UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Aprobación del Consejo Universitario	26/Marzo/2015
"Adolfo Menéndez Samará":	Núm.85
Fecha de publicación:	01/Octubre/2015
Vigencia:	02/Octubre/2015
Última Reforma:	N/A

Nota: De conformidad a lo dispuesto en el artículo 7° del Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Morelos; así como el acuerdo de creación del Órgano Oficial Informativo "Adolfo Menéndez Samará", de fecha: 09/02/1995, el único texto con validez jurídica de una norma, es el de la publicación oficial correspondiente.

REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. DEL ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ DEL PRESENTE REGLAMENTO. Las disposiciones del presente Reglamento se aplican al personal de confianza que en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos preste servicios personales subordinados.

ARTICULO 2. DE LOS TÉRMINOS MÁS UTILIZADOS: De los términos más utilizados en el presente Reglamento:

I. Universidad, institución, patrón: La Universidad Autónoma del Estado de Morelos;

II. Ley Orgánica: La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, y

III. Reglamento: El presente Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Los epígrafes que preceden al presente ordenamiento no tienen valor para su interpretación legal y sólo se incluyen para facilitar su conceptuación y su sistematización jurídica, pero no aplican en relación al contenido alcance de las normas respectivas.

ARTÍCULO 3. DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN. La aplicación de este Reglamento estará a cargo de los representantes del patrón, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia.

Se consideran como representantes generales del patrón a los siguientes:

I.- El Rector;

II.- El Secretario General de la Rectoría;

III.- El Abogado General;

IV.- ElCoordinador de Administración, y

V.- El Director de Personal.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directores que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, así como aquellos trabajadores de confianza que estén expresamente facultados para actuar con tal carácter.

ARTICULO 4. DEL PERSONAL DE CONFIANZA. Se considera personal de confianza, a los trabajadores de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos contratados en los términos del presente Reglamento, a los que no les resultan aplicables las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Institución y el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

ARTICULO 5. DEL MARCO LEGAL APLICABLE A LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DE CONFIANZA. La prestación de los servicios del personal de confianza y demás efectos de su relación laboral, se regirán por la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica, Estatuto Universitario, las normas que de éstos emanen, el presente Reglamento y por el Contrato Individual de trabajo expedido.

La institución se obliga con los trabajadores académicos que presten sus servicios de docencia o investigación y que no se encuentren agremiados al Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, a otorgarles las prerrogativas pactadas en el contrato colectivo de trabajo celebrado con dicho organismo sindical.

Los trabajadores que por cualquier circunstancia dejen de ser miembros del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, les seguirán aplicando los derechos y obligaciones derivados del contrato colectivo de trabajo pactado con tal organismo, hasta en tanto no desempeñen un cargo de confianza.

ARTICULO 6. DE LA OBLIGTORIEDAD DE LAS DETERMINACIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. El personal de confianza está obligado a acatar las determinaciones que adopten las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, que funcionan en la Institución.

ARTICULO 7. DEL SISTEMA UNIVERSITARIO DE CARRERA. La Universidad podrá implementar, por medio de las disposiciones que al efecto expida el Rector, el Sistema de Carrera Universitario para desarrollar su capital humano, a fin de establecer las bases para la profesionalización de los trabajadores de confianza, el cual contendrá los subsistemas de reclutamiento, selección, integración, capacitación, desarrollo y evaluación, que garantice el acceso a la función administrativa por meritos de

capacidad y preparación, la permanencia con base al desempeño y el desarrollo de los trabajadores de confianza.

CAPITULO II

DE LA CONTRATACIÓN

ARTÌCULO 8. DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA. La contratación del personal de confianza podrá ser por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la contratación se entenderá por tiempo indeterminado.

ARTICULO 9. DE LA CONTRATACIÓN POR OBRA DETERMINADA. La contratación del personal de confianza por obra determinada, procederá cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar. En el contrato individual correspondiente se precisará la obra de que se trate.

ARTICULO 10. DE LOS SUPUESTOS DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO. El señalamiento de un tiempo determinado puede estipularse únicamente en los siguientes casos:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y

III. En los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones antes señaladas, se harán constar expresamente en el contrato individual respectivo.

A**RTICULO 11. DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA.** La contratación del personal de confianza, se efectuará con apego a las disposiciones, modalidades y procedimientos que la Universidad Autónoma del Estado de Morelos establezca a través de la Dirección de Personal.

ARTICULO 12. DE LA EXCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. El personal de confianza no podrá formar parte de los organismos sindicales titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo que rijan en la Institución, conforme a lo dispuesto en el Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo. El ingreso de un trabajador sindicalizado a un puesto de confianza, implica la aceptación expresa de someterse a las disposiciones de este Reglamento y su separación permanente o provisional del sindicato, según se trate de nombramientos definitivos o temporales.

ARTICULO 13. DE LOS EFECTOS DE CESACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE CONFIANZA CON PLAZA DEFINITIVA. Cuando hayan cesado los efectos del nombramiento o contrato del personal de confianza y el trabajador universitario tenga una plaza definitiva en la Institución, volverá a ella, salvo que exista causa justificada para su separación definitiva.

ARTÍCULO 14. DE LAS COMISIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL DE CONFIANZA. La institución podrá nombrar al personal de confianza en cualquier comisión administrativa derivada de los contratos colectivos de trabajo o que por la necesidad del trabajo encomendado se requiera. La comisión administrativa a desempeñar no modifica de ninguna manera la relación laboral celebrada.

Por ningún motivo se considerará como una relación laboral diferente a la que le da origen, la comisión que refiere el párrafo anterior.

ARTICULO 15. DEL CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. El contrato individual de trabajo deberá señalar como mínimo lo siguiente:

I. Nombre y domicilio del patrón;

II. Nombre, nacionalidad, sexo y estado civil del trabajador;

III. Número de control;

IV. Registro Federal de Contribuyentes y Clave Única de Registro de Población (CURP);

V. Domicilio del Trabajador;

VI. Centro de Trabajo;

VII. Categoría, Clasificación o Nivel y Jornada de trabajo;

VIII. Naturaleza del servicio o servicios que deban prestarse;

IX. Lugar o lugares donde debe ejecutarse el trabajo;

X. Monto de salario por día y demás percepciones que lo constituyan, de acuerdo a este reglamento;

XI. Duración o vigencia de la relación de trabajo, y

XII. Firma del trabajador y del patrón o su representante autorizado.

En forma simultánea a la firma de su contratación, el trabajador designará ante dos testigos a las personas que en caso de muerte deben recibir los salarios adeudados y las prestaciones correspondientes, así como el importe de los seguros contratados,

para cuyo efecto suscribirá la declaración de beneficiarios respectiva que podrá modificar cuando lo considere conveniente.

ARTICULO 16. DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS DE INGRESO. Para ingresar a un puesto de trabajador de confianza se requiere llenar cuando menos los siguientes requisitos:

I. Conocimientos;

II. Aptitud;

III. Adecuado perfil, y

IV. Realizar y aprobar los exámenes médicos, psicométricos y demás que el patrón determine.

En ningún caso el cambio de un funcionario o funcionarios de una unidad, afectará los derechos laborales adquiridos de los trabajadores de confianza.

ARTICULO 17. DE LA DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA PARA ACREDITAR PERFIL PROFESIONAL. Cuando el puesto de confianza requiera determinado perfil profesional, la contratación quedará sujeta al previo cumplimiento de los siguientes requisitos: título profesional, cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones. Cuando se trate de actividades que lo requieran, además deberá presentar la documentación necesaria para acreditar la experiencia profesional o la especialidad de que se trate.

CAPÍTULO III

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 18. DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA. Las condiciones de trabajo del personal de confianza corresponderán a la naturaleza e importancia, así como a sus cualidades de cumplimiento, disciplina, adhesión y lealtad institucional.

ARTICULO 19. JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo del personal de confianza será de cuarenta horas a la semana, durante la cual estará a disposición del patrón para prestar sus servicios bajo la dirección y subordinación de éste, en función a las condiciones específicas de las labores del centro de trabajo o del lugar en que se desarrollen las tareas.

ARTICULO 20. DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL. La prestación de servicios del personal de confianza será de ocho horas diarias de manera continua, en la inteligencia que el trabajador descansará dos días seguidos, el primero se denominará contractual y el siguiente corresponderá al descanso semanal, los que serán predeterminados por el patrón según sus requerimientos. Cuando las

necesidades del servicio encomendado impongan labores en los días de descanso del personal de confianza, la jornada extraordinaria se pagará, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, con excepción de los casos en que la naturaleza del trabajo así lo exija.

ARTICULO 21.DEL DESCANSO OBLIGATORIO. El personal de confianza disfrutará, fuera del centro de trabajo, de media hora de descanso que será fijada por el patrón o su representante en cada lugar de trabajo.

ARTICULO 22. DE LA MODIFICACIÓN DE LAS HORAS DE ENTRADA Y DE SALIDA DE LA JORNADA DE TRABAJO. El patrón podrá modificar, de conformidad con el trabajador, las horas de entrada y salida del personal de confianza sin afectar la duración de su jornada de trabajo, en función de las necesidades específicas de las tareas a desempeñar por dicho personal.

ARTICULO 23. DE LA OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO. El personal de confianza está obligado a cumplir con su jornada y horarios de trabajo. La inobservancia de esta obligación será objeto de las sanciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, independientemente de los descuentos que procedan.

ARTICULO 24. DEL LUGAR DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL PERSONAL DE CONFIANZA. El personal de confianza tiene la obligación de prestar sus servicios en la jurisdicción del centro de trabajo para el cual fue contratado y el patrón podrá movilizarlo libremente dentro de sus dependencias, cuando lo requiera por necesidades del servicio.

ARTICULO 25. DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA PRESTACIÓN DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA. El personal de confianza está obligado a prestar servicios en jornada extraordinaria cuando sea requerido para ello por el patrón, obligación que será ineludible en los casos de riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, de terceros y/o de las instalaciones, equipos y demás bienes de la Institución.

ARTICULO 26. DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO. Para poder laborar tiempo extra, deberá existir orden por escrito del Rector o Secretario General de la Institución. El pago del tiempo extraordinario laborado, se calculará tomando en cuenta los parámetros establecidos en el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 27. DE LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Son días de descanso obligatorio los señalados en el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, así como aquellos que mediante circular u otro medio oficial expida el Rector o el Secretario General.

ARTICULO 28. VACACIONES. El personal de confianza, que tenga más de seis meses ininterrumpidos de servicio, gozará de las vacaciones que le correspondan, conforme a la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo al calendario que determine el patrón o su representante.

Cuando por causa justificada, un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo de los períodos vacacionales.Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, ni acumularse.

ARTICULO 29. DE LA PRIMA VACACIONAL. El personal de confianza tendrá derecho a percibir un pago anual por concepto de prima vacacional, conforme a lo previsto en la ley federal del trabajo.

ARTICULO 30. DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. El salario que perciba el personal de confianza, será el que se consigna por cuota diaria en los tabuladores establecidos por el patrón.

ARTICULO 31. DEL SALARIO TABULADO Y SUS PLAZOS DE PAGO. El salario tabulado es el que aparece sin prestaciones en el tabulador del personal de confianza.

El salario diario integrado se conforma con el salario tabulado ó base y por cualquier otra cantidad entregada al trabajador con motivo de su trabajo.

El patrón se obliga a liquidar cada catorce días el importe de los salarios devengados por el trabajador, directamente o a través de instituciones bancarias; asimismo a retener los impuestos que correspondan conforme a las leyes respectivas.

ARTÍCULO 32. DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS A LA INSTITUCIÓN POR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. El personal de confianza podrá dedicarse a la docencia o investigación en tanto no afecte su horario de trabajo o sus condiciones laborales.

Las horas de docencia, trabajadas fuera de la jornada de trabajo pactada como trabajador de confianza, se pagarán de acuerdo con el tabulador del personal

académico, y en ningún caso el trabajador podrá impartir más de ocho horas de clase a la semana.

CAPITULO IV

DE LAS PRESTACIONES SALARIALES

ARTÍCULO 33. DEL CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES SALARIALES. El trabajador académico que llegare a ocupar un cargo de confianza, continuará disfrutando de las prestaciones que le son aplicables por virtud del contrato colectivo del personal académico, en la inteligencia que tales prestaciones económicas serán calculadas a partir del salario base de la categoría académica que ostente.

Las prestaciones inherentes al salario de confianza se brindaran de conformidad con lo establecido en el presente reglamento, quedando expresamente prohibido cuantificar aquellas no previstas en este reglamento con el salario de referencia.

ARTÍCULO 34. DE LA PROHIBICIÓN DE DUPLICACIÓN DE PRESTACIONES EN ESPECIE. Queda expresamente prohibido duplicar el pago de prestaciones en especie, de tal manera que bajo ninguna circunstancia el trabajador de confianza podrá recibir remuneración económica por prestaciones de la misma naturaleza o que sean percibidas con motivo de la categoría de personal académico.

ARTICULO 35. DE LA AYUDA PARA DESPENSA. El patrón pagará cada catorce días al personal de confianza una cantidad fija diaria por concepto de ayuda para despensa, que nunca será menor al importe de cinco salarios mínimos vigentes en el Estado de Morelos.

ARTICULO 36. AGUINALDO. El patrón pagará el aguinaldo al personal de confianza, conforme a lo previsto en la Ley Federal de Trabajo. El pago por este concepto se hará entre el 1 y 15 de diciembre de cada año.

CAPITULO V

DE LAS PRESTACIONES QUE NO INTEGRAN EL SALARIO

ARTICULO 37. DE LA COMPENSACIÓN. El patrón podrá asignar, al personal de confianza a partir del nivel de Director, considerando el desempeño del trabajo contratado y la disponibilidad presupuestal, una cantidad mensual al margen del salario tabulado, por concepto de compensación, misma que se aplicará en los

términos y condiciones de la normatividad que al efecto expida el Rector y Tesorero de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

ARTICULO 38. DE LOS VALES DE GASOLINA. La Universidad podrá asignar, a mandos medios y superiores, vales de gasolina hasta por un monto de diez salarios mínimos vigentes en el Estado de Morelos de manera mensual, para el mejor desempeño de sus funciones y cuando la naturaleza de los servicios contratados lo requiera.

CAPITULO VI

DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 39. DE LA OBLIGATORIEDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO. El personal de confianza deberá observar y aplicar las medidas preventivas de riesgos de trabajo que el patrón establezca, para la preservación de la integridad física de sus trabajadores, instalaciones y equipos, así como las disposiciones que en materia de seguridad, higiene y protección ambiental expidan las autoridades respectivas.

ARTICULO 40. DE LOS EQUIPOS E IMPLEMENTOS DE SEGUIRDAD. El patrón proporcionará a su personal de confianza los equipos e implementos de seguridad que establezcan los reglamentos respectivos y los que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene determinen.

CAPITULO VII

DE LA PREVISION SOCIAL

ARTICULO 41. DE LA SEGURIDAD SOCIAL. La Institución afiliará al trabajador de confianza en la Institución de Seguridad Social cuya pertinencia así lo determine; asimismo, le otorgará de manera gratuita los servicios que proporcione el Centro Médico Universitario, con excepción de los servicios de laboratorio.

La Institución de Seguridad Social a la que el patrón afilie a sus trabajadores de confianza, brindará la atención médica de los casos de accidentes y enfermedades en ejercicio o con motivo del trabajo de dicho personal.

ARTICULO 42. DE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL. Las madres trabajadoras o aquellos trabajadores que por mandato judicial tengan a custodia de sus hijos, tendrán derecho a recibir los servicios del Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad, pudiendo negarse este derecho cuando por razones

justificadas, por falta de cupo o por falta de infraestructura no sea posible otorgárseles esta prestación. En todo momento, el trabajador de confianza tendrá que sujetarse a los requisitos de ingreso y permanencia fijados por el Centro de Desarrollo Infantil Universitario.

ARTICULO 43. DE LOS LENTES GRADUADOS. La Universidad, brindará al trabajador de confianza, anualmente, si así lo requiere y justifica con el examen optométrico correspondiente, un par de lentes graduados, a cuyo efecto, la Dirección de Personal determinará el monto de la ayuda económica.

ARTÍCULO 44. DEL PARTO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS. Las mujeres trabajadoras de confianza, disfrutarán de cuarenta y dos días naturales de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros cuarenta y dos días naturales después del mismo, así como de siete días más de enlace entre uno y otro. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por jornada normal de trabajo de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

ARTÍCULO 45. DE LOS BENEFICIOS POR MATERNIDAD. Las madres trabajadoras de confianza de la Institución, disfrutarán como beneficios por maternidad los siguientes:

I. Durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable e impliquen riesgo o peligro para su salud o la del producto de la concepción.

II. En caso de maternidad por adopción de menores de cinco años de edad, la madre trabajadora gozará de una licencia de cuarenta y dos días naturales, a partir del momento en que le sea entregada la custodia del menor.

III. Conservar el pago salarial integro, su empleo, cargo o comisión y, en general, no podrán ser suspendidos o disminuidos sus derechos de trabajo y de seguridad social.

IV. Obtendrán un descanso extraordinario de una hora durante los seis meses siguientes al vencimiento de la incapacidad por maternidad, para alimentar a sus hijos.

ARTICULO 46. DEL PERMISO POR PATERNIDAD O ADOPCIÓN. La Institución se obliga a otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a

los hombres trabajadores de confianza, por nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

ARTICULO 47. DEL USO DE LAS INSTALACIONES UNIVERSITARIAS. El personal de confianza, tendrá derecho a utilizar todos los servicios que el patrón proporciona a sus trabajadores, tales como bibliotecas, auditorios, campos deportivos y demás instalaciones para el recreo y el esparcimiento, sujetándose a las formas y procedimientos establecidos en aquellos lugares.

CAPITULO VIII

DE LA TERMINACION DE SERVICIOS

ARTICULO 48. DE LOS AJUSTES A PLANTILLA DEL PERSONAL DE CONFIANZA. El patrón podrá realizar en todo tiempo ajustes a las plantillas del personal de confianza, cuando así lo requiera el cumplimiento de sus actividades, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 49. DE LA RENUNCIA. El personal de confianza puede renunciar en cualquier tiempo a su trabajo sin que tenga que exponer motivos, siempre que avise con la debida oportunidad a fin de no causar perjuicios en el servicio encomendado.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- El presente ordenamiento entrará en vigor al día hábil siguiente de su publicación en el Órgano Oficial Informativo Universitario "Adolfo Menéndez Samará".

SEGUNDO.- Se abroga el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza publicado con fecha trece de mayo de dos mil diez en el número cincuenta y tres del Órgano Informativo Universitario "Adolfo Menéndez Samará".

TERCERO.- A excepción del Rector, los Secretarios de la Rectoría, directores de las unidades académicas y funcionarios designados y/o electos por el Consejo Universitario, antes de la entrada en vigor de este Reglamento y que adquieran el derecho a la jubilación durante el periodo de su encargo, podrán jubilarse al término del mismo en las condiciones anteriores a las del presente acuerdo.

CUARTO.- A partir de la entrada en vigor del presente ordenamiento, queda estrictamente prohibido, a cualquier autoridad universitaria, otorgar jubilación a trabajadores de confianza y funcionarios de la institución, con excepción de los previstos en el transitorio anterior.

QUINTO.- A los trabajadores de confianza que fueron contratados antes de la entrada en vigor del presente Reglamento, la institución les pagará el aguinaldo, las vacaciones

y la prima vacacional, conforme a los montos y porcentajes que les corresponde de acuerdo con sus derechos adquiridos. Asimismo, aquellos que ya han alcanzado el derecho a la jubilación se les otorgará la misma en función de las condiciones anteriores a este acuerdo, en el momento en que lo soliciten.

SEXTO.- Se declaran salvaguardados los derechos de los trabajadores de confianza y de los pensionados en términos de las disposiciones constitucionales y legales aplicables.