



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PUEBLA

CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1

Las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de Puebla y sus trabajadores, se rigen por el presente Contrato Colectivo del Trabajo. En lo no previsto y aplicable, se atenderá a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley General de Educación para el Estado de Puebla, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Puebla y La Jurisprudencia.

CLÁUSULA 2

La UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PUEBLA, reconoce al SINDICATO NACIONAL "PRESIDENTE ADOLFO LÓPEZ MATEOS" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, DE ESCUELAS PARTICULARES SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, como titular del Contrato Colectivo de Trabajo por representar a la mayoría de los trabajadores que le prestan sus servicios y, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes del Sindicato, debidamente acreditados, todos los asuntos laborales que surjan entre la UNIVERSIDAD y sus trabajadores sindicalizados, salvo que los propios trabajadores opten por gestionar en forma directa tales asuntos.

CLÁUSULA 3

El presente Contrato Colectivo se celebra por tiempo indeterminado y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para la Universidad y sus trabajadores y podrá ser revisado cada dos años por ambas partes. En caso de no existir una nueva propuesta al vencimiento, se tendrán por prorrogados los términos y contenido del presente contrato.

La propuesta de revisión anual en lo que se refiera a los salarios en efectivo por cuota diaria, sólo procederá conforme a las modificaciones que efectúe al tabulador la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la Secretaría de Educación Pública. Tales incrementos surtirán efectos en los montos, términos, plazos y condiciones que establezcan las autoridades hacendarias y de educación y conforme a la liberación que ellas hagan, de los recursos correspondientes.



CLÁUSULA 4

Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo.

La Universidad entregará a todos y cada uno de los integrantes de su personal académico, administrativo y técnico de apoyo, para su difusión y observancia, un ejemplar impreso y de forma digital vía correo electrónico del presente Contrato Colectivo de Trabajo de acuerdo con el art. 132 Fracción XXX LFT, así como de sus modificaciones, en un término de 15 días hábiles contados a partir de que entre en vigor.

Las comisiones creadas de conformidad al presente Contrato determinarán los acuerdos que merezcan la misma difusión, que llevará a cabo la Universidad dentro del mismo término. La normatividad institucional se encuentra en la página oficial de la Universidad.

Se actualizará cuatrimestralmente, la base de datos del Sindicato y será entregada por el área de Recursos Humanos de la Universidad.



CLÁUSULA 5

Representación Legal:

La Universidad Tecnológica de Puebla es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sectorizada a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla, creada mediante una Ley expedida por el Honorable Congreso del Estado con fecha ocho de noviembre de mil novecientos novena y cuatro, con el objeto de impartir educación tecnológica de educación superior, para formar técnicos superiores universitarios que hayan egresado del bachillerato, así como maestrías y doctorados, con la finalidad de que sus egresados sean aptos para la aplicación de conocimientos y la solución creativa de problemas, con un sentido de innovación y la incorporación a los avances científicos y tecnológicos; con domicilio en Antiguo Camino a la Resurrección número mil dos letra "A" Zona Industrial Oriente, C.P. 72300 de la Ciudad de Puebla, Estado de Puebla, cuya representación es ejercida por el Rector designado por el Consejo Directivo a propuesta del C. Gobernador del Estado, o por quien legalmente sea designado conforme a lo establecido en la Ley que la crea.

El Sindicato Nacional "Presidente Adolfo López Mateos" de Trabajadores y Empleados del Comercio en General, de Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana, con domicilio en: Avenida Cinco Poniente Número Ciento Quince, Zona Centro, C.P. 72000, Puebla, Pue., declara estar legalmente constituido y gozar de la personalidad jurídica que le otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que legalmente ostenta la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para la interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las siguientes:



Definiciones:

I. UNIVERSIDAD (UTP). La Universidad Tecnológica de Puebla.

II. SINDICATO. El Sindicato Nacional "Presidente Adolfo López Mateos" de Trabajadores y Empleados del Comercio en General, de Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana, constituido por el Comité Ejecutivo y los trabajadores y trabajadoras sindicalizados.

III. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El presente instrumento que celebra por una parte la Universidad Tecnológica de Puebla y por la otra el Sindicato Nacional "Presidente Adolfo López Mateos" de Trabajadores y Empleados del Comercio en General, de Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana, con el objeto de establecer las condiciones que regulan las relaciones laborales de sus trabajadores afiliados, instrumento de cumplimiento obligatorio para las partes.

IV. LEY. La Ley Federal del Trabajo.

V. TRABAJADOR SINDICALIZADO. El personal afiliado al Sindicato Nacional "Presidente Adolfo López Mateos" de Trabajadores y Empleados del Comercio en General, de Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana, que preste un servicio personal subordinado en la Universidad para desempeñar labores académicas, administrativas y/o técnicas de apoyo.

VI. ISSSTEP. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Puebla.

VII. NORMATIVIDAD. Los que emanen de las autoridades federales o estatales y las normas internas, en la esfera de la competencia de la Universidad.

VIII. RIPPPA. Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

IX. CONVENIOS. Acuerdos bilaterales firmados entre la Universidad y el Sindicato.

X. H. JUNTA. La Honorable Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.

XI. REPRESENTANTES:

a. De la UNIVERSIDAD. Las personas a quienes confieren ese cargo, así como los apoderados legales y aquellas personas facultadas, delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de la Ley, del Contrato y del Reglamento Interior.

b. Del SINDICATO. Los órganos que establecen los estatutos sindicales y las personas con facultades delegadas por el SINDICATO para tratar asuntos laborales.



XII. COMISIONES MIXTAS. Los órganos colegiados integrados paritariamente entre la UNIVERSIDAD y el SINDICATO, en la manera y términos que se establezca para plantear, analizar, discutir y resolver, en el ámbito de sus respectivas competencias, los asuntos que correspondan a la aplicación y vigilancia del cumplimiento de este Contrato, de los Reglamentos y de los Convenios que acuerden las partes.

XIII. ÁREAS. Rectoría, Abogado General, Contraloría Interna, Secretarías, Direcciones, Subdirecciones, Jefaturas de Departamento y demás centros de trabajo que pertenezcan a la Universidad Tecnológica de Puebla, donde los trabajadores sindicalizados presten sus servicios a esta Institución.

XIV. PUESTO. Es la categoría que ocupa un trabajador, realizando el conjunto de funciones que establecen los reglamentos y demás disposiciones emitidas por la Universidad.



XV. TABULADOR. Es el documento que resume las categorías y/o niveles que comprenden los tipos de puestos académicos, administrativos y/o técnicos de apoyo, remuneraciones que les corresponden, el cual es expedido por la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la Secretaría de Educación Pública, que se incorpora a este contrato con las modalidades y alcances que en el mismo se establecen.

CLÁUSULA 6

Los derechos que se pacten a favor de los trabajadores en este Contrato Colectivo de Trabajo no serán inferiores a los que consagra la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables.

CLÁUSULA 7

Las partes contratantes convienen expresamente que los aspectos relacionados con las funciones académicas, de vinculación y de gestión académica, de investigación y transferencia tecnológica y demás de naturaleza académica, deben realizarse en términos de la normativa aplicable de la Universidad, por lo que no son negociables y deben realizarse dentro de su jornada laboral con la asignación de una carga diferenciada.

De igual manera, la presente cláusula aplicará a las funciones del personal administrativo.

Todos y cada uno de los integrantes del personal académico y administrativo de la Universidad en lo individual, incluyendo los de confianza, y el Sindicato, podrán hacer o presentar propuestas o sugerencias sobre tales aspectos que no son objeto de este contrato, sin que esto obligue a la institución.



CLÁUSULA 8

En ningún caso se podrá establecer la admisión exclusiva del personal académico.

CAPÍTULO II DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

CLÁUSULA 9

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

I. Académico:

- a) Profesores de Tiempo Completo; y
- b) Profesores por Asignatura.



II. Administrativo, que incluye a los Técnicos de Apoyo y Auxiliares Técnicos Administrativos que se encuentran en las áreas administrativas de la Universidad. El personal administrativo es contratado por la Universidad para desempeñar tareas no académicas en el área secretarial, de administración general y de servicios, para realizar actividades que posibiliten, faciliten, apoyen y complementen el desarrollo de las actividades académicas.

El personal podrá desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en este contrato colectivo de trabajo o en su caso, las que habitualmente realice el trabajador, según el artículo 56 bis de la LFT.

Lo anterior, en atención a los puestos de personal académico y administrativo autorizados en el Analítico de Presupuesto con base al Tabulador vigente para cada ejercicio fiscal.

CLÁUSULA 10

La Universidad, se obliga a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, así como a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los agremiados del Sindicato respecto de quienes no lo sean.



CLÁUSULA 11

El personal académico es contratado por la Universidad para el desarrollo de, las funciones académicas, de vinculación y de gestión académica, de investigación y transferencia tecnológica y demás de naturaleza académica, en los términos de las normas y disposiciones legales y reglamentarias, de los planes y programas académico vigentes; así como de la disponibilidad presupuestal aprobada por los gobiernos federal y estatal con base a la matrícula alcanzada en el periodo escolar correspondiente.

A). Las Profesoras y Profesores de Tiempo Completo, son aquellos profesionales que laboran hasta 8 horas diarias continuas con media hora para descanso y/o para ingerir alimentos, o discontinuas con un descanso máximo de seis horas por jornada, de lunes a viernes, cubriendo un total de 40 horas semanales de trabajo, conforme a lo indicado en las cláusulas 7, 11, 40, 41 y 42 de este contrato. Las horas continuas a laborar pueden ser tomadas en fracciones de media hora, por ejemplo, de 08:30 a 16:30 horas siempre y cuando su primera y última hora no sea frente a grupo, es decir, que no se trate de hora clase.

En caso de impartir horas clase en posgrado los días sábado, se les deberá realizar la descarga correspondiente de las horas que laboren de lunes a viernes, conforme a lo indicado en las cláusulas 7, 40, y 50 de este contrato colectivo.

Cuando se trate de horario discontinuo, se deberá checar las entradas y salidas que realice la o el trabajador para su control de asistencia, con la finalidad de que se le descuenten las horas que no asista a trabajar, debiendo cumplir sus 8 horas diarias.

El objeto de la relación laboral es que "LA PROFESORA Y EL PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO" dentro de su jornada laboral, desempeñe algunas de las actividades de las funciones académicas, de vinculación y gestión académica, y de investigación y transferencia tecnológica, siguientes:

Funciones Académicas:

- Preparar, impartir y evaluar clases frente a grupo, de acuerdo con los planes y programas de estudio de Técnico Superior Universitario, Licenciatura y/o Posgrado;
- Fungir como asesor de estadía;
- Fungir como tutor de los estudiantes;
- Fungir como jurado o asesor de reportes de estadía o de tesis de posgrado;
- Proporcionar asesorías técnicas a los estudiantes;
- Realizar prácticas de laboratorio, y
- Evaluar, retroalimentar, proporcionar asesoría académica, contar con perfil deseable, participar en cuerpos académicos y/o grupos de investigación.



Funciones de Vinculación y Gestión Académica:

- a) Diseñar, elaborar y evaluar el material didáctico;
- b) Participar en programas de mantenimiento preventivo y correctivo del equipo de laboratorio y talleres;
- c) Participar en las acciones de vinculación de la Universidad con el sector social y productivo;
- d) Supervisar y asesorar proyectos de servicio social;
- e) Participar en los procesos de selección e inducción de los alumnos;
- f) Participar en tareas de actividad institucional;
- g) Coordinación y supervisión de actividades académicas, científicas y tecnológicas;
- h) Participar en cuerpos colegiados, comisiones o grupos de trabajo, y
- i) Participar en el diseño, revisión, modificación y evaluación de programas educativos.



Funciones de Investigación y Transferencia Tecnológica:

- a) Participar y/o ofrecer cursos de educación continua;
- b) Participar en programas institucionales, de intercambio académico, científico tecnológicos;
- c) Participar en comités, comisiones o grupos de trabajo con fines académicos, científicos y tecnológicos;
- d) Participar en proyectos de investigación y desarrollo tecnológico con los sectores productivos y sociales;
- e) Difundir los resultados de los proyectos de investigación y transferencia de tecnología, y
- f) Realizar actividades de generación, aplicación y transferencia de conocimiento y tecnología.

B). Profesora y Profesor por Asignatura es aquel que puede tener una jornada de trabajo discontinua, debiendo considerarse para la asignación de la carga académica lo siguiente:

I. El tiempo ininterrumpido de nueve cuatrimestres;

II. El perfil requerido;

III. El desempeño académico conforme al esquema de evaluación cuatrimestral consensuado entre el Sindicato y la Universidad;



IV. La disponibilidad de horario se deberá entregar, preferentemente en bloque, como sigue:

IV.1. Antigüedad de 3 a 5 años, deberán proporcionar un mínimo de 17 horas, para la asignación de mínimo 11 horas;

IV.2. Antigüedad de 5 a 8 años, deberán proporcionar un mínimo de 20 horas, para la asignación de mínimo 13 horas, y

IV.3. Antigüedad de más de 8 años, deberán proporcionar un mínimo de 28 horas, para la asignación de mínimo 20 horas.

V. Las necesidades de las divisiones de carreras académicas y del cuatrimestre.

El objeto de la relación laboral es que "EL PROFESOR Y PROFESORA POR ASIGNATURA" desempeñe algunas de las actividades siguientes:

a) Preparar, impartir y evaluar clases frente a grupo, de acuerdo con los planes y programas educativos respectivos;

b) Proporcionar asesorías y tutorías a los estudiantes;

c) Contribuir al trabajo académico en forma colegiada;

d) Participar en cursos de educación continua;

e) Participar en proyectos de investigación o desarrollo tecnológico y en la prestación de servicios tecnológicos en colaboración con los profesores de tiempo completo de la institución, y

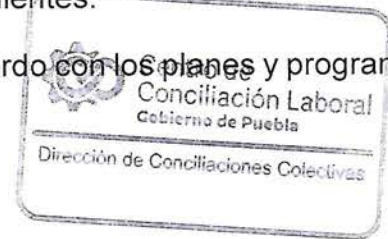
f) Las demás actividades que le asigne la persona titular de la Dirección de división correspondiente, acorde a las necesidades de la Universidad, en apego al Contrato Colectivo de Trabajo Vigente y a la legislación laboral aplicable.

La carga mínima de trabajo semanal para el personal sindicalizado será de 11 horas cuando tenga una antigüedad de 3 a 5 años; de 13 horas cuando tenga más de 5 a 8 años de antigüedad, y de 20 horas cuando tenga más de 8 años.

Cuando las necesidades y disponibilidad presupuestal de la Universidad permitan asignar mayor carga a la establecida en el párrafo anterior, se dará prioridad al personal sindicalizado, aplicando criterios de perfil profesional, antigüedad y desempeño.

Cuando la disponibilidad del Profesor por Asignatura, no cubra la carga mínima de trabajo semanal antes mencionada, sólo se pagarán las horas devengadas.

La Universidad deberá proporcionar a las profesoras y profesores de asignatura que les correspondan, horas de apoyo para realizar actividades no frente a grupo de común acuerdo con el Director de División correspondiente, un espacio digno para su estancia y de ser posible, un lugar para el resguardo de sus materiales y equipo de trabajo. Estos





profesores, dependerán directamente del Director de División y en ningún momento quedarán bajo la responsabilidad de los Profesores de Tiempo Completo, Personal Administrativo u otros Profesores por Asignatura.

La Universidad, tomando en consideración el perfil requerido y las necesidades del cuatrimestre, dará preferencia a las Profesoras y Profesores por Asignatura sindicalizados con mayor antigüedad, para incrementar su carga horaria.

Conviene las partes, que lo pactado en esta cláusula, ya no será objeto de modificaciones en futuras revisiones del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que se refiere al incremento de horas de los Profesores por Asignatura.

C) La distribución de la carga laboral para Profesores de Tiempo Completo, se realizará conforme a los siguientes criterios:

Clasificación de actividades de los PTC	PTC orientado a la Docencia	PTC orientado a la transferencia tecnológica/ Investigación
Funciones Académicas:	H/S/M	
a) Impartir Clases frente a grupo	15 a 20	10 a 16
b) Preparar y evaluar clases, de acuerdo con los planes y programas de estudio de Técnico Superior Universitario, Licenciatura y/o posgrado;	2 hrs. por cada materia de clase	2 hrs. por cada materia de clase
c) Fungir como asesor de estadía;	1 hr. por c/alumno	1 hr. por c/alumno
d) Fungir como tutor de los estudiantes;	1 hora para grupal 3 horas tutoría individual por grupo. (De acuerdo con el Modelo Nacional de Tutoría) Total 4 horas	1 hora para grupal 3 horas tutoría individual por grupo. (De acuerdo con el Modelo Nacional de Tutoría) Total 4 horas
e) Fungir como jurado o asesor de reportes de	1 hr. por c/alumno	1 hr. por c/alumno

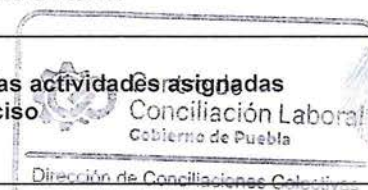
estadía o de tesis de posgrado;	Sin duplicar el inciso c) de las Funciones Académicas	Sin duplicar el inciso c) de las Funciones Académicas
f) Proporcionar asesorías técnicas a los estudiantes;	1 hr. por c/alumno sin duplicar el inciso c) de las Funciones Académicas	1 hr. por c/alumno sin duplicar el inciso c) de las Funciones Académicas
g) Realizar prácticas de laboratorio, y	Se atiende en el inciso b) de las funciones académicas	Se atiende en el inciso b) de las funciones académicas
h) Evaluar, retroalimentar, proporcionar asesoría académica.	1 hr. por grupo	1 hr. por grupo
Funciones de Investigación y Transferencia Tecnológica	H/S/M	
a) Participar y/o ofrecer cursos de educación continua;	No es cuantificable, ni asignable, ni acumulable para la carga de 40 horas, su retribución queda a cargo de la instancia que convoca	No es cuantificable, ni asignable, ni acumulable para la carga de 40 horas, su retribución queda a cargo de la instancia que convoca
b) Participar En programas institucionales de intercambio académico, científicos y tecnológicos;	Con base a la convocatoria correspondiente emitida para este efecto	Con base a la convocatoria correspondiente emitida para este efecto
c) Participar en comités, comisiones o grupos de trabajo con fines académicos, científicos y tecnológicos;	Acorde a los planes de trabajo y la duración de los mismos	Acorde a los planes de trabajo y la duración de los mismos
d) Participar en proyectos de investigación y desarrollo tecnológico con los sectores productivos y sociales;	Acorde a los planes de trabajo y la duración de los mismos	Acorde a los planes de trabajo y la duración de los mismos



e) Difundir los resultados de los proyectos de investigación y transferencia de tecnología;	Se consideran dentro de las horas asignadas en el inciso d) y g) de las Funciones de Investigación y Transferencia Tecnológica	Se consideran dentro de las horas asignadas en el inciso d) y g) de las Funciones de Investigación y Transferencia Tecnológica
f) Realizar actividades de generación, aplicación y transferencia de conocimiento y tecnología, y	Se consideran dentro de las horas asignadas en el inciso d) y g) de las Funciones de Investigación y Transferencia Tecnológica	Se consideran dentro de las horas asignadas en el inciso d) y g) de las Funciones de Investigación y Transferencia Tecnológica
g) Contar con perfil deseable, participar en cuerpos académicos y/o grupos de investigación.	6 a 10 Horas por programa	6 a 10 Horas por programa
Funciones de Vinculación y gestión académica:	H/S/M	
a) Diseñar, elaborar y evaluar el material didáctico;	No es cuantificable, ni asignable, ni acumulable para la carga de 40 horas, su retribución queda a cargo de la instancia que convoca	No es cuantificable, ni asignable, ni acumulable para la carga de 40 horas, su retribución queda a cargo de la instancia que convoca
b) Participar en programas de mantenimiento preventivo y correctivo del equipo de laboratorio y talleres;	3 a 5 Horas por programa	3 a 5 Horas por programa
c) Participar en las acciones de vinculación de la Universidad con el sector social y productivo;	2 a 5 Horas por programa	2 a 5 Horas por programa
d) Supervisar y asesorar proyectos de servicio social;	3 a 5 Horas por proyecto	3 a 5 Horas por proyecto



e) Participar en los procesos de selección e inducción de los alumnos;	Acorde al proceso y la duración del mismo, en concordancia con la jornada laboral establecida en el cuatrimestre en turno	Acorde al proceso y la duración del mismo, en concordancia con la jornada laboral establecida en el cuatrimestre en turno
f) Participar en tareas de actividad institucional;	Acorde a la tarea y la duración de la misma, en concordancia con la jornada laboral establecida en el cuatrimestre en turno	Acorde a la tarea y la duración de la misma, en concordancia con la jornada laboral establecida en el cuatrimestre en turno
g) Coordinación y supervisión de actividades académicas, científicas y tecnológicas;	Acorde a la actividad y la duración de la misma, en concordancia con la jornada laboral establecida en el cuatrimestre en turno	Acorde a la actividad y la duración de la misma, en concordancia con la jornada laboral establecida en el cuatrimestre en turno
h) Participar en cuerpos colegiados, comisiones o grupos de trabajo, e	Acorde a las actividades asignadas de este inciso	Acorde a las actividades asignadas de este inciso
i) Participar en el diseño, revisión, modificación y evaluación de programas educativos.	Acorde a la actividad asignada de este inciso y la duración de la misma, en concordancia con la jornada laboral establecida en el cuatrimestre en turno	Acorde a la actividad asignada de este inciso y la duración de la misma, en concordancia con la jornada laboral establecida en el cuatrimestre en turno



La distribución de la carga laboral para Profesores de Asignatura, debe realizarse con clases frente a grupo, sin embargo, para la asignación de horas de apoyo se considerarán los siguientes criterios:

Propuesta de actividades de PA	Horas
Asesoría Académica	3-6
Tutoría	1 hora para grupal 3 horas tutoría individual por grupo. (De acuerdo con el Modelo Nacional de Tutoría) Total 4 horas
Actividades institucionales	1-28 (De acuerdo con las actividades a desarrollar indicadas en inciso C) a excepción de los subincisos b) y h) de las funciones académicas y el subinciso g) de Funciones de investigación y transferencia tecnológica, respecto del perfil deseable)



Estadías	1 hora por cada alumno
Coordinación de Academia	3 horas por coordinación de academia

CLÁUSULA 12

El personal académico de la Universidad deberá ingresar y promover exclusivamente mediante el procedimiento y previo cumplimiento de los requisitos previstos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, estando la Universidad obligada a publicar la Convocatoria y a tomar en cuenta al personal docente en activo sindicalizado consensuado por la Universidad y el Sindicato, en el caso que ningún candidato sindicalizado cubra la vacante, la Universidad podrá decidir a quién contratar.

La Universidad notificará por escrito al Sindicato con siete días hábiles de anticipación a la publicación de la convocatoria, las plazas de profesor de Tiempo Completo y horas de Profesor por Asignatura, vacantes o de nueva creación, quien participará en la promoción de sus afiliados.

El perfil establecido y las Convocatorias respectivas, deberán ser previamente a su publicación, validados por la Comisión de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad.

CLÁUSULA 13

Para que un trabajador académico sea sujeto a una relación por tiempo determinado (cuatrimestre); además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los procedimientos y requisitos que la Universidad establezca, dando vista al Sindicato, con las excepciones acordadas en los artículos transitorios del presente contrato.

La relación laboral de las profesoras y los profesores de tiempo completo y los de asignatura sindicalizados, contemplados en la cláusula 11 del presente contrato, contratados con anterioridad al 31 de agosto de 2018, será por tiempo indeterminado, de conformidad con los artículos 35, 36, 37, 39A, 39B, 39C y 39D de la Ley Federal del Trabajo, y la cláusula 19 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

La relación laboral de las Profesoras y Profesores por asignatura con antigüedad menor a 3 años, será considerada de tiempo determinado, de conformidad con la cláusula 19 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 14

La Universidad deberá celebrar contratos individuales de trabajo por tiempo indeterminado con sus trabajadores de acuerdo a lo señalado en la cláusula 13. Siendo esta disposición



aplicable únicamente a trabajadores afiliados al Sindicato. La Universidad entregará a petición del trabajador copia de dicho contrato.

CLÁUSULA 15 DEROGADA

CLÁUSULA 16

Los trabajadores de la Universidad se clasifican como sigue:

- I. De confianza, y
- II. Sindicalizados.

CLÁUSULA 17

Son considerados trabajadores de confianza quienes desempeñan labores de dirección, administración, inspección, fiscalización y vigilancia, para cuyos efectos en forma ~~exclusiva~~ ^{alternativa} y no limitativa, se señalan los siguientes:

I. El Rector, el Abogado General, el Contralor Interno, los Secretarios, Directores y Subdirectores.

II. Los Jefes de Departamento, abogados, auditores, cajeros y asesores técnicos en actividades administrativas; los anteriores puestos serán catalogados como empleados de confianza y no podrán pertenecer al Sindicato.

Las trabajadoras y trabajadores académicos o administrativos que sean designados o nombrados para ocupar alguno de los puestos que aquí se consideran como de confianza, en el caso de pertenecer al Sindicato, quedarán suspendidos en sus derechos y obligaciones sindicales durante el tiempo que ocupen ese puesto y los recuperarán al dejar de desempeñarlo.

En el caso de las trabajadoras y trabajadores administrativos, la plaza vacante sólo podrá ser ocupada interinamente, por el tiempo que dure el desempeño del puesto de confianza por lo que el trabajador interino cesará en su trabajo, sin responsabilidad para la UTP, al momento de presentarse a sus labores el titular de la plaza.

El personal que no ocupaba una plaza académica antes de su nombramiento como personal de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar puesto académico de base, en todo caso dicho personal deberá de sujetarse a los procedimientos contenidos en el RIPPPA.

CLÁUSULA 18 DEROGADA

CLÁUSULA 19

Serán consideradas trabajadoras y trabajadores temporales:

- I. Los que presten sus servicios por obra determinada;
- II. Los que presten sus servicios por tiempo determinado;
- III. Los que presten sus servicios de conformidad con los artículos 35, 36, 37, 39A, 39B, 39C y 39D de la Ley Federal del Trabajo, y



IV. La permanencia del personal académico por tiempo determinado y/o obra determinada considerado en esta cláusula, durante la vigencia de su contrato, se regirá por lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad.

Al concluir la obra determinada o al vencimiento del tiempo determinado, el trabajador temporal dejará de laborar para la Universidad conforme a lo indicado en los artículos 39, 39A, 39B, 39C y 39D de la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 20

Independientemente del tipo de contratación que se efectúe, la Universidad deberá verificar que la o el candidato cumpla con los requisitos señalados de acuerdo al puesto que pretende ocupar.

CLÁUSULA 21 DEROGADA

CLÁUSULA 22

La relación laboral entre la Universidad y los trabajadores se acreditará con el nombramiento o contrato expedido por el representante legal de la Universidad.

CLÁUSULA 23

Los nombramientos o contratos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de la trabajadora o trabajador;
- II. La denominación del puesto o de los servicios que deban prestarse;
- III. Carácter del nombramiento;
- IV. Duración de la jornada;
- V. El monto del salario y demás prestaciones que habrá de percibir la trabajadora o el trabajador;
- VI. Lugar y la dirección a que quedará adscrito la trabajadora o trabajador, y
- VII. Las demás que convengan las partes.

CLÁUSULA 24

Por esta cláusula la trabajadora o trabajador de tiempo completo, de asignatura y administrativo se obliga a:

- I. Cumplir y participar en las condiciones de Seguridad, Capacitación y Adiestramiento que se establezcan dentro de la Universidad, así como participar en los cursos y otros medios de capacitación adecuados a su desarrollo profesional, que la Universidad determine y le notifique. Estos cursos organizados por la Institución serán gratuitos para la trabajadora o trabajador y no podrá reducir en ninguna forma su sueldo y otros pagos que perciba;
- II. Promover en el alumnado y compañeros de trabajo, el respeto a la Institución, a sus



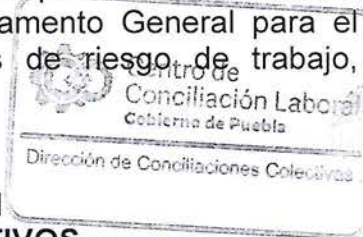
directivos, a sus académicos y en general hacia todo el personal que aquí labora según el contenido de la Ley que crea a la Universidad y demás reglamentos aplicables;

III. Cuando por causas ajenas a su voluntad se vea obligado a faltar a su trabajo, sin permiso previo, avisará en las primeras horas laborales del día en que falte, a su jefe inmediato, indicando el motivo de su ausencia, apegándose a la normatividad vigente;

IV. Cuando la falta sea motivada por enfermedad, se considerará, como único justificante, el certificado de incapacidad expedido por el ISSSTEP o por cualquier otra institución Oficial de Seguridad Social. Dicho certificado de incapacidad se notificará al Departamento de Recursos Humanos con copia al jefe inmediato, bastando el sello de recibido de ambos; y

V. Cuando algún trabajador o trabajadora tenga incapacidad otorgada por el ISSSTEP o por cualquier otra institución Oficial de Seguridad Social, de cualquier índole, se deberá apegar a lo que establece la Ley del ISSSTEP, y al Reglamento General para el otorgamiento de prestaciones económicas en los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad e invalidez.

CAPÍTULO III DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS



CLÁUSULA 25

Para la admisión del personal administrativo, se deberán cumplir invariablemente requisitos que se establecen en los manuales y reglamentos de la Universidad.

La Universidad notificará por escrito con al menos cinco días de anticipación, de las plazas administrativas vacantes o de nueva creación que deban ser cubiertas al Sindicato, quien participará en la promoción de sus afiliados.

CLÁUSULA 26

La Universidad se compromete a elaborar, en conjunto con el Sindicato, un Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Administrativo.

Las trabajadoras y trabajadores administrativos de nuevo ingreso, cuya antigüedad sea menor a seis meses de trabajo podrán ser separados por las causas que establecen este Contrato o la Ley, sin necesidad de agotar el procedimiento previo para rescindir la relación de trabajo que establece este contrato.

La contratación de personal administrativo por tiempo determinado se hará para cubrir licencias, necesidades especiales que excedan el flujo normal de trabajo, vacaciones de los trabajadores en periodos distintos, para cubrir necesidades imprevistas como en el caso de muertes, renunciaciones o licencias.

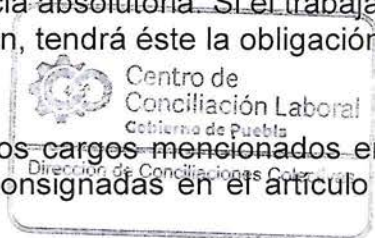


CAPÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CLÁUSULA 27

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo sin obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
 - 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. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
 - IV. El arresto del trabajador;
 - V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los ~~cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción 111 de la misma Constitución;~~
 - VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
 - VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
 - VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad;
 - IX. Las demás causas que prevengan las leyes.
- En todos los casos la reincorporación al trabajo se hará conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo.



CLÁUSULA 28

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo para los trabajadores, las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La renuncia escrita del trabajador o trabajadora;
- III. La muerte del trabajador o trabajadora;
- IV. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo;
- V. La terminación del plazo o de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado;
- VI. La incapacidad total permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser dictaminada por médico del ISSSTEP o un particular designado de común acuerdo entre las partes. En este caso el trabajador afectado tendrá derecho a que se le paguen tres meses de salario y doce días por cada año de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de



la Ley, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes; y

- VII. La supresión de la categoría en el Presupuesto de Egresos o la supresión de programas académicos. En estos casos la supresión solo podrá ser acordada por la representación legal de la Universidad en ejercicio de sus atribuciones legales. También en este caso el trabajador afectado, siempre que sea definitivo, tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de salario del último salario que disfrutaba, mas veinte días por cada año de servicios, por concepto de prima de antigüedad, o bien, a su elección, a que se le adjudique otro puesto disponible, siempre que reúna los requisitos exigidos para ello, y sin perjuicio de derechos adquiridos por otros trabajadores.

CLÁUSULA 29

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la Universidad los siguientes casos:



- I. Presentar el trabajador o trabajadora certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador o trabajadora durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad o contra los familiares de unos u otros, contra los alumnos o compañeros de trabajo, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio o dentro o fuera de las instalaciones, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito;
- III. Cometer el trabajador o trabajadora contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Ocasionar el trabajador o trabajadora intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, instrumentos, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la Universidad;
- V. Ocasionar el trabajador o trabajadora los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VI. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia inexcusables la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad, o la seguridad de las personas que allí se encuentren;
- VII. Por cometer actos inmorales en las instalaciones de la Universidad;
- VIII. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo cuya divulgación cause perjuicio considerable a la Universidad;
- IX. Por faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso, más de tres días en un periodo de 30 días. En el caso de los profesores o profesoras de asignatura se estimará que el trabajador ha incurrido en esta causal, cuando deje de impartir más del 15% de las horas aula de clase que le correspondan en el mencionado lapso de 30 días;



- X. Por desobedecer el trabajador o trabajadora reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de sus jefes o titulares de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XI. Negarse el trabajador o trabajadora a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados en los reglamentos o manuales correspondientes para evitar accidentes o enfermedades;
- XII. Por concurrir el trabajador o trabajadora a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento de sus jefes o titulares de la dependencia, presentar la prescripción suscrita por el médico; igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la Universidad de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes;
- XIII. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador o trabajadora una pena de prisión con motivo de un delito, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XIV. Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos de las personas con quien trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no consecuencia de éstos;
- XV. Por realizar el trabajador o trabajadora gestiones propias o mediante interpósita persona, en favor de terceros en asuntos que comprometan a la Universidad;
- XVI. Por abandono o ausencia de sus labores dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aun cuando, regrese para registrar su salida, y
- XVII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

CLAUSULA 30

La Universidad, obligatoriamente antes de rescindir la relación de trabajo de un trabajador o trabajadora conjuntamente con un integrante del Comité Ejecutivo del Sindicato, deberá agotar el procedimiento de investigación administrativa previsto en el Reglamento de Responsabilidades.

CAPÍTULO V DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

SALARIO

CLÁUSULA 31

Salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador o trabajadora por su relación laboral. Los salarios para los trabajadores de la Universidad serán uniformes para cada nivel de su categoría o puesto de conformidad con lo previsto en el tabulador, que para ese efecto autorice la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, el cual incorpora a este Contrato con las modalidades y alcances que en el mismo se establecen. Es decir, que a trabajo igual desempeñado en puesto o plaza, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario también igual.

CLÁUSULA 32

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones,



percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y, en general, cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador o trabajadora por su trabajo o servicios.

El salario integral será la base para calcular la indemnización a la que tenga derecho el trabajador o trabajadora cuando, por cualquier causa, se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 33

Las partes convienen expresamente que no es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.



CLÁUSULA 34

La forma de pago para los Profesores por Asignatura será de hora clase u hora pizarrón u horas de apoyo administrativo, estos invariablemente serán contratados conforme al RIPPPA, a la disponibilidad presupuestal aprobada por los Gobiernos Federal y Estatal con base a la matrícula alcanzada en el período escolar correspondiente.

CLAUSULA 35.

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos, independientemente del derecho de la Universidad de recuperar el pago de lo indebido por las vías que procedan conforme a derecho, con previa notificación obligatoria al trabajador a través de los mecanismos que la Universidad implemente para que tenga derecho a réplica dentro de los tres días hábiles posteriores a la notificación, en caso contrario se aplicará el descuento correspondiente:

- I. Por deudas contraídas con la Universidad por pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;
- II. Por el pago de impuestos sobre sus remuneraciones;
- III. Por descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos exigidos al trabajador;
- IV. Por pago de cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias, en los términos y con las consecuencias previstas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- V. Cuando se trate de descuentos ordenados por el ISSSTEP, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores con dicho Instituto, o por cualquier otro servicio médico que acuerden las partes;
- VI. Descuentos por faltas de asistencia injustificadas o retardos en los términos previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- VII. Para la constitución de fondos de ahorro, cooperativas o cualquier otro sistema de apoyo económico a los trabajadores que llegaren a acordar las partes, cuando estos se constituyan con aportaciones de los trabajadores;
- VIII. Para cubrir abonos de los adeudos contraídos con FONACOT, en la adquisición de



bienes de consumo o de servicios; y

IX. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo.

El total de los descuentos no podrá exceder del 30% del salario, excepto en los casos previstos por las fracciones III, V y VI de esta Cláusula. La Universidad especificará en los recibos correspondientes al salario el concepto y el monto de los descuentos, retenciones y deducciones realizados. Tratándose de los pagos hechos con exceso, se le notificará previamente al afectado el concepto, indicando el monto: número de descuentos, los cuales deberán hacerse en cantidades equivalentes hasta saldar el adeudo y nunca podrán exceder del 30% del salario del trabajador. Para dar transparencia en la aplicación de descuentos salariales, Recursos Humanos se compromete a dar a conocer a los trabajadores las incidencias de faltas o retardos antes de aplicar descuentos, a través de un sistema parecido al SIGA, así como el control de entrada y salida y que el trabajador conozca el registro para fundamentar cualquier aclaración. La Universidad se compromete a implementar un sistema en línea para que el trabajador consulte su registro de asistencia y pueda realizar la justificación dentro de los tres días hábiles siguientes.

CLÁUSULA 36

Los pagos se harán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se efectuarán en cheque de la Universidad o mediante el mecanismo más eficaz y seguro que la banca comercial proporcione, a más tardar los días 15 y último de cada mes. Cuando el día de pago sea inhábil deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior. El pago deberá efectuarse oportunamente de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago y dentro de la Jornada de trabajo.

Cuando la universidad omita el pago de forma total o parcial del trabajo ya devengado, ésta deberá realizar el pago adeudado al trabajador en un plazo no mayor a tres días hábiles.

CLÁUSULA 37

Cuando un trabajador o trabajadora falte injustificadamente a sus labores y estos días le hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, los responsables de las áreas correspondientes, por conducto del Departamento de Recursos Humanos, aplicarán las medidas necesarias para el efecto de que dichos pagos se deduzcan del salario del trabajador. La deducción se realizará en un plazo no mayor a treinta días hábiles, quedando sin efecto al concluir dicho plazo.

CLÁUSULA 38

Es nula la cesión de los salarios en favor de terceras personas, cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

CLÁUSULA 39

Se entiende por jornada el tiempo diario que el trabajador o trabajadora está a disposición de la Universidad de acuerdo con su contratación y la distribución de sus actividades.



CLÁUSULA 40

La jornada ordinaria de trabajo que registrará para los trabajadores de la Universidad no podrá ser en ningún caso mayor de 40 horas semanales.

CLÁUSULA 41

La jornada de trabajo podrá ser diurna, nocturna o mixta, continua o discontinua y esta tendrá la duración máxima que previene la Ley. Los trabajadores y trabajadoras administrativos y los profesores tiempo completo a quienes se les asigne una jornada continua, según las necesidades de la Universidad, disfrutarán de media hora de descanso. Este periodo será fijado por la Universidad según las necesidades de la institución.

CLÁUSULA 42.

La jornada diurna, será aquella comprendida entre las seis y las veinte horas y la nocturna comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente. La mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna cuya duración será de 7 horas y media, según art. 60 LFT.

CLÁUSULA 43

El horario de labores de los trabajadores y trabajadoras será establecido considerando las necesidades de la Universidad, la disponibilidad de horario de los trabajadores y las materias solicitadas por los docentes, que puede variar de un cuatrimestre a otro, con base al procedimiento para la distribución y asignación de carga horaria, ya elaborado conjuntamente por la Secretaría Académica y el Sindicato.

La Universidad está obligada a recibir la disponibilidad de horario y las materias que los profesores de la Universidad tengan posibilidad de impartir durante veinte días hábiles, contados a partir de la segunda semana de cada cuatrimestre en el que ya cuentan con carga de trabajo, a través del Sistema Integral de Gestión Académica (SIGA) o en caso de que no esté habilitado, por escrito dirigido a los Directores de división correspondientes.

Los Profesores por Asignatura que opten por tener menor carga de trabajo a la que les corresponde por Contrato Colectivo para un cuatrimestre, lo darán a conocer a la Secretaría Académica y al Sindicato durante la apertura del Sistema Integral de Gestión Académica (SIGA) para el registro de disponibilidad de horarios.

La Secretaría Académica comunicará al personal el horario de labores a más tardar una semana antes del inicio de cada cuatrimestre, dicho horario de labores, para el caso del personal docente, deberá contener las horas/clase y las destinadas a actividades no frente a grupo de acuerdo a lo establecido en la cláusula 11 del presente contrato.

CLÁUSULA 44



El horario de labores del personal académico se establecerá de acuerdo a las necesidades de programación de los planes de estudio de las carreras que ofrecerá la Universidad.

CLÁUSULA 45

El departamento de recursos humanos establecerá el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, dependiendo de la naturaleza del servicio o cargo de cada área. Los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a registrar diariamente sus ingresos y sus salidas del trabajo utilizando dicho sistema. En general se establecerán mecanismos que fomenten y estimulen la puntualidad y asistencia, así como reconocimiento de las labores asignadas.

El horario de atención a los trabajadores por parte del Departamento de Recursos Humanos, de lunes a viernes, será de 09:00 a 18:00 horas.

CLÁUSULA 46

En el caso de los trabajadores de la jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicie su actividad.



Para el caso de Profesores por Asignatura registrarán su salida de hora clase a los cincuenta minutos, siendo acumulables; es decir, si tienen clases de dos horas podrán checar veinte minutos antes del término de las dos horas de clase; clases de tres horas podrán checar treinta minutos antes del término de las tres horas de clase; no afectando esto el otorgamiento del premio de puntualidad.

Lo anterior aplica si el Profesor por Asignatura checa su entrada de manera puntual (hora exacta de inicio de clases, sin hacer uso de la tolerancia de entrada).

Para el caso de Profesores de Tiempo Completo su salida de hora clase por grupo será a los cincuenta minutos, siendo acumulables; es decir, si tienen clases de dos horas podrán salir de clase veinte minutos antes del término de las dos horas de clase; en clases de tres horas podrán salir de clase treinta minutos antes del término de las tres horas de clase.

CLÁUSULA 47

El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento, concediéndoseles únicamente diez minutos de tolerancia para registrar sus entradas, del minuto once al minuto veinte será considerado como retardo acumulable, tres retardos en el mes serán considerados como una inasistencia, después de veinte minutos de la hora de entrada se considera como falta. A menos que su jefe directo le autorice que labore el resto de la jornada, pagándole el día y compensando el tiempo de retardo.

En el último supuesto y tratándose del personal que trabaje por horas, este podrá laborar las horas subsecuentes.



CLÁUSULA 48

Cuando el trabajador o trabajadora omita registrar el inicio o conclusión de su jornada, la omisión será considerada como inasistencia para todos los efectos legales procedentes, a menos que se acredite que la omisión sea por causas imputables a la Universidad, en términos del procedimiento que marca el Departamento de Recursos Humanos.

Asimismo, se faculta a los Jefes de Área y Jefes de Departamento, así como a los Directores de Carrera o División de esta Universidad, para disculpar dos retardos en una quincena a un mismo trabajador, quedando, no obstante, obligados a dar el aviso correspondiente al Jefe del Departamento de Recursos Humanos, en los tres días hábiles posteriores al retardo.

CLÁUSULA 49

La Dirección de Administración y Finanzas, a través del Departamento de Recursos Humanos, analizará los reportes de puntualidad y asistencia y determinará en el caso de las faltas y retardos los descuentos correspondientes.



CLÁUSULA 50

El trabajo prestado después de concluida la jornada ordinaria, se pagará doble. El trabajador o trabajadora sólo podrá laborar tiempo extraordinario, cuando expresamente se lo pida por escrito su superior inmediato, especificándole el lapso que comprenderá. En caso de que no exista la orden por escrito la Universidad no pagará dicho tiempo y el trabajador no tendrá la obligación de cubrir este tiempo extraordinario.

El trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Para verificar el cumplimiento de esta cláusula un representante del Sindicato pasará a constatar que los trabajadores que sigan laborando fuera de su jornada de trabajo cuentan con la orden por escrito de su jefe inmediato. En caso necesario se levantará una acta en la que se indique el incumplimiento de esta cláusula.

La Universidad se obliga a verificar el cumplimiento de esta disposición por parte de los jefes asignantes. En caso de incumplimiento se iniciará el procedimiento correspondiente para determinar la probable responsabilidad de dichos asignantes.

En los casos donde el trabajador y el jefe inmediato acuerden por escrito cubrir jornadas extraordinarias sin pago monetario y a cambio de tiempo; el tiempo laborado se compensará con doble tiempo cuando sean días hábiles (lunes a viernes) y triple tiempo cuando se trate de días inhábiles (días festivos, sábado, domingo y vacaciones). Lo anterior se formalizará por escrito para llevar a cabo los trámites correspondientes ante el Departamento de Recursos Humanos y se notificará al Sindicato para su conocimiento.



CLÁUSULA 51

Se considera abandono de trabajo cuando el trabajador o trabajadora se ausente de la Universidad, de su área de adscripción dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aun cuando regrese para registrar su salida.

DESCANSOS Y VACACIONES CLÁUSULA 52

Son días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, en el calendario escolar oficial y el último viernes de enero de cada año, en conmemoración del Aniversario del Trabajador Sindicalizado.

CLÁUSULA 53

Por cada cinco días de labores, el trabajador o trabajadora disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de salario. Cuando el trabajador o trabajadora preste sus servicios en sábado o domingo, podrá disfrutar de cualquier otro día de la semana, previo acuerdo con el responsable del área correspondiente, y notificando al departamento de Recursos Humanos.

La Universidad podrá establecer de acuerdo con las necesidades institucionales, jornadas de trabajo con descansos diferentes a los señalados.

De mutuo consentimiento la Universidad y el Sindicato podrán designar otros días de descanso sin afectar las labores escolares.

Los trabajadores que presten sus servicios los sábados o domingos; teniendo asignados como día de descanso semanal otros diversos, tendrán derecho a una prima del 25% sobre el salario diario, por cada sábado o domingo laborado, independientemente de cualquier otra prestación que le otorgue este Contrato Colectivo. Lo anterior también aplica para los profesores de asignatura que laboren sábados o domingos.

La Universidad otorgará al personal sindicalizado los siguientes descansos obligatorios con goce de sueldo íntegro.

- A). A las madres de familia el día 10 de mayo de cada año y al demás personal sindicalizado se les otorgará a partir de las 12:00 horas del mismo día. En caso de que el día en comento sea sábado o domingo, a las madres de familia se les otorgará el siguiente día laborable y al demás personal sindicalizado a partir de las 14:00 horas del mismo día.
- B). A los padres de familia, como descanso el día lunes hábil siguiente a la fecha de celebración del día del padre y al demás personal sindicalizado, a partir de las 12:00 horas del mismo día.



- C). Un día con motivo de su cumpleaños, el día de descanso será a elección del trabajador o trabajadora, notificando a su jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos, (dicha notificación o aviso no requiere agregar copia de credencial oficial del trabajador).
- D). Por asistir a los eventos del Sindicato conmemorativos del primero de mayo y del veinte de noviembre de cada año, la Universidad otorgará a los trabajadores sindicalizados un día por cada evento.
- E). El viernes previo al tercer lunes de noviembre de cada año, en conmemoración al 18 de noviembre.
- F). El quince de septiembre de cada año, a partir de las 12:00 horas del mismo día.
- G). El primero de noviembre de cada año, a partir de las 12:00 horas del mismo día.
- H). El doce de diciembre de cada año, a partir de las 12:00 horas del mismo día.
- I). Cuando se planeen los cursos del Programa Institucional de Valores (PIVA) y con el horario de los Profesores por Asignatura, se les permitirá ausentarse y se justificarán las horas clase impartidas frente al grupo correspondiente. Las direcciones de carrera o el departamento de servicios estudiantiles están obligadas a dar aviso de los horarios de los cursos PIVA a los docentes con al menos ocho días de anticipación.
- J). A los docentes con perfil deseable un día de descanso al cuatrimestre y a los docentes que pertenecen a un cuerpo académico un día de descanso al cuatrimestre, estos días de descanso serán a elección del trabajador con el visto bueno de su jefe inmediato o bien de la Secretaría Académica, notificando como límite al día siguiente de la falta al Departamento de Recursos Humanos para su justificación.
- K). El segundo lunes de agosto en conmemoración del 8 de agosto día del servidor público, se otorgará conforme a la ley e instancia correspondiente.

CLÁUSULA 54

Las mujeres trabajadoras disfrutarán de treinta días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de sesenta días después del mismo, percibiendo su salario íntegro, exhibiendo el correspondiente certificado médico facultativo del ISSSTEP. La suma de los días de descanso nunca será inferior a noventa días. En el período de lactancia, que será de seis meses posteriores al postparto, las trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de treinta minutos cada uno, para alimentar a sus hijos, y serán computados como tiempo efectivo de trabajo. En todo caso se podrá acordar, a solicitud de la interesada, que esos descansos se acumulen en uno solo y que sean al inicio o al final de la jornada. En todo lo demás relativo se aplicarán las disposiciones de la Ley.



CLÁUSULA 55

Los trabajadores o trabajadoras que tengan seis meses consecutivos de servicio o más, disfrutarán de los períodos anuales de vacaciones, de acuerdo al calendario escolar.

CLÁUSULA 56

Para el goce de las vacaciones, el Departamento de Recursos Humanos autorizará a propuesta del responsable del área correspondiente los períodos vacacionales, considerando el calendario escolar. Cuando por circunstancias del servicio, algunos trabajadores administrativos sean requeridos por el titular del área correspondiente para trabajar en los períodos vacacionales, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones cuando se terminen las causas especiales que dieron lugar a la orden para laborarlas.

Cuando las necesidades de la Institución así lo requieran, el Departamento de Recursos Humanos, a propuesta de los responsables de las áreas correspondientes, determinará qué trabajadores se quedarán de guardia durante los períodos vacacionales.

CLÁUSULA 57

El derecho a las vacaciones es irrenunciable; por tanto, no podrá exigirse compensación pecuniaria cuando no se disfruten los períodos establecidos para ello.



CLÁUSULA 58

Los trabajadores y trabajadoras académicos, administrativos y técnicos de apoyo, de acuerdo con su puesto o categoría, tendrán derecho al pago de una prima vacacional anual con base al Tabulador establecido por la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

El pago de la prima vacacional se llevará a cabo al momento de iniciar las vacaciones y será proporcional al número de días que comprenda cada periodo vacacional.

PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 59

Las licencias y permisos otorgados serán irrevocables, pero los trabajadores que los disfruten podrán reincorporarse anticipadamente a su puesto siempre que la plaza no haya sido ocupada y previo aviso a la Universidad y al Sindicato.

CLÁUSULA 60

Los trabajadores y trabajadoras no podrán retirarse de su trabajo sin que su jefe inmediato les autorice el permiso correspondiente, notificando al Departamento de Recursos Humanos para su justificación.



CLÁUSULA 61

Las licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fija la Ley del ISSSTEP y en las disposiciones aplicables de la Ley.

CLÁUSULA 62

Los trabajadores y trabajadoras sindicalizados tendrán derecho a disfrutar de permisos con goce de salario en los siguientes casos:

I. Para atender asuntos en los siguientes rubros, se otorgan los días especificados en cada inciso:

- a) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o dependientes económicos del trabajador o trabajadora 5 días hábiles a partir del deceso.
- b) Por el nacimiento de hijos cuando no se trate de la madre 7 días hábiles.
- c) Por contraer nupcias, 5 días hábiles a partir del evento, presentando su acta de matrimonio civil.
- d) Cuando sean requeridos por alguna diligencia por Autoridad judicial o administrativa 1 día.
- e) Para presentar examen de grado, con la obligación de exhibir el acta de examen correspondiente, 4 días hábiles, distribuidos de la siguiente manera: 2 días antes del examen, 1 día de examen y 1 día después.
- f) Para que cualquier miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato asista a congresos de índole sindical, 3 días.
- g) Para asistir a Eventos Académicos que contribuyan al desarrollo profesional, no contemplados en los programas de la Institución, hasta 3 días.
- h) Para realizar trámites oficiales, de 1 a 3 días.
- i) Graduación de hijas e hijos, tratándose de padre o madre trabajadores, 1 día.
- j) Atender asuntos educativos de hijos e hijas, 1 día.
- k) Cuando exista subrogación por parte del ISSSTEP, en el caso de cuidados médicos del padre, madre, cónyuge e hijos, de acuerdo a lo que determine la institución hospitalaria.





- l) Con independencia de lo señalado en la cláusula 74 de este contrato, el trabajador o trabajadora sindicalizado tiene derecho a disfrutar de permisos con goce de salario de hasta tres días consecutivos cada uno, para sumar hasta 12 días al año, para atender asuntos de carácter personal sin requerir de justificación, con aviso previo de por lo menos un día hábil, tanto al jefe inmediato superior como al departamento de Recursos Humanos de la Universidad, por parte del trabajador o Sindicato, bastando con el sello de recibido de las áreas correspondientes. Dichos permisos no deberán ligarse con periodos vacacionales, días inhábiles y los señalados en la cláusula 74; no serán acumulables y su no disfrute no será susceptible de remuneración económica. El trabajador o trabajadora sindicalizado tendrá derecho a disfrutar de hasta 3 días discontinuos por cuatrimestre de los 12 doce días mencionados para la atención de emergencias o situaciones extraordinarias, mediante solicitud por escrito dirigida a su superior jerárquico inmediato el mismo día de la incidencia. Para la justificación de la incidencia el superior jerárquico inmediato deberá notificar la incidencia al departamento de recursos humanos marcando copia de conocimiento al trabajador o trabajadora solicitante y al sindicato indicando el ID, puesto del trabajador o trabajadora solicitante y fecha de la incidencia aunado al título "justificación extraordinaria"

- II. En caso de enfermedad del cónyuge, padres, hijos, o dependientes económicos del trabajador o trabajadora sindicalizado.

Al presentarse la solicitud se acreditará el motivo mediante dictamen médico expedido por el ISSSTEP o por cualquier otra institución oficial de seguridad social. El plazo del permiso a otorgar estará en función de la constancia de cuidados médicos familiares presentada por el trabajador o trabajadora en el departamento de recursos humanos.

Los permisos otorgados con goce de sueldo contarán para efectos de antigüedad, no se contarán como faltas ni afectarán los días de vacaciones normales u otras prestaciones que tenga derecho el trabajador o trabajadora y que tenga como referencia la asistencia y puntualidad.

Los permisos se notificarán por escrito al jefe inmediato con copia al departamento de Recursos Humanos, bastando el sello de recibido de ambos para autorizar el permiso correspondiente.

CLÁUSULA 63

El trabajador o trabajadora podrá disfrutar de tres permisos sin goce de sueldo al año de hasta tres días cada uno para atender asuntos de carácter personal sin requerir de justificación, con aviso al jefe inmediato superior y al departamento de Recursos Humanos por parte del Sindicato.

CLÁUSULA 64

La Universidad concederá, previo acuerdo con el Sindicato, licencia sin goce de sueldo a los trabajadores con contrato por tiempo indeterminado que lo soliciten, hasta por un año, por cada cinco años laborados, en los siguientes términos:

- A. Cuando se trate de una licencia sin goce de sueldo de hasta 45 días o menos para



atender ponencias, cursos, etc., se otorgarán hasta 10 licencias a la vez.

B. Cuando se trate de una licencia sin goce de sueldo por más de 45 días y hasta un año, se otorgará el número de licencias que sean solicitadas.

Los puestos generados por esta situación serán cubiertos por personal sindicalizado de acuerdo con lo señalado en la cláusula 94.

El trabajador o trabajadora que cumpla con estos requisitos, deberá tramitar su licencia o permiso sin goce de sueldo con una anticipación de 10 días hábiles antes de la fecha programada para el inicio de la licencia ante la oficina del Abogado General de la Universidad, dando vista al Sindicato, la cual será resuelta a más tardar en los 5 días hábiles siguientes a la fecha de la solicitud.

Los trabajadores que gocen de la licencia o permiso sin goce de sueldo, una vez otorgado el mismo, el periodo solicitado será irrevocable, suspendiéndose sus derechos laborales hasta su reincorporación al término del mismo, retomando su antigüedad al momento de su reincorporación. Derivado de lo anterior, durante el periodo de la licencia, no participarán en las convocatorias que emita la Universidad.

En el caso de que a un trabajador o trabajadora le ofrezcan un puesto en la Administración Pública, en términos de los artículos 42 y 45 de la Ley Federal del Trabajo, se suspenderá la relación laboral por la duración del encargo, incorporándose a la Universidad al término del cargo.

En caso de que la licencia solicitada y otorgada sea menor a un año y después de ésta, el trabajador requiera ampliarla, lo podrá hacer siempre y cuando la ampliación considere el resto o parte del resto del año.

La Universidad notificará por escrito al Sindicato el nombre del trabajador al que se le ha otorgado esta licencia sin goce de sueldo a más tardar en los tres días hábiles siguientes a la fecha del otorgamiento.

ESTÍMULOS.

CLÁUSULA 65

La Universidad reconocerá al trabajador o trabajadora que se destaque en el desempeño de su trabajo o en el cumplimiento del que se le encomiende; otorgándosele una puntuación por cada nota favorable a fin de que sea tomada en cuenta de acuerdo con el Reglamento correspondiente o, en su caso, para que se le reconozca a través del mecanismo que la Universidad establezca para tal fin. La Universidad otorgará diploma y reconocimiento general el Día del Maestro.



CLÁUSULA 66

La Universidad diseñará y reglamentará un sistema de estímulos que permita reconocer al trabajador o trabajadora que cumpla en forma puntual y destacada sus labores. Dicho sistema buscará invariablemente:

- I. La permanencia, dedicación y arraigo de los trabajadores en la Universidad;
- II. La superación del desempeño profesional y laboral a través de mejorar la remuneración del trabajador o trabajadora;
- III. La oportunidad de convertir su actividad laboral en un proyecto de vida con expectativas de superación y reconocimiento;
- IV. La productividad y las actitudes positivas en los trabajadores tanto docentes, administrativos y técnicos de apoyo, que conlleve una mayor integración y compromiso con el desarrollo institucional; y
- V. El reconocimiento de la actividad y disposición del personal de la Universidad.

Los estímulos y reconocimientos al personal se regularán conforme a las disposiciones del Reglamento de Preseas al Mérito Académico y Administrativo de la Universidad, mismo que deberá ser actualizado tomando en cuenta la opinión Sindical.

ESTÍMULO A LA CALIDAD EN EL SERVICIO CLÁUSULA 66 BIS

La Universidad reconocerá anualmente en el mes de diciembre de cada año, con un estímulo económico A LA CALIDAD EN EL SERVICIO por la cantidad de \$38,500.00 (Treinta y ocho mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para todo el personal sindicalizado excepto docentes, de acuerdo al analítico de sueldos y salarios y al tabulador oficial emitido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mismo que se entregará en partes iguales a los trabajadores o trabajadoras sindicalizados que resulten beneficiados de acuerdo a los resultados del instrumento de evaluación anual, el cual deberá contener los siguientes requisitos:

- A. Atención adecuada a los usuarios del servicio.
- B. Satisfacción de los usuarios del servicio.
- C. Adecuado desempeño de la actividad que realice.

Los beneficiados deberán calificar con un puntaje de al menos el 90% en evaluación anual, aplicada en el mes de octubre. Dicho instrumento será estructurado y validado por la Universidad y el Sindicato.

Para determinar a los acreedores del estímulo económico a la calidad en el servicio se conformará una Comisión Mixta entre la Universidad y el Sindicato.

En caso de que ningún trabajador sindicalizado cumpla con los requisitos establecidos en el instrumento de evaluación, el recurso se acumulará para el siguiente año.

Centro de
Conciliación Laboral
Ciudad de Puebla
Dirección de Conciliaciones Colectivas



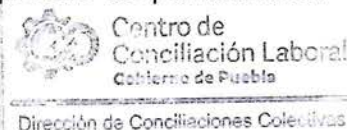
ESTÍMULO A LA FUNCIÓN DOCENTE Y ADMINISTRATIVA CLÁUSULA 67

La Universidad entregará un estímulo del Día del Maestro consistente en la cantidad de \$204,000.00 (Doscientos cuatro mil pesos 00/100 M.N.) que se otorgará anualmente el día 15 de mayo, dicha cantidad se repartirá en partes iguales entre las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados.

PREMIO A LA PUNTUALIDAD CLÁUSULA 68

La Universidad entregará un premio cuatrimestral consistente en la cantidad de \$62,500 (Sesenta y dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) que se otorgará al final de cada Cuatrimestre, dicho monto se repartirá por partes iguales entre el personal sindicalizado que cumpla con el 100% de asistencia puntual en dicho periodo, pagaderos a más tardar un mes después de concluido el cuatrimestre considerado para el premio de puntualidad. Para su entrega se otorgará en base a los siguientes lineamientos:

1. Sin tolerancia de los 10 minutos.
2. Tomar en cuenta lo establecido en las cláusulas 46 (registro de entrada a clase puntual y salida 10 minutos antes por hora por grupo), 50 (horas extra y jornadas extraordinarias a cambio de tiempo) y 115 (horas acumuladas).
3. Tomar en cuenta el día del cumpleaños, las comisiones oficiales y sindicales, los días por asistencia a eventos sindicales y los indicados en las cláusulas 62, 86 y 74.
4. Para el caso de los comprobantes de las consultas del ISSSTEP, éstos deben especificar las horas que estuvieron en el mismo.



En caso de que nadie salga beneficiado se acumulará dicho monto para el próximo cuatrimestre, previa comprobación oficial.

EXENCIÓN DEL PAGO DE INSCRIPCIONES CLÁUSULA 69

La Universidad exentará a los trabajadores y trabajadoras, a sus hijos, cónyuge o concubino, en su condición de alumnos de la Universidad, del pago de inscripción y mensualidades.

La Universidad condonará adicionalmente a los trabajadores y trabajadoras, que estudien en la Universidad, del pago de: examen de admisión o curso propedéutico, biblioteca digital y credencial.

Esta prestación terminará cuando el trabajador o trabajadora cause baja de la institución, a excepción de que la baja se produzca por pensión, jubilación o fallecimiento.

Así mismo, se dará preferencia al trabajador o trabajadora, a sus hijos y cónyuge o



concubino, en la admisión y trámites escolares

DESPENSA CLÁUSULA 70

La Universidad otorgará las cantidades que por concepto de despensa autorice para los trabajadores y trabajadoras, la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, en el Presupuesto de Egresos que año con año emita.

AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO Y APOYO PARA ÚTILES ESCOLARES CLÁUSULA 71

La Universidad otorgará por concepto de ayuda para material didáctico, las cantidades que autorice para los trabajadores la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, en el Presupuesto de Egresos que año con año emita.

La Universidad otorgará por concepto de apoyo para útiles escolares, las cantidades que autorice para los trabajadores la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, en el Presupuesto de Egresos que año con año emita, acreditando los estudios del educando con un documento oficial, expedido por la Institución Educativa.

La Universidad otorgará al personal académico sindicalizado cuatro plumones por cada grupo que tenga asignado, y un borrador, al menos con cinco días hábiles antes del inicio de cada cuatrimestre. La Universidad está obligada a proporcionar a los trabajadores académicos los materiales e insumos requeridos para realizar sus actividades (equipo de cómputo, impresora, hojas, tóner, etc.).

CANASTILLA DE MATERNIDAD CLÁUSULA 72

La Universidad proporcionará a las trabajadoras que den a luz y a los trabajadores por el nacimiento de un hijo, una canastilla de maternidad de acuerdo al monto y número de prestaciones que autorice la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas en el presupuesto anual que asigne a la Universidad.

Dicha prestación estará sujeta a la presentación de la constancia médica que acredite el nacimiento del menor y acta de nacimiento que acredite la filiación del menor y el último



recibo de pago, limitándose a un evento por pareja, cuando ambos laboren en la Universidad.

AGUINALDO CLÁUSULA 73

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cincuenta y seis días de salario, a reserva de que el analítico que sea proporcionado a la Universidad facilite un mayor aumento. El pago de esta prestación se hará a más tardar el día quince de diciembre y las deducciones correspondientes se realizarán de acuerdo a la normatividad y/o miscelánea fiscal aplicables.

INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD CLÁUSULA 74

La Universidad otorgará un incentivo de 30 días de salario al año, distribuidos en 21 días generales para los que hayan laborado el año completo y 9 días otorgados en proporción a los resultados según evaluación de las actividades propias del área, éstas cuatrimestrales y acumulativos para el mes de mayo, previa autorización de las instancias correspondientes.

Para coadyuvar en las gestiones ante las autoridades Hacendarias y Educativas tanto federales como estatales, se formará una Comisión Mixta Integrada por un mínimo de tres trabajadores sindicalizados y tres de confianza de la Institución, que se encarguen de iniciar las gestiones correspondientes y darles seguimiento hasta su conclusión para que sea autorizado dicho incentivo, así como para realizar las evaluaciones correspondientes.

En caso de que los nueve días de salario mencionados en el primer párrafo de esta cláusula no se otorgaran en esos términos, la Universidad está obligada a otorgar los referidos nueve días, como descanso con goce de salario para las trabajadoras y trabajadores sindicalizados de la Universidad, en el transcurso de un año, mismo que se computará de Junio del año corriente a Mayo del año siguiente, distribuidos en periodos no mayores a tres días cada uno, sin requerir de justificación, con aviso previo de por lo menos dos días hábiles, tanto al jefe inmediato superior como al departamento de Recursos Humanos de la Universidad, por parte del Sindicato, bastando con el sello de recibido de las áreas correspondientes. No pudiendo ligar dichos días de descanso con goce de salario, con los permisos señalados en la cláusula 62, inciso I (ele).

LENTES CLÁUSULA 75

La Universidad proporcionará a sus trabajadoras y trabajadores que demuestren que necesitan la prestación para la adquisición de lentes, esta se otorgará de acuerdo al monto y número de prestaciones que autorice la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas en el presupuesto anual que asigne a la Universidad. En caso



de que sea insuficiente la cantidad otorgada, la Universidad otorgará en forma adicional hasta 33 prestaciones más exclusivamente para personal sindicalizado. A la solicitud se acompañará el pase médico del ISSSTEP a optometría.

GASTOS FUNERARIOS

CLÁUSULA 76

La Universidad otorgará una ayuda económica a (los) beneficiario(s) de \$25,000.00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) para gastos funerarios del trabajador o trabajadora.

La Universidad otorgará una ayuda económica al trabajador o trabajadora de \$12,500.00 (Doce mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para gastos funerarios del cónyuge, padres e hijos de hasta 25 años solteros siempre y cuando demuestren que estaban estudiando.

La ayuda económica se otorgará en un plazo no mayor de 15 días a partir de que se presente la solicitud y copia del Acta de Defunción.

RIESGOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 77

Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores o trabajadoras en ejercicio o con motivo de su trabajo. Se incluyen los que se ocasionen durante el traslado del trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a su domicilio.

Para efecto de reducir los riesgos de trabajo la Universidad proporcionará el equipo de seguridad a los trabajadores y trabajadoras, según su área de trabajo.

CLÁUSULA 78

Los riesgos profesionales, las enfermedades y accidentes no profesionales se registrarán por la Ley del ISSSTEP.

CLÁUSULA 79

Los jefes, encargados o responsables del trabajo tienen la obligación de vigilar que sus subordinados durante el desempeño de sus actividades, adopten todas las precauciones necesarias para evitar que éstos puedan sufrir algún daño; asimismo, están obligados a cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas de seguridad conducentes.

ROPA DE TRABAJO

CLÁUSULA 80

La Universidad proporcionará a los trabajadores y trabajadoras que lo requieran por la naturaleza de sus labores, ropa y calzado especial cada semestre.





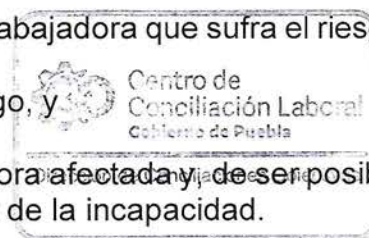
CLÁUSULA 81

La Universidad instalará y conservará botiquines con medicinas y materiales de curación necesarios para la atención inmediata, en caso de riesgos de trabajo de poca gravedad que sufran los trabajadores o trabajadoras en ejercicio de sus labores.

CLÁUSULA 82

Cuando se presente un accidente de trabajo, los responsables de las áreas correspondientes, deberán levantar un acta, que remitirán a la Comisión de Seguridad e Higiene, en que harán constar, por lo menos, los siguientes datos:

- I. El accidente sufrido y el nombre de los testigos presenciales;
- II. Nombre, puesto y domicilio particular del trabajador o trabajadora que sufra el riesgo;
- III. Día, hora y circunstancias en que haya ocurrido el riesgo, y
- IV. Lugar al que se haya trasladado al trabajador o trabajadora afectada y, de ser posible, el médico que lo atendió, su diagnóstico y la determinación de la incapacidad.



La Comisión de Seguridad e Higiene, deberá comunicar de inmediato al ISSSTEP el accidente, para el efecto de que el personal autorizado del Instituto proceda a la calificación del mismo en los términos que previenen sus ordenamientos.

CLÁUSULA 83

Los trabajadores o trabajadoras que sufran enfermedades no profesionales deberán comunicarlo de inmediato a los responsables de las áreas correspondientes y éstas al Departamento de Recursos Humanos, con objeto de que se tomen las medidas que procedan.

CLÁUSULA 84 DEROGADA

EXÁMENES MÉDICOS

CLÁUSULA 85

Los trabajadores y trabajadoras tendrán la obligación de someterse a examen médico cuando:

- I. Manifiesten que por enfermedad no pueden concurrir a su trabajo;
- II. A juicio del superior jerárquico se presuma que ha contraído una enfermedad contagiosa;
- III. Soliciten cambio de adscripción invocando una enfermedad profesional o accidente de trabajo;
- IV. Se presuma que están incapacitados física o mentalmente para el trabajo;
- V. En caso de comprobar si se encuentra bajo los efectos de alcohol o drogas enervantes; y



VI. En los casos previstos en los demás ordenamientos legales.

SINDICATO

CLÁUSULA 86

La Universidad proporcionará al Sindicato, para su uso, un espacio apto con mobiliario de oficina, equipo de cómputo, impresora, servicios de telefonía e internet, para ser destinado a oficina de este sindicato.

La Universidad concederá las facilidades necesarias a la persona que designe el Sindicato, cuyo nombre se hará del conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, para apoyar a los afiliados en la gestión ante el ISSSTEP del otorgamiento de manera oportuna y eficiente de las prestaciones y servicios a las que tienen derecho; actividad que realizará durante su jornada laboral y con goce de salario íntegro por el tiempo que éstas se realicen.

La Universidad concederá las facilidades necesarias a los Secretarios del Comité Ejecutivo y Delegados de este Sindicato para cumplir con sus obligaciones sindicales, durante su jornada laboral y con goce de salario íntegro por el tiempo que éstas se realicen. Se concederán 70 (setenta) h/s/m de manera general, que deberán ser distribuidas entre los integrantes del Comité Ejecutivo Sindical, incluyendo comisiones y personal designado para realizar las funciones, representación y gestiones sindicales, incluyendo las del párrafo que antecede. Lo anterior, sin perjuicio del desempeño de las actividades administrativas o académicas que les correspondan; horas asignadas que deberán estar consideradas dentro de su carga horaria que por contrato le corresponda a cada integrante.

El Sindicato deberá proporcionar a la Universidad la distribución de estas horas asignadas, hasta una semana antes del inicio de cada cuatrimestre.

CAPÍTULO VI

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 87

Los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad tendrán derecho a:

- I. Percibir los salarios y demás prestaciones que le correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad con lo estipulado en el presente Contrato;
- II. Gozar de las licencias que se les otorguen conforme a la Ley, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo;
- III. Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que establece LA LEY DEL ISSSTEP;
- IV. Disfrutar de las vacaciones y descansos en los términos de este Contrato Colectivo



de Trabajo;

V. Asistir a los cursos de capacitación o de actualización que promueva la Universidad, cuando sea designado para ello;

VI. Recibir de sus superiores el respeto y consideración debidos en sus relaciones de trabajo;

VII. Contar con los materiales, herramientas, útiles y equipo necesario para el desempeño de su trabajo;

VIII. Participar en las actividades deportivas y culturales y utilizar las instalaciones existentes para ello;

IX. Recibir los estímulos y las recompensas, así como el reconocimiento por escrito de la Institución, por el desempeño satisfactorio de aquellas tareas que les haya encomendado;

X. Recibir un fondo por concepto de ahorro para el retiro, así como recibir la información de la Institución o empresa que maneja dicho fondo de ahorro, y los estados de cuenta detallados de acuerdo a la normatividad aplicable, y

XI. Los demás que prevengan La Ley, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y otras normas jurídicas aplicables.

FOMENTAR LA CULTURA Y EL DEPORTE.

CLÁUSULA 88

La Universidad se obliga a crear y sostener programas culturales y deportivos.

PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS

CLÁUSULA 89

La Universidad promoverá viajes recreativos a lugares de interés para el trabajador o trabajadora.

BECAS DE SUPERACIÓN PROFESIONAL

CLÁUSULA 90

La Universidad publicará semestralmente para los trabajadores sindicalizados, de acuerdo a la disponibilidad de los recursos presupuestales, la convocatoria para el otorgamiento de becas económicas de posgrado para docentes y para personal administrativo a partir de licenciatura.

Tomando en cuenta la carga de trabajo que se deriva de estas actividades, se les concederá:





1.- Veinticinco por ciento de su carga horaria asignada, distribuidas en la semana para Profesores de Tiempo Completo.

2.- Veinticinco por ciento de su carga horaria asignada, distribuida en la semana a Profesores por Asignatura.

3.- Quince por ciento de su carga horaria asignada, para personal administrativo, técnicos de apoyo y auxiliares técnicos.

Independientemente si gozan o no del beneficio del apoyo al que se refiere el primer párrafo; considerando desde la maestría hasta doctorado para los docentes y desde licenciaturas hasta posgrados para los administrativos, técnicos de apoyo y auxiliares técnicos.

En el entendido que estos beneficios están sujetos a la duración prevista del programa, al desempeño académico del trabajador y a la comprobación semestral.

Las trabajadoras y trabajadores que gocen de una beca económica, establecerán el compromiso de permanecer en la Universidad por lo menos dos años posteriores al término de su posgrado o licenciatura, según corresponda, mediante la formalización de un Convenio de Superación Académica.

AÑO DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA CLÁUSULA 90 BIS



Con el fin de estimular el desarrollo de la investigación y la actualización y mejoramiento del perfil del personal académico, los profesores y profesoras de la Universidad, podrán gozar del beneficio de un año de Investigación Tecnológica o de Estancia en Instituciones Nacionales o en el Extranjero con goce de sueldo, cumpliendo los siguientes requisitos:

- A. Tener seis años de antigüedad.
- B. Ser Profesor de Tiempo Completo.

Para el caso de una estancia dentro de la República Mexicana:

- A. Pertenecer a un cuerpo académico reconocido por el PRODEP.
- B. Contar con trabajos de investigación publicados, con una antigüedad no mayor a un año.
- C. Carta de aceptación de su proyecto de investigación por la institución anfitriona, que deberá acreditar su calidad académica.
- D. Firmar el contrato correspondiente de superación académica, en el que se determinarán los compromisos que el profesor asume con la Institución.



Para el caso de estudios en el extranjero (maestría o doctorado):

- A. Grado académico anterior al correspondiente de estudios actual.
- B. Matrícula de estudiante regular de maestría o doctorado.
- C. Firmar el contrato correspondiente de superación académica, en el que se determinarán los compromisos que el profesor asume con la Institución.

Este beneficio tendrá como duración máxima un año.

INDEMNIZACIONES

CLÁUSULA 91

Las indemnizaciones por despido o riesgo de trabajo y en su caso los finiquitos por retiro voluntario, se otorgarán dando vista al Sindicato.

CLÁUSULA 92

En caso de que se termine la relación laboral entre la Universidad y el trabajador o trabajadora, la Universidad estará obligada a entregar al trabajador o a su beneficiario, el monto referente al concepto del fondo de ahorro para el retiro en un plazo no mayor a 30 días naturales, a partir de la fecha de recepción de la solicitud correspondiente en la Dirección de Administración y Finanzas.

CLÁUSULA 93

La Universidad deberá recibir y registrar, en el área de Recursos Humanos, la declaración formal de beneficiarios de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad, dando vista al Sindicato en el caso de sus afiliados.

NIVELACIÓN TEMPORAL, A CATEGORÍA SUPERIOR.

CLÁUSULA 94

La Universidad dará oportunidad para que el personal sindicalizado tenga la posibilidad de aspirar a un sueldo superior temporalmente, para cubrir licencias sin goce de sueldo de 45 días o más, así como necesidades imprevistas tales como en el caso de muertes o renuncias en sus diversas modalidades.

La Universidad se compromete a convocar al personal sindicalizado para cubrir temporalmente el puesto de las trabajadoras y trabajadores sindicalizados que soliciten una licencia sin goce de sueldo, así como necesidades imprevistas tales como en el caso de muertes o renuncias en sus diversas modalidades, tomando en consideración los perfiles, la antigüedad en la Universidad y la evaluación por parte de una Comisión Dictaminadora Mixta.

Asimismo, en caso de que la trabajadora o el trabajador que solicitó la licencia no se reincorpore en tiempo y forma a sus labores la o el interino tendrá derecho a ocupar definitivamente dicho puesto, previa evaluación satisfactoria al desempeño.



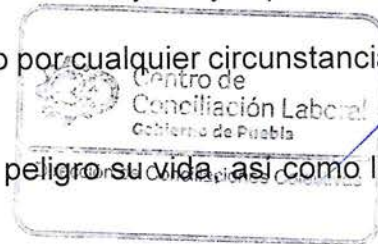
PERMUTAS CLÁUSULA 95

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a la Universidad, cambios de área de adscripción siempre y cuando sean de común acuerdo, si se trata de puestos análogos y que no afecten a la operación de las áreas.

CLÁUSULA 96

Los trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Presentarse a sus labores, aseado y vestido adecuadamente. Cuando en el centro de trabajo se establezca la obligación de utilizar uniformes y el equipo especial, los trabajadores deberán usarlo en las horas de trabajo;
- II. Asistir con puntualidad al desempeño de su trabajo;
- III. Desempeñar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, guardando siempre el respeto debido a sus jefes y superiores;
- IV. Poner al corriente los asuntos de su competencia, cuando por cualquier circunstancia se hayan retrasado ocasionando rezago;
- V. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su vida, así como la de sus compañeros;
- VI. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de los bienes relacionados con el trabajo;
- VII. Acatar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio;
- VIII. Guardar reserva en relación con los asuntos que conozca con motivo de su trabajo;
- IX. Dar aviso a su jefe inmediato superior cuando por causa de enfermedad no puedan asistir a su trabajo;
- X. Tratar con respeto, cortesía y diligencia a los alumnos; ser respetuoso con sus superiores, con sus iguales y con sus subalternos, y atender con respeto y disposición a las personas del público con las que tenga relación por razón de su trabajo;
- XI. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se lo confíen o a los que tenga acceso con motivo de su trabajo;
- XII. Tratar con cuidado y conservar en buen estado las herramientas, equipo, maquinaria, mobiliario, vehículos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo.





Asimismo, deberán informar a sus superiores de los desperfectos o anomalías que adviertan en los citados bienes. Lo establecido en esta fracción no es aplicable cuando el menoscabo que sufran los bienes mencionados se deba al uso normal al que están destinados, o en caso fortuito o de fuerza mayor;

XIII. Entregar a su superior jerárquico, previamente, los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o custodia estén a su cuidado, de conformidad con lo que dispongan las normas jurídicas aplicables, cuando por cualquier causa se termine o modifique su relación de trabajo;

XIV. Atender y someterse a los exámenes que determine el Departamento de Recursos Humanos y el ISSSTEP, debiendo en estos casos proporcionar la información que se le solicite;

XV. Comunicar con toda oportunidad al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el servicio;

XVI. Comunicar inmediatamente a sus superiores cuando sufran accidentes de trabajo o de los que sufran sus compañeros;

XVII. Proporcionar a la Universidad por conducto del Departamento de Recursos Humanos, su domicilio particular y comunicarle dentro de los diez días siguientes los cambios de domicilio que efectúen;

XVIII. Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de la manera en que se logre mejor el objeto a que están destinados, mediante el uso racional de los mismos;

XIX. Prestar auxilio cuando por siniestro o cualquier otra causa exista un riesgo actual que ponga en peligro a las personas o los bienes públicos, aun cuando no se trate de su servicio habitual;

XX. Responder de los daños que se causen a los bienes cuando dichos daños les sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia. La responsabilidad que previene esta fracción se entiende sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan;

XXI. Presentarse dentro de los plazos establecidos, cuando sean: cambiados de adscripción para realizar labores de la misma naturaleza que las contratadas, en las áreas de adscripción que se indican en su contrato individual. Estos cambios sólo podrán ser ordenados o autorizados por la Rectoría, y

XXII. Cumplir las comisiones temporales que por necesidad del servicio se les encomienden, aun cuando sean en lugar distinto en el que habitualmente prestan sus servicios, siempre que se les proporcionen los medios materiales y económicos necesarios conforme al presupuesto y con 24 horas de anticipación.



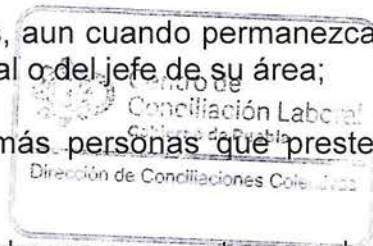
CLÁUSULA 97

El personal académico además de las obligaciones previstas en la cláusula anterior y que en su caso le correspondan, tendrá las que establezca el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA).

CLÁUSULA 98

Los trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes prohibiciones:

- I. Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo del teléfono e Internet, así como los demás recursos energéticos y materiales de la Institución;
- II. Proporcionar a particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en los centros de trabajo, salvo que ello sea parte de sus servicios;
- III. Llevar a cabo ventas o colectas, establecer cajas de ahorro y organizar rifas o sorteos en los centros de trabajo;
- IV. Abandonar o suspender indebidamente sus labores, aun cuando permanezca en el centro de trabajo, sin autorización del representante legal o del jefe de su área;
- V. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios en la Universidad;
- VI. Asistir en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas enervantes a su lugar de trabajo;
- VII. Introducir bebidas embriagantes o productos enervantes a cualquiera de los lugares de trabajo de la Universidad;
- VIII. Solicitar o aceptar del público dádivas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado;
- IX. Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amenazas, acosos, amagos, injurias, malos tratamientos a sus alumnos, jefes o compañeros de trabajo, o contra los familiares de unos u otros, dentro o fuera de las horas de labores, salvo que medie provocación y que obre en defensa propia; inducir a los alumnos a cometer desacatos a la normatividad o faltar a clases;
- X. Registrar, marcar o firmar el control de las asistencias que esté establecido, por otro trabajador;
- XI. Promover la suspensión de labores dentro de la Institución o participar en paros o suspensiones de labores, fuera del procedimiento expresamente autorizado por la Ley;





XII. Faltar al trabajo sin causa justificada. Las causas de justificación de las inasistencias deberán ser comunicadas por el trabajador a más tardar 24 horas posteriores a su inasistencia a los responsables de las áreas correspondientes, quienes deberán remitirlas de inmediato al Departamento de Recursos Humanos;

XIII. Ejecutar actos u omisiones inmorales en el centro de trabajo o que, de alguna manera, afecte al decoro de las oficinas o lugares de trabajo, o la consideración debida al público, a los alumnos y demás compañeros de trabajo;

XIV. Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante dentro de los recintos oficiales, salvo que se trate de reuniones de índole académica o sindical en horas que no interrumpen el horario normal de labores, previa autorización de los responsables de las áreas correspondientes, con la aprobación del representante legal de la Universidad;

XV. Sustraer fondos, valores o bienes, documentos útiles u objetos de trabajo que sean propiedad o estén al servicio de la Universidad;

XVI. Abandonar las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, poniendo en peligro la salud o la vida de las personas y los propios bienes;

XVII. Portar armas durante las horas de trabajo, salvo los casos que estén autorizados por razón de su servicio;

XVIII. Utilizar las herramientas, maquinaria, equipo, útiles y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, para objeto distinto al que estén destinados;

XIX. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos, así como destruirlos, sustraerlos o traspapelarlos;

XX. Incurrir en actos escandalosos que menoscaben su buena reputación, de tal manera que lo conviertan en persona indigna de permanecer al servicio de la Universidad;

XXI. Hacer propaganda de cualquier tipo dentro de las instalaciones de la institución, salvo que se trate de eventos culturales, deportivos, científicos y eventos sindicales que promueva el Sindicato, casos en los cuales la propaganda se fijará en los espacios destinados para ello por la Universidad, y

XXII. Las demás que les impongan las leyes y reglamentos aplicables.

CLÁUSULA 99

La violación comprobada por parte del trabajador a cualquiera de las prohibiciones que le impone la cláusula anterior o el incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, serán sancionados por el representante legal de la Universidad, quien aplicará las correcciones disciplinarias y sanciones correspondientes,



en los términos del presente Contrato y el Reglamento Interior de Trabajo, según el caso. En caso de alguna comparecencia, el trabajador podrá ser acompañado por el Secretario del Trabajo y Conflictos u otro representante sindical.

CAPÍTULO VII DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL SINDICATO

GESTIÓN SINDICAL CLÁUSULA 100

Los representantes de la Universidad y los responsables de áreas académicas y administrativas de la misma, convendrán con los representantes sindicales los horarios más adecuados para tratar asuntos de interés general del Sindicato o de los trabajadores en lo particular, salvo casos extraordinarios o de urgencia.

DERECHO A LA INFORMACIÓN CLÁUSULA 101

La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho a que se le proporcione directamente la información que solicite, conforme a los temas contenidos en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Dicha información será referente a todos aquellos acuerdos y determinaciones que repercutan en las relaciones laborales.

CLÁUSULA 102

La Universidad y el Sindicato consensarán los proyectos de normatividad que contengan condiciones Generales de Trabajo.



CLÁUSULA 103

Todo escrito presentado por el Sindicato a la Universidad, que contenga una solicitud de información o que formule una petición relativa a los derechos individuales o colectivos estipulados en este contrato y las demás disposiciones legales aplicables, deberá ser contestada también por escrito, por la autoridad o funcionario designado para ello, a quien vaya dirigida dicha solicitud o petición, de manera fundada y razonada, en un término no mayor de cinco días hábiles.

CLÁUSULA 104

En aquellos casos en que las reuniones sindicales se efectúen en horarios de trabajo, los mandos medios y superiores otorgarán los permisos sin condición alguna, a los trabajadores afiliados al Sindicato, el Sindicato notificará con anticipación para tomar las medidas pertinentes.



LICENCIA DE LA COMISIÓN REVISORA Y/O NEGOCIADORA CLÁUSULA 105

La Universidad concederá las facilidades necesarias a los trabajadores que integren la Comisión Revisora para el cumplimiento de sus obligaciones sindicales, que serán previas y posteriores a la presentación del Pliego Petitorio correspondiente, con goce de salario por el tiempo que éstas se realicen. La Comisión estará integrada por no más de diez trabajadores sindicalizados que sean designados para tal efecto, para lo cual el Sindicato proporcionará los nombres por escrito de los mismos.

La Comisión Revisora del Contrato Colectivo dará seguimiento y vigilará que se cumplan las cláusulas del presente Contrato hasta la próxima revisión contractual. En caso de incumplimiento y una vez recabadas las evidencias se acudirá a la Junta Local de Conciliación para su reclamo.

PRÉSTAMO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS CLÁUSULA 106

El Sindicato podrá hacer uso de las instalaciones y servicios de la Universidad, para realizar actividades propias del Sindicato, previo permiso o autorización que le conceda la Universidad.

TABLEROS SINDICALES CLÁUSULA 107

La Universidad instalará, previa solicitud del Sindicato, un tablero sindical con seguro, en el lugar que ambas partes convengan, cuya finalidad será cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del Sindicato.

CONSERVACIÓN DE DERECHOS CLÁUSULA 108

La Universidad reconoce que las trabajadoras y trabajadores académicos pertenecientes al sindicato que en determinado momento ocupen cargos administrativos dentro de la Institución, no perderán sus derechos sindicales. Cuando el sindicalizado pase a ser personal de confianza, se abstendrá de participar en las actividades propias del Sindicato.

CUOTAS SINDICALES CLÁUSULA 109

La Universidad practicará los descuentos a los salarios de las trabajadoras y trabajadores sindicalizados por concepto de cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias, a petición del Sindicato, y las entregará al Tesorero del Sindicato dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuó el pago.

Las cuotas ordinarias serán las previstas en los estatutos del Sindicato, y la Universidad no podrá suspender sus descuentos sin la petición escrita del propio Sindicato o bien



cuando el trabajador o trabajadora se lo solicite, manifestando por escrito, haber renunciado al Sindicato.

Las cuotas extraordinarias serán para un evento determinado y serán descontadas por la Universidad previa comprobación que haga el Sindicato de haber sido acordadas en una asamblea general convocada para el efecto. En caso de inconformidad de algún sindicalizado por el descuento practicado, la Universidad le reembolsará incondicionalmente al afectado el numerario correspondiente, a más tardar en cinco días hábiles, y su monto se lo descontará al Sindicato de las otras cuotas, sin responsabilidad para la Universidad.

CLÁUSULA 110

El presente Contrato Colectivo de Trabajo deroga todos los que se hayan firmado con anterioridad, así como todos los pactos o convenios que se le opongán.

CURSOS GRATUITOS

CLÁUSULA 111

La Universidad se compromete a poner a disposición el uso de las instalaciones y servicios con que cuenta, para otorgar cursos sabatinos gratuitos de inglés e informática para los hijos de los trabajadores sindicalizados y para tal efecto de manera cuatrimestral la Universidad y el Sindicato acordarán el listado de los maestros que dispongan de horas complementarias (de apoyo) y que cuenten con perfiles de informática e inglés para que impartan las clases sabatinas. En función a esta designación y de la demanda, la Universidad estará en condiciones de planear, organizar y de establecer los requisitos para dichos cursos.

CAJERO AUTOMÁTICO

CLÁUSULA 112

La Universidad se compromete a gestionar la instalación y operación de un cajero automático de Banamex y uno de Santander dentro de la Universidad.

RELOJ CHECADOR

CLÁUSULA 113

La Universidad se compromete a instalar reloj checador en cada uno de sus edificios, a partir del cuatrimestre mayo-agosto 2015; así mismo el personal se hará responsable de darle buen uso a los mismos.

COMIDA A MENOR COSTO

CLÁUSULA 114

La Universidad se compromete a realizar las gestiones y mecanismos correspondientes para que los trabajadores reciban el servicio de comidas a un menor costo en la cafetería de la Institución. Lo anterior aplicará con el próximo proveedor contratado para el servicio.



HORAS ACUMULADAS CLÁUSULA 115

Todas y todos los Profesores por Asignatura y responsables de laboratorios sindicalizados, estos últimos previo acuerdo con su jefe inmediato, podrán checar las horas entre el final del cuatrimestre e inicio del siguiente como horas acumuladas continuas en el horario que más les convenga, pudiendo cubrir hasta 8 horas diarias, incluyendo horas fraccionarias, es decir, de manera ilustrativa pero no limitativa se ejemplifica de la siguiente manera: si se checa a las 10:15 y se tienen 2 horas, la salida será checada a las 12:15 horas. Por su parte la Universidad mantendrá la oferta de cursos inter-cuatrimestrales para aquellos Profesores por Asignatura y responsables de laboratorio, estos últimos previo acuerdo con su jefe inmediato, que deseen fortalecer su formación permanente y en tal virtud podrán checar de forma acumulada en el horario del curso seleccionado. En caso de que el periodo de días en el que se chequen horas acumuladas exceda al periodo de días de impartición de los cursos inter-cuatrimestrales con asistir y acreditar dicho curso, la Universidad justificará los días restantes. En caso de que el Profesor por Asignatura imparta cursos propedéuticos en el periodo inter-cuatrimestral con impartir dichos cursos la Universidad justificará los días restantes. Para la asignación de horarios de quienes imparten dichos cursos, la Universidad observará sus horarios laborales vigentes establecidos en el SIGA o su equivalente, a menos que el docente acepte o le convenga impartirlos en algún otro horario.

Todas y todos los Profesores de Tiempo Completo sindicalizados podrán checar las horas entre el final del cuatrimestre e inicio del siguiente como horas acumuladas continuas o discontinuas en el horario que más les convenga. Lo anterior no afectará el otorgamiento del premio de puntualidad.

MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CLÁUSULA 116

Los trabajadores sindicalizados podrán modificar la relación de trabajo con la Universidad, en términos de respeto a la antigüedad y todos los derechos ganados por la misma y en función de necesidades de perfiles, presupuesto, habilidades requeridas, resultados de evaluaciones y demás requisitos que garanticen la operación institucional.

La selección se dará conforme a la emisión de convocatorias y el número de horas por asignar será conforme a la cláusula 11 del Contrato Colectivo vigente.

De conformidad con lo estipulado por los artículos 692 y demás relativos aplicables en la Ley Federal del Trabajo y con apoyo en los artículos 2554 y 2587 del Código Civil para el Distrito Federal y sus correlativos en los Estados de aplicación supletoria, esta representación sindical otorga las más amplias facultades que en derecho existan, inclusive en los casos en que se requiera cláusula especial al C. LIC. JORGE RENE SÁNCHEZ JUÁREZ Y C. LIC. HIRAM ERICK SÁNCHEZ PAVÓN para administrar el presente Contrato Colectivo de Trabajo.



CLÁUSULA 117

Para efecto de dar cumplimiento al capítulo 111 Bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, las partes deberán dar seguimiento y continuidad permanente a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual está integrada por tres representantes de cada parte. En caso de que algún integrante por alguna razón deje de pertenecer a dicha Comisión, la Universidad o el Sindicato, dependiendo del integrante que haya dejado el cargo, nombrará uno nuevo.

CLÁUSULA 118

Para el efecto de dar puntual cumplimiento al artículo 509 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, las partes deberán dar seguimiento y continuidad permanente a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, integrada por tres representantes de cada parte. En caso de que algún integrante por alguna razón deje de pertenecer a dicha Comisión, la Universidad o el Sindicato, dependiendo del integrante que haya dejado el cargo, nombrará uno nuevo.

CLÁUSULA 119

La Universidad se compromete a gestionar la celebración de convenios con empresas (papelerías, funerarias, zapaterías, etc.) para que los trabajadores reciban descuentos y facilidades de pago al comprar sus productos o contratar sus servicios.

GESTIONES PARA LA ADQUISICIÓN DE EQUIPO DE CÓMPUTO CLÁUSULA 120

La Universidad gestionará y suscribirá convenios con las empresas fabricantes o distribuidores para que el personal sindicalizado pueda realizar la adquisición de equipo de cómputo, aplicando en su caso, descuentos de manera quincenal vía nómina, conforme a los términos y condiciones que el trabajador pacte con la empresa en el contrato correspondiente.

TELETRABAJO CLÁUSULA 121

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos de la Universidad, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y la Universidad.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la Universidad y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por estas disposiciones las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de la Ley, el contrato contendrá: Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes; naturaleza y características del trabajo; monto del salario, fecha y lugar o forma de pago, y el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo; la descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo; los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y las demás estipulaciones que se convengan.

En modalidad de teletrabajo, la Universidad tendrá las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.



Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Lo anterior, se implementará conforme a los lineamientos que al efecto sean emitidos por la Universidad y en apego a la normatividad aplicable.

CLÁUSULA 122. DERECHO A LA EDUCACIÓN

Para el desempeño de las funciones y actividades académicas, se observará lo dispuesto en el artículo 3° constitucional y normatividad aplicable.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a las doce horas del día de su firma, con la excepción señalada en el transitorio tercero.

El Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia para su revisión a partir del 7 de noviembre de 2023, sin menoscabo de lo que establece la Ley Federal de Trabajo en los artículos 399 y 399 Bis.

SEGUNDO. - La Universidad no será responsable de los servicios que preste el ISSSTEP. Cualquier deficiencia en sus servicios le será reclamable a dicha Institución por los trabajadores. Sólo en el caso de que por cualquier motivo quede sin vigencia el convenio de incorporación al régimen del ISSSTEP, de los trabajadores de la Universidad, ésta responderá por las enfermedades y riesgos profesionales en los términos de la Ley Federal del Trabajo, por todo el tiempo que dure la desincorporación. Estando incorporados al ISSSTEP los trabajadores de la Universidad, ésta exigirá al Instituto cada vez que sea necesario, por los conductos y vías adecuados, que otorgue de manera oportuna y eficiente todas y cada una de las prestaciones convenidas, y otorgará a los trabajadores y trabajadoras todas las constancias necesarias para que hagan valer sus derechos ante la misma Institución.

El Sindicato dará aviso a la Universidad de la anomalía en atenciones para que la UTP exija al ISSSTEP el cumplimiento del convenio respectivo.



Gestionar un convenio con el ISSSTEP para que cada tres meses las UNIDADES MÓVILES del ISSSTEP otorguen el servicio de medicina preventiva y consulta general al interior de la Universidad y los servicios de exámenes de agudeza visual (optometría) cada seis meses, durante dos o tres días por evento.

La Universidad se compromete a asesorar en materia de seguridad social al Sindicato, en beneficio de sus agremiados; las veces que sea necesario al respecto.

TERCERO.- El contenido de las cláusulas 13, 67, 73 y 76 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, entran en vigor a partir del uno de enero del año dos mil veinticuatro.

CUARTO. - Para la operación de la Cláusula 71, al inicio de cada cuatrimestre se proporcionará a cada profesor frente a grupo un juego de cuatro plumones de óptima calidad y un borrador, para que contra entrega, la Universidad lleve a cabo la sustitución de cada plumón terminado, pudiendo cambiar hasta el número de plumones indicados en la Cláusula 71 al cuatrimestre, por cada profesor.

QUINTO. - La Universidad incrementará los salarios de los trabajadores conforme a las modificaciones al tabulador que efectúe la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la Secretaría de Educación Pública. Tales incrementos surtirán efecto en los montos, términos, plazos y condiciones que establezcan las Autoridades Hacendarias y de Educación y conforme a la liberación que ellas hagan de los recursos correspondientes.

SEXTO.- Las prestaciones económicas de monto fijo, no ligadas al salario, contempladas en el presente Contrato, serán incrementadas en los montos, términos, plazos y condiciones que establezcan las autoridades hacendarias y de educación, y conforme a la liberación que ellas hagan de los recursos correspondientes.

SÉPTIMO.- El Reglamento Interior de Trabajo que establecerá las condiciones específicas para lograr la mayor seguridad y regularidad en el desempeño de actividades de los trabajadores administrativos, docentes, técnicos de apoyo y auxiliares técnicos, será elaborado y acordado por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, de conformidad con el Título Séptimo Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo (Reglamento Interior de Trabajo), en un plazo de seis meses contados a partir de que entre en vigor el presente contrato colectivo de trabajo.

OCTAVO.- La Universidad otorgará al personal sindicalizado facilidades para que asistany participen en los eventos culturales y sindicales que organice el Sindicato, de acuerdo al programa que hará del conocimiento de la Universidad al menos con ocho días de anticipación cuando se trate de eventos ordinarios, para tomar las medidas pertinentes.

NOVENO.- En función de los recursos extraordinarios que la Universidad gestione y logre, se compromete a emitir y difundir convocatorias para el otorgamiento de becas, asimismo establecer y difundir los programas de capacitación, adiestramiento y de actualización profesional y técnica, para Profesores de Tiempo Completo, Profesores por Asignatura / Personal Administrativo, Técnicos de Apoyo. El personal se compromete a participar en



dichos programas, preferentemente dentro de su jornada laboral y cumplir con los compromisos adquiridos.

DÉCIMO.- Respecto a la incorporación de los trabajadores al régimen del ISSSTEP, la Universidad se compromete a entregar a la representación sindical el convenio vigente de incorporación y/o sus modificaciones que la Institución celebre con el ISSSTEP, en el cual se contempla, entre otras cosas, las aportaciones CON RESPECTO AL FONDO DE VIVIENDA, para contar los trabajadores de la Universidad con esta prestación.

DÉCIMO PRIMERO. - La Universidad se compromete a hacer un estudio de costos a efecto de determinar la factibilidad de ampliar la cobertura de seguro contra accidentes que actualmente tiene contratado.

DÉCIMO SEGUNDO. - Los trabajadores que por sus funciones sean sindicalizados y que a la fecha de entrar en vigor el presente contrato estén fungiendo en alguna actividad administrativa de confianza, retomaran a sus puestos de origen cuando cese la misma, sin menoscabo alguno de sus derechos sindicales.

DÉCIMO TERCERO. - La Universidad informará oportunamente al Sindicato, sobre los resultados de las gestiones que se realicen con respecto a las mejoras en los tabuladores, prestaciones y demás conceptos que tengan relación con las remuneraciones que perciben.

DÉCIMO CUARTO. - La Universidad y el Sindicato se comprometen durante el año 2011 a designar una comisión que se encargue de la elaboración del Reglamento de Ingreso, Promoción Evaluación y Permanencia del personal administrativo.

DÉCIMO QUINTO. - Mientras el RIPPPA, no esté en funcionamiento y aplicación, la Comisión Dictaminadora tomará en consideración para la promoción o escalafón de los Profesores de Tiempo Completo Asociado "C", los expedientes de mayor antigüedad, cumplan con los parámetros de evaluación y dictaminación que permitan ser promovido a Titular "A" o Titular "B" según sea el caso. Se deberá tomar en consideración que los Profesores de Tiempo Completo Asociado "C" que a la fecha no tienen igualación, son susceptibles de ser sujetos de promoción. Mediante este mecanismo alterno sustituto provisional del RIPPPA y en esta primera instancia el siguiente nivel a alcanzar por los candidatos a promoción será el de Profesor de Tiempo Completo Titular "A" de acuerdo al tabulador vigente emitido por la Secretaría de Educación Pública Federal y el número máximo de profesores de Tiempo Completo Asociado "C" que podrán promocionarse es de 3 por cuatrimestre. Dicha comisión empezará la evaluación a partir de los 15 días hábiles de firmado el presente Contrato Colectivo de Trabajo siendo la primera promoción en el cuatrimestre que va del mes de Septiembre a Diciembre del año 2011.



DÉCIMO SEXTO. - En virtud de que no están presupuestadas las categorías de Titular "A" y Titular "B" dentro del presupuesto y catálogo de categorías autorizados a la Universidad, convienen las partes que una comisión mixta integrada por tres miembros del Sindicato y/ tres de la Institución, realizarán las gestiones ante las autoridades educativas Federales y Estatales, para que dichas categorías sean incluidas en su presupuesto. De ser autorizadas dichas categorías y el presupuesto correspondiente, los Profesores de Tiempo Completo Asociados "C" ya promovidos a la categoría del Titular "A" bajo el procedimiento que se establece en el Transitorio anterior, dicho beneficio se les otorgará en orden cronológico considerando a aquellos trabajadores que participaron a partir de la convocatoria correspondiente al periodo enero-abril del 2012 y así sucesivamente, siendo promovidos paulatinamente a la categoría Titular "B" en base al presupuesto y vigencia autorizados.

Dicha Comisión se conformará a los 15 días hábiles de formalizado el presente Contrato.

DÉCIMO SÉPTIMO. - Los Profesores y Profesoras por asignatura, que hayan ingresado a la Universidad antes del 31 de agosto de 2018, celebrarán contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, de conformidad con los artículos 35, 36, 37, 39A, 39B, 39C, 39D de la Ley Federal del Trabajo, y la cláusula 19 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMO OCTAVO. - Para garantizar la transparencia y equidad en el otorgamiento de las prestaciones no ligadas al salario a que tienen derecho los trabajadores, la Universidad constituirá una Comisión Mixta de Prestaciones no Ligadas al Salario, que se integrará por dos miembros del sindicato y dos de la Universidad.

La Universidad aplicará el presupuesto asignado en el ejercicio que corresponda, de las prestaciones socioeconómicas no ligadas al salario en apego a la normatividad que establezca la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, siendo la Comisión Mixta de Prestaciones no ligadas al Salario el órgano autorizado para la asignación y distribución equitativa y transparente a las trabajadoras y trabajadores de la misma que lo soliciten, dando las facilidades necesarias para su obtención. En caso de que el presupuesto asignado para las prestaciones socioeconómicas no ligadas al salario, en el ejercicio que corresponda sea insuficiente, la Comisión Mixta de Prestaciones no Ligadas al Salario dará preferencia a los trabajadores sindicalizados con mayor antigüedad laboral para la asignación de dichas prestaciones.

DÉCIMO NOVENO. - La Universidad otorgará un seguro contra accidentes para trabajadores y trabajadoras sindicalizados en activo de la Universidad, hasta por una cobertura de la cantidad de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.), que comprende indemnización por fallecimiento accidental, indemnización por pérdidas orgánicas escala B y reembolso de gastos médicos por accidente. Convienen las partes que el costo del seguro será cubierto en su totalidad por la Universidad. La Universidad se obliga a contratar y pagar un seguro de vida colectivo o de grupo en caso de fallecimiento de la trabajadora o el trabajador en activo a los beneficiarios que la trabajadora o trabajador designe por escrito por la cantidad única de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.) en un plazo máximo de 30 días naturales posteriores a



la presentación de la documentación respectiva por parte de los beneficiarios. Convienen las partes que el costo del seguro de vida será cubierto en su totalidad por la Universidad.

VIGÉSIMO.- La comisión que se menciona en el Transitorio Décimo Sexto, también realizará las gestiones correspondientes, para lograr el incremento de los días de aguinaldo para los trabajadores y trabajadoras de la Institución.

VIGÉSIMO PRIMERO.- En el caso de que la Universidad tenga programas o proyectos que se requieran atender los días sábados, podrá acordar con cada trabajador o trabajadora la redistribución de su horario, sin perjuicio de su jornada laboral.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- La Universidad se compromete a buscar el mecanismo alternativo en consenso con el Sindicato para dar mayor confianza, seguridad e información a los trabajadores sindicalizados con respecto al manejo del fondo de ahorro para el retiro (aportaciones, monto acumulado mensual, fecha de la aportación, interés generado y comisiones cobradas; así como sus respectivos porcentajes y considerar la posibilidad de retiros parciales en los mismos términos del sistema de retiro AFORE). La Universidad se compromete a realizar las gestiones para migrar los Fondos de Ahorro para el Retiro del FIDEICOMISO que actualmente maneja dichos fondos a un sistema AFORE, para lo cual se formará una Comisión Mixta Sindicato-UTP la cual realizará un comparativo de los beneficios y desventajas de ambos sistemas. En el mes de julio de 2015, la Universidad se compromete a entregar la información relativa a los Fondos de FIDEICOMISO actuales. La Universidad se compromete a finales del mes de junio de 2015, a entregar los estados de cuenta del FIDEICOMISO, detallados y actualizados. Para el caso de los estados de cuenta retroactivos, la fecha de entrega de los mismos será a más tardar en el mes de diciembre de 2015. La Universidad se compromete a entregar el contrato de FIDEICOMISO el día de la firma del presente Contrato Colectivo.

VIGÉSIMO TERCERO. - Las partes acuerdan que, una vez que entre en vigor el presente Contrato Colectivo de Trabajo, de conformidad con los artículos 132 y 158 de la Ley Federal de Trabajo, se integrará una COMISIÓN MIXTA DE ANTIGÜEDAD / PROMOCIÓN Y PERMANENCIA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, integrada por 4 personas definidas por la Universidad y 4 personas asignadas por el comité ejecutivo sindical, misma que formulará los lineamientos correspondientes dentro de los siguientes 90 días naturales, los cuales serán difundidos a la comunidad universitaria a través de medios oficiales.

Dicha comisión tendrá como prioridad garantizar que los procesos de promoción sean transparentes, para que el personal administrativo pueda acceder a mejores oportunidades laborales.

En caso de incumplimiento por alguna de las partes con lo pactado en el párrafo anterior, la parte cumplidora formulará los lineamientos correspondientes y procederá a notificarle a la otra parte y lo que conforme a derecho corresponde.

VIGÉSIMO CUARTO. - Las partes acuerdan retomar trabajos de las comisiones mixtas en el primer semestre una vez entrado en vigor el presente contrato, para atender los temas



asociados con las cláusulas 66, 74, 94, 102, Transitorio séptimo. A través de reuniones mensuales previo acuerdo de las partes.

Por otra parte, se dará seguimiento y cumplimiento por las partes a los compromisos adquiridos con fecha 11 de enero de 2024 ante la Secretaría de Educación Pública, la Universidad Tecnológica de Puebla y el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, siendo los siguientes puntos:

1.- Se hará una comisión para revisar el incremento salarial de las y los trabajadores de la Universidad y se le hará saber o llegar la demanda del incremento salarial por parte de la Secretaría de Educación Pública Estatal y la Universidad Tecnológica de Puebla a la brevedad posible a la autoridad federal correspondiente. Además de gestiones para las mejoras en los tabuladores, prestaciones y demás conceptos del analítico de puesto con relación a las remuneraciones.

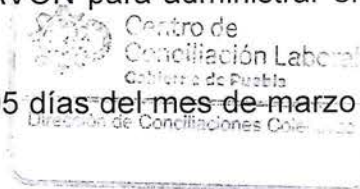
2.- Se creará una mesa de trabajo para discutir mejoras al fideicomiso al que tienen derecho los trabajadores y que estén en la posibilidad de la institución educativa o Universidad.

3.- El seguro de gastos médicos mayores que se plasma en el transitorio décimo primero se atenderá mediante una Comisión Mixta de trabajo.

4.- Se activará la Comisión Mixta de trabajo para analizar y discutir mejoras al RIPPPA Administrativo una vez firmado este convenio.

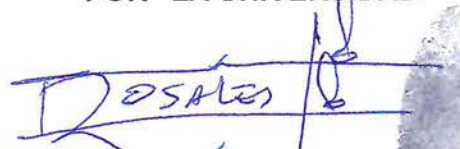
De conformidad con lo estipulado por los artículos 692 y demás relativos aplicables en la Ley Federal del Trabajo y con apoyo en los artículos 2554 y 2587 del Código Civil para el Distrito Federal y sus correlativos en los Estados de aplicación supletoria, esta representación sindical otorga las más amplias facultades que en derecho existan, inclusive en los casos en que se requiera cláusula especial, al C. LIC. JORGE RENE SÁNCHEZ JUÁREZ Y al C. LIC. HIRAM ERICK SÁNCHEZ PAVÓN para administrar el Contrato Colectivo de Trabajo.

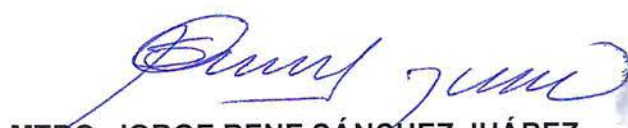
"Cuatro veces Heroica Ciudad de Puebla de Z., Puebla", a los 05 días del mes de marzo de 2024.



POR "LA UNIVERSIDAD"

POR "EL SINDICATO"


DR. VÍCTOR MANUEL ROSALES
MUÑOZ.
RECTOR


MTRO. JORGE RENE SÁNCHEZ JUÁREZ
APODERADO LEGAL


LIC. JULIO CESAR PEDROZA NIEVES
ABOGADO GENERAL


LIC. HIRAM ERICK SÁNCHEZ PAVÓN
APODERADO LEGAL