Universidad a través de paros, mítines, manifestaciones, actos proselitistas, asambleas no autorizadas por las autoridades de la institución o a través de cualquier evento o actividad análoga;

VII. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de la Universidad, de la comunidad o de algún miembro de la misma;

VIII. Alterar, modificar, falsificar, destruir u ocultar documentos propiedad de la Universidad;

IX. Utilizar la representación oficial de la Universidad para asuntos particulares;

X. Fijar avisos, propaganda, anuncios o leyendas de cualquier clase en las oficinas, edificios o instalaciones de la Universidad, con excepción de las notificaciones oficiales o aquellos que sean previamente autorizados;

XI. Permanecer o introducirse en las oficinas e instalaciones de la Universidad fuera del horario de labores o sin el permiso correspondiente;

XII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas o enervantes, salvo que exista prescripción médica en éste último caso; o bien, introducir o tener en su poder bebidas alcohólicas, drogas o enervantes en las oficinas e instalaciones de la Universidad, salvo que exista autorización de esta última por razón de su labor docente;

XIII. Efectuar y participar durante las horas de trabajo en sorteos, rifas, tandas, actos de comercio, proselitismo político o religioso;

XIV. Introducir o portar cualquier tipo de arma, salvo que estuviera debidamente autorizado en razón de su trabajo;

XV. Suspender las labores sin autorización previa de las autoridades competentes de la Universidad o bien autorizar a sus alumnos a faltar masivamente a clase sin que haya motivo o causa debidamente justificada;

XVI. Sustraer útiles o equipo de trabajo de las instalaciones de la Universidad, si no existe previa autorización de las autoridades correspondientes;

XVII. Mostrar una conducta indecorosa o que vaya en contra de las buenas costumbres durante sus labores académicas;

XVIII. Diagnosticar o atender pacientes fuera de las áreas destinadas para ello (Clínica) por la Universidad o bien permitir o promover que lo hagan sus alumnos; y

XIX. Las demás que establezcan las leyes, Contratos y aquellas disposiciones establecidas o que se lleguen a establecer para el efecto.

DE LAS SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

PARA APLICARLAS

CIENTO CUARENTA.-La Universidad podrá suspender los efectos del contrato, sin que signifique la rescisión del Trabajador Académico, en los siguientes casos:

I. La circunstancia de que el Trabajador Académico contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifiquen un peligro para las personas que trabajen con él;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del Trabajador Académico seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arrestos por delitos contra la propiedad, el Estado o contra las buenas costumbres, el Tribunal del Trabajo correspondiente resuelva que debe tener lugar la rescisión del trabajador académico;

IV. El arresto del Trabajador Académico;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución; y

VI. La falta de los documentos que exijan las leyes y el presente Contrato, necesario para la prestación del servicio, cuando sea imputable al Trabajador Académico.

CIENTO CUARENTA Y UNO.-Además de las previstas en la Ley Federal del Trabajo, son causas de sanción y/o rescisión las siguientes:

I. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Contrato Colectivo;

II. El insuficiente desempeño en labores docentes o de investigación, debidamente probado;

III. La realización de actividades que tiendan a debilitar los principios que rigen la vida institucional de la Universidad o aquellas que persigan un fin personal o de grupo;

IV. Presentar documentación o referencias falsas que le atribuyan capacidades, aptitudes, estudios o grados académicos de los que carezca;

V. Tener asignada más de una plaza en la misma institución o en diferentes instituciones públicas o dependencias del Estado de México, con las excepciones que señala la normatividad sobre compatibilidad de plazas, o bien cobrar un sueldo sin desempeñar las funciones respectivas;

VI. Cometer actos inmorales durante el trabajo; y

VII. Incumplir reiteradamente las disposiciones establecidas en el presente Contrato que constituyan faltas graves.

CIENTO CUARENTA Y DOS.-Las sanciones que pueden aplicarse al Trabajador Académico son:

I. Extrañamiento por escrito;

II. Amonestación;

III. Suspensión en el empleo, cargo o comisión; y

IV. Rescisión de la relación laboral.

CIENTO CUARENTA Y TRES.-Cuando se considere que algún miembro de los Trabajadores Académicos ha incurrido en alguna causa de sanción y/o rescisión, se seguirá el procedimiento establecido en el presente Contrato.

CIENTO CUARENTA Y CUATRO.-Cuando se considere que algún miembro de los Trabajadores Académicos ha incurrido en alguna falta de las previstas por las cláusulas ciento treinta y nueve y ciento cuarenta del presente Contrato Colectivo, no se aplicará ninguna sanción sino hasta que se lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles; dicha audiencia será instrumentada y substanciada por el Abogado General del organismo, quien contará con el auxilio del Jefe del Departamento de Administración de Personal y/o Contralor Interno; en dicha audiencia se harán saber al Trabajador Académico las faltas que se le imputen, ello con el fin de que aporte pruebas en descargo de las mismas y tenga la oportunidad de ser oído.

CIENTO CUARENTA Y CINCO.-Una vez escuchado el Trabajador Académico, el Abogado General y el titular del Departamento Administración de Personal propondrán al Rector la resolución que conforme a derecho proceda, notificando la misma al Trabajador Académico y a las instancias a que haya lugar.

CIENTO CUARENTA Y SEIS.-Previo a la investigación administrativa, se deberá notificar por escrito de la misma al interesado quien podrá hacerse asistir de un representante, al Trabajador Académico se le podrá notificar en su Dirección de adscripción o en el domicilio que tenga registrado en su expediente de personal. En caso de que se negare a recibir la notificación, la investigación administrativa se llevará a cabo, en el acta se hará constar esa circunstancia y se aplicará la resolución que al efecto corresponda, dando cuenta de ello a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ésta última circunstancia únicamente cuando la resolución emitida por la Universidad sea la rescisión del Contrato Individual de Trabajo.

CIENTO CUARENTA Y SIETE.-En la investigación administrativa se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder, con base en los cuales se sustente la falta que se le atribuya al Trabajador Académico. Dicha investigación administrativa se deberá realizar en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir la fecha en que el, Director Administrativo, el Director de Licenciatura correspondiente o el Jefe del Departamento de Administración de Personal tengan conocimiento de la falta.

CIENTO CUARENTA Y OCHO.-La notificación a que se refiere el artículo anterior, será hecha con una anticipación mínima de dos días hábiles, señalándose las faltas imputadas y los fundamentos legales del caso.

La investigación administrativa a que se refiere este artículo se practicará en las instalaciones y dentro de las horas hábiles en el organismo.

CIENTO CUARENTA Y NUEVE.-La Universidad deberá notificar por escrito al Trabajador Académico la rescisión que corresponda. Si el interesado se niega a recibir la notificación, ésta se le notificará y hará llegar por conducto de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Tratándose de la notificación de la suspensión sin goce de sueldo del Trabajador Académico como medida disciplinaria; el hecho de que éste se negarse a recibir el comunicado, ello no suspende los efectos de la sanción. En todo caso, se levantará una razón de hechos por quienes hagan la notificación, la que se agregará al expediente del trabajador.

CIENTO CINCUENTA.-Cuando por necesidades del organismo se deba emitir alguna acción o resolución que modifique la situación laboral de un Trabajador Académico, se notificará por escrito y en forma personal al interesado, dicha notificación deberá expresar los fundamentos legales y contractuales en que se apoye la acción.

DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

CIENTO CINCUENTA Y UNO.-Las relaciones laborales entre la Universidad y su Trabajador Académico, además de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, terminarán sin responsabilidad para la Institución por:

I. La renuncia del trabajador académico;

II. El mutuo consentimiento de las partes;

III. El vencimiento del término o conclusión de la obra determinantes de la contratación;

IV. La muerte del Trabajador Académico;

V. La incapacidad permanente del Trabajador Académico que le impida el desempeño de sus labores;

VI. Inasistencia del Trabajador Académico a sus labores sin causa justificada por más de tres veces consecutivas o más de cinco no consecutivas en un período de 30 días naturales. En el caso del Personal Académico por horas, el cómputo se hará por cada grupo que tengan asignado; y

VII. Por cometer faltas durante la prestación del servicio, cuya gravedad impida la continuación de la relación de trabajo.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá una vigencia por tiempo indefinido y será revisable cada dos años, los salarios se revisaran anualmente en los términos señalados por los artículos 397 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- "LA UNIVERSIDAD" costeara la impresión del presente Contrato Colectivo y de los Contratos que emanen del mismo, en número suficiente de ejemplares para que sean distribuidos entre los miembros del sindicato, en un plazo máximo de 180 días a partir de su entrada en vigor.

TERCERO.- Las partes están de acuerdo en constituir una comisión integrada por igual número de representantes de "**LA UNIVERSIDAD**" y de "**EL SINDICATO**", que se avocará al análisis y estudio de la nueva estructura del Contrato Colectivo de Trabajo.

CUARTO.- Este Contrato Colectivo de Trabajo surtirá efectos legales a partir de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.

Para que conste, se firma el presente Contrato Colectivo de Trabajo en Ocoyoacac, Estado de México a los 22 días del mes de marzo de dos mil dieciséis.

M. en A. E. FRANCISCO LÓPEZ MILLÁN
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA Y SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO

MAESTRO JULIO CESAR PICHARDO CASTILLO
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ACADEMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA

GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

GENTE QUE TRABAJA Y LOGRA
enGRANDE

SECCIÓN DE REGISTRO Y ACTUALIZACIÓN SINDICALES

OFICIO: 400E-TN-15/01/2016
EXPEDIENTE: R.A/01/2016
ASUNTO: SE OTORGA REGRISTRO

Toluca, México, a 26 de febrero del dos mil dieciséis.

MTRO. JULIO CESAR PICHARDO CASTILLO
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA
DOMICILIO: Avenida Acueducto del Alto Lerma número 183, Colonia Pedregal de Guadalupe Hidalgo Ocoyoacac, Estado de México

Visto su escrito de fecha dieciocho de enero del dos mil dieciséis, presentado ante esta Autoridad el diecinueve de enero del dos mil dieciséis, el cual solicita el registro sindical, en atención a la resolución de fecha veinticinco de febrero del dos mil dieciséis, el suscrito Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, con domicilio ubicado en: Rafael M. Hidalgo No. 301, Primer Piso, Colonia Cuauhtémoc, Toluca, Estado de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 17 y 377 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, toma nota de que en asamblea general constituyente de fecha siete de enero del dos mil dieciséis, se constituyó la asociación de trabajadores denominada: **"SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA"**, integrando el primer comité ejecutivo, mismo que estarán en funciones hasta el SEIS DE ENERO **DEL DOS MIL DIECINUEVE**, habiendo quedado integrado de la siguiente manera: **SECRETARIO GENERAL.-** Mtro. Julio Cesar Pichardo Castillo; **SECRETARIA DE ACTAS.-** P.D. Elba Alicia Curiel Pérez; **TESORERA.-** P.C.C. Bárbara Aline Soriano Bernal; **SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN.-** Lic. Francisco Javier González Reyes; **SECRETARIO DE CULTURA.-** Lic. en C. I. Nataly Ramírez Domínguez; **SECRETARIO DE DEPORTES.-** Lic. en E. Edgar Alejandro Mejía Muñoz; **PRIMER VOCAL.-** M. C. María Alicia Mendoza Brizio; **SEGUNDO VOCAL.-** C. Daniel Antonio Villa Vargas; **TERCER VOCAL.-** T.P. Graciela Mejía Quiñones.----------

ATENTAMENTE

PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL VALLE DE TOLUCA

LIC. P. JORGE CRUZ MARTÍNEZ.

PRESIDENCIA

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL VALLE DE TOLUCA

REGISTRO DE NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL

NOMBRE: JULIO CESAR PICHARDO CASTILLO

FIRMA:

EL C. SECRETARIO DE LA SECCIÓN DE REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL VALLE DE TOLUCA:- - - -

TABULADOR PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

	PUESTO	SUELDO BASE	DESPENSA	SUELDO BRUTO
1	COORDINADOR	10,699.05	551.00	11,250.05
2	INGENIERO EN SISTEMAS	8,417.60	551.00	8,968.60
3	JEFE DE OFICINA	6,688.80	551.00	7,239.80
4	TECNICO EN CONTABILIDAD	5,757.00	551.00	6,308.00
5	TECNICO BIBLIOTECARIO	5,757.00	551.00	6,308.00
6	ANALISTA ADMINISTRATIVO	5,178.00	551.00	5,729.00
7	SECRETARIA DEL RECTOR	5,757.00	551.00	6,308.00
8	SECRETARIA DE DIRECTOR DE AREA	5,178.00	551.00	5,729.00
9	SECRETARIA DEL CONTRALOR INTERNO	4,913.50	551.00	5,464.50
10	SECRETARIA DE SUBDIRECCION	4,913.50	551.00	5,464.50
11	SECRETARIA DE DEPARTAMENTO	4,735.25	551.00	5,286.25
12	MEDICO RADIOLOGO	14,045.19	551.00	14,596.19
13	RADIOLOGO	12,768.35	551.00	13,319.35
14	LABORATORISTA	6,468.85	551.00	7,019.85
15	TECNICO ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO	5,007.75	551.00	5,558.75
16	ASISTENTE DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO	3,975.65	551.00	4,526.65
17	CHOFER DE RECTOR	4,926.80	551.00	5,477.80

TABULADOR PARA PERSONAL DOCENTE

	PUESTO	SUELDO BASE	DESPENSA	MAT. DID.	SUELDO BRUTO
1	COORDINADOR DE SERVICIOS CLINICOS	15,308.35	551.00	367.00	16,226.35
2	PROFESOR ASOCIADO	15,308.35	551.00	367.00	16,226.35
3	HORA/ASIGNATURA	352.50	13.77	8.40	374.67

MTRO. E. FRANCISCO LOPEZ MILLAN.
RECTOR

MTRO. JULIO CESAR RICHARDO CASTILLO.
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA.

Universidad Estatal del Valle de Toluca
GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO
Rectoría