

## **Competencia profesional y capacitación de personal (Académico)**

**1.15** ¿El Organismo cuenta con manual de procedimientos formalizado para la administración de los recursos? **Si**

**El documento alusivo es el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJADORES ACADEMICOS**

Las actividades con las que cuenta dicho manual son: Reclutamiento;

### **CLÁUSULA 17. INGRESO, SELECCIÓN Y CONCURSO POR OPOSICIÓN**

Para el ingreso, selección y concurso para oposición para el personal académico se atenderá a lo estipulado en la cláusula 10 y 16.

### **CLÁUSULA 10. SUPLETORIEDAD**

Todo lo no considerado a este contrato se resolverá en común acuerdo entre la Universidad y el SUTAUAAN con base a lo establecido en la Ley y los principios generales del derecho laboral, la jurisprudencia, la justicia social y la equidad.

### **CLÁUSULA 16. CONCURSO POR OPOSICIÓN**

El concurso por oposición consiste en el procedimiento público y abierto mediante el cual, en todas las instancias, en las categorías académicas contratadas por la Universidad, se evalúa a los concursantes a través del examen de los antecedentes profesionales y académicos y de los conocimientos y aptitudes que posean en el área correspondiente, a fin de determinar quién debe ocupar la categoría correspondiente de acuerdo a la convocatoria. La universidad deberá comunicar a la CMVLA, la hora, fecha, y lugar en que se dará este proceso para que esté presente y lo vigile, debiendo realizarse el concurso a menos un mes antes de la fecha de contratación, girando copia al SUTAUAAN. El concurso para oposición podrá ser interno o externo.

El concurso por oposición interno es aquel dentro del cual puede participar exclusivamente el personal académico activo, con la finalidad de ocupar una plaza vacante definitiva o una de nueva creación.

La Universidad en ningún caso fijará en las convocatorias requisitos que limitan la participación en el concurso del personal académico de la Universidad para las asignaturas básicas.

El concurso por oposición externo se efectuara cuando haya sido declarado desierto en concurso por oposición interno, con base en la convocatoria respectiva.

En los concursos externos podrá participar el personal de confianza, siempre que se separe de su puesto de confianza.

### **Contratación; CLÁUSULA 15. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS ACADEMICOS**

Corresponde a la Universidad la selección y contratación de los trabajadores académicos. Todos los aspectos de orden laboral serán acordados contractualmente con el SUTAUAAN y la reglamentación académica será congruente con este contrato.

#### Capacitación; **CLAUSULA 146. CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN**

La Universidad impartirá regularmente cursos gratuitos de actualización y capacitación para el personal académico, que les permita mejorar su nivel académico y perfeccionar sus conocimientos y habilidades. Dichos cursos deberán impartirse preferentemente dentro del horario de trabajo, deberá expedirse la constancia respectiva a la conclusión de los mismos y reconocerse dentro de la valoración del perfil profesional del académico, otorgándose las facilidades operativas. Para el cumplimiento de lo anterior la Universidad presenta al SUTAUAAN, la calendarización de actividades, al menos en forma semestral, en enero y agosto de cada año. En los cursos avalados académicamente por la Universidad el personal académico tendrá un descuento en el costo de los mismos, estando sujeto a la aceptación dentro del curso y a la disponibilidad de lugares por la naturaleza del evento.

#### **CLAUSULA 150. LICENCIA PARA CURSOS**

La Universidad, con la justificación de la dependencia académica correspondiente, otorgará licencia con goce de salario al personal académico de tiempo completo que desee realizar fuera de ella, cursos de actualización o capacitación por periodos no mayores a un año, siempre que no se requiera sustituto y no se afecte la actividad académica.

#### **CLAUSULA 151. APOYO PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO**

La Universidad se compromete a apoyar las gestiones para la consecución de becas de postgrado, postdoctorado y estancias postdoctorales a los profesores de tiempo completo y además otorgara el 100 por ciento de su salario integrado de acuerdo a su categoría correspondiente, a quienes habiendo sido aceptados en un programa de postgrado, realicen sus estudios en otras instituciones del país o el extranjero, lo anterior conforme al reglamento correspondiente.

#### **CLAUSULA 153. APOYO PARA CURSAR ESTUDIOS INTERNOS**

La Universidad determinara las facilidades a los trabajadores académicos de tiempo completo por tiempo indeterminado que cumplan con los requisitos para ser alumnos, pudiendo cursar estudios de licenciatura o postgrado, si no se requiere contratación de sustitución y de acuerdo a las necesidades de las estancias departamentales, consistiendo el apoyo en una beca de inscripción, colegiatura y servicios escolares.

El número de becas disponibles no será mayor de 55 distribuyéndose preferentemente nueve becas por semestre. Esta beca no podrá prorrogarse por más de cinco semestres por beneficiario.

#### **CLÁUSULA 154. APOYO PARA CURSOS Y SEMINARIOS**

La Universidad, en la medida de sus posibilidades, otorgara las facilidades de sus instalaciones y equipo para que el sindicato programe y lleve a efecto cursos y seminarios en la universidad o en las instalaciones del sindicato.

Promoción y ascensos; **CLÁUSULA 22 CRITERIOS PARA LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO INDETERMINADO**

Los miembros del personal académico contratado por tiempo indeterminado, tendrá derecho a la promoción de una categoría a otra.

En tanto el tabulador se defina por el grado académico, cuando algún trabajador obtenga el grado para pasar a una categoría superior, solicitará su promoción por escrito con copia al SUTAUAAN y a la CMVLA, con el acta de examen de grado o título o cedula profesional correspondiente ante la Secretaría General de la Universidad. Si los requisitos están cubiertos, la Universidad promocionará al solicitante a partir de la fecha de presentación de la solicitud. Las partes se comprometen a aplicar los criterios de promoción establecidos en este contrato.

Para el caso del personal de categoría técnico académico y Profesor Asociado “B”, en tanto no exista el reglamento de Ingreso, Promoción y permanencia del Personal Académico, la promoción se realizará con base a una evaluación semestral, de acuerdo al reglamento en el seno de la Comisión Mixta del tabulador del personal Académico y el dictamen correspondiente.

### **CLÁUSULA 23 CRITERIOS PARA LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO DETERMINADO**

Durante el tiempo que dure su relación de trabajo por tiempo determinado, el trabajador académico podrá ser promovido para ocupar un puesto por tiempo indeterminado, mediante la evaluación de su desempeño por las instancias académicas correspondientes, o por ser seleccionado mediante los procedimientos reconocidos para este fin en el Reglamento de Ingreso, Promoción y permanencia del Personal Académico. Si el trabajador dura dos semestres realizando actividades académicas tendrá derecho a ser evaluado por el organismo académico correspondiente para su contratación definitiva.

Si la Universidad no lleva a cabo dicha evaluación, en un plazo improrrogable de dos semestres contados a partir de la fecha en que ingreso, prescribirá su facultad de aplicarlo y el trabajador académico que cumpla con 3 semestres con contratos consecutivos laborales en la Universidad, pasará a ser trabajador de tiempo indeterminado con la categoría que tenga en ese momento, efectuándose su contratación al día siguiente en que su contrato finaliza.

### **CLÁUSULA 24. CRITERIOS DE PROMOCIÓN**

Los criterios de promoción del personal académico serán definidos considerando, además del grado académico, las actividades de investigación, docencia y desarrollo que haya o estén desempeñando, el tabulador de puestos, categorías y salarios, El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y los expuestos en el documento de valuación de puestos, categorías y rendimiento de personal académico.

Separación o baja de personal: **CLÁUSULA 58. CAUSALES DE SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN**

Para efecto de causales de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la Universidad y el personal académico, deberá ajustarse a lo establecido en la Ley y a lo estipulado en este contrato.

#### **CLÁUSULA 59. DERECHOS POR RESCISIÓN JUSTIFICADA DEL TRABAJADOR A LA UNIVERSIDAD**

Cuando los miembros del personal académico rescindan su relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, podrán optar por un procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y resolución del Personal Académico, o bien, a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

#### **CLAUSULA 60. DERECHOS POR RESCISIÓN INJUSTIFICADA A TIEMPO INDETERMINADO**

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente a un trabajador académico de tiempo indeterminado, éste podrá optar por la reinstalación en su categoría, horario y lugar de adscripción o bien por la indemnización correspondiente a ciento veinticinco días de salario integrado, pago de los salarios caídos, pago de treinta días de salario integrado por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad y demás prestaciones contractuales. Igual indemnización recibirá el trabajador académico de tiempo indeterminado, que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la Universidad.

#### **CLÁUSULA 61. DERECHOS POR RESCISIÓN INJUSTIFICADA A TIEMPO DETERMINADO**

Para el caso de trabajadores por tiempo determinado sujetos a una rescisión injustificada, se observa el siguiente procedimiento:

- a) Relación mayor de un año; El trabajador académico podrá optar por la reinstalación o indemnización equivalente a siete meses de salario por el primer año y veinticinco días de salario por años de servicio. La misma indemnización se aplicará a los trabajadores de tiempo determinado, que rescindan justificadamente su relación de trabajo de la Universidad.
- b) Relación menor de un año.- indemnización de un 50 por ciento de los salarios del tiempo trabajado.
- c) Además de las indemnizaciones a que se refieren los incisos anteriores, tendrán derecho a tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el pago de las indemnizaciones.

#### **CLAUSULA 62. LIMITACIONES A LA RESCISIÓN**

No serán sujetos de rescisión de trabajo:

- a) Los Integrantes de los Comités Ejecutivo Central y Delegacional
- b) Quince integrantes del Comité de Huelga durante el periodo de huelga y
- c) Los miembros de la Comisión Revisora durante el periodo de avenimiento y de huelga.

#### **CLAUSULA 63. LIMITACIONES A LA RESCICION POR ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores académicos con quince o más años de antigüedad no podrán ser rescindidos en su relación laboral, excepto que hayan incurrido en faltas particularmente graves o que hagan imposible dicha relación de trabajo, de acuerdo con la reglamentación de la CMCRPA.