



Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad  
Tecnológica de Etchojoa Sonora

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE ETCHOJOA  
SONORA**

Expediente: 169 "3" 02/2018 REG.2

## **ÍNDICE**

**CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO II: DE LOS TRABAJADORES Y REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**CAPÍTULO III: DE LA JORNADA DE TRABAJO, PUESTOS, CATEGORIAS Y FUNCIONES**

**CAPÍTULO IV: DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

**CAPÍTULO V: DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES**

**CAPÍTULO VI: DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS**

**CAPITULO VII: DE LOS PUESTOS Y SALARIOS**

**CAPÍTULO VIII: DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS**

**CAPÍTULO IX: DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL**

**CAPITULO X: DE LOS PREMIOS, ESTIMULOS Y BECAS**

**CAPÍTULO XI: DE LOS PROCEDIMIENTOS**

**CAPITULO XII: DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES**

**CAPÍTULO XIII: DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS DE TRABAJO**

**CAPITULO XIV: DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**CAPÍTULO XV: DE LAS SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

**CAPITULO XVI: DE LOS DERECHOS COLECTIVOS Y DEL SINDICATO**

Florentina Ruiz Delia

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE ETCHOJOA Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE ETCHOJOA, SONORA, QUE SUSTITUYE A TODOS LOS ANTERIORES, A PARTIR DEL 10 DE JUNIO DEL 2021.**

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**CLÁUSULA 1.1.-** Las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de Etchojoa, y sus trabajadores agremiados al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Etchojoa Sonora, se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 1.2.-** Son materia del presente contrato, las condiciones generales de trabajo del personal académico y administrativo sindicalizado de la Universidad, con excepción del personal de confianza, con quienes tendrán que realizar contratos individuales de trabajo, especificando prestaciones económicas y condiciones de trabajo que por ningún motivo serán mayores a las expresadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 1.3.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo será revisable total o parcialmente en los términos y condiciones que establezca las leyes de la materia y entrara en vigor el día de su firma, a excepción del incremento salarial que será retroactivo al primero de febrero del año correspondiente y tendrá su aplicación en el centro de trabajo y sus extensiones según sea su caso.

**CLÁUSULA 1.4.-** La Universidad y el Sindicato se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con la que comparecen a la celebración del presente contrato.

**CLÁUSULA 1.5.-** La Universidad reconoce al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Etchojoa Sonora, (SUTUTES), como el titular del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, tratará con este, por conducto de sus Representantes acreditados, todos los problemas que presenten los trabajadores agremiados al Sindicato y que tengan que ver con la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 1.6.-** En ningún caso, los derechos que a favor de los trabajadores se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán Inferiores a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, y con los que ya se cuentan antes de la firma del presente contrato y demás disposiciones aplicables.

Ibarra  
Ruiz  
Dela

9

**CLÁUSULA 1.7.-** Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal de Trabajo que favorezcan a los trabajadores, son Irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo en los reglamentos y convenios que firmen las partes, se resolverán en común acuerdo en Comisión Mixta, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Trabajo y demás normatividad aplicable y vigente, que regule los casos semejantes, así como los usos establecidos que sea más favorables a los trabajadores que prestan sus servicios en la Universidad , tomando en consideración los principios generales del derecho, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

**CLÁUSULA 1.8.-** Los convenios o acuerdos que celebran 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. Las partes acuerdan también que se reconocerá la materialización de la relación de trabajo, sobre todo, cuando de esta se desprendan condiciones de trabajo acordadas tacita o verbalmente y sean diversas a las disposiciones pactadas por escrito.

La Universidad hará del conocimiento de todos y cada uno de los trabajadores el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la página web y redes sociales de SUTUTES, para lo cual se compromete a Insertar una liga al inicio de su página web, estableciendo un acceso en la página principal de la misma, de manera que cualquier persona pueda acceder al presente documento y paginas oficiales de SUTUTES de manera directa.

**CLÁUSULA 1.9.-** Con el objeto de facilitar la aplicación y redacción del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato, convienen en poder emplear las siguientes definiciones:

- **Universidad.** - Universidad Tecnológica de Etchojoa.
- **UTE.** - Universidad Tecnológica de Etchojoa.
- **Sindicato.** – SUTUTES.
- **CONTRATO.** - Contrato Colectivo de Trabajo.
- **REGLAMENTO.** - Reglamento Interior de Trabajo.
- **LA LEY.** - La Ley Federal del Trabajo.
- **DECRETO DE CREACIÓN.** - El Decreto que crea la Universidad Tecnológica de Etchojoa como Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Sonora.
- **LAS PARTES.** - La Universidad y el Sindicato.
- **EL IMSS.** - Instituto Mexicano del Seguro Social.
- **CONVENIOS.** - Convenios aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.
- **COMISION MIXTA o COMISIÓN MIXTA LABORAL** La organización integrada entre la Universidad y el Sindicato, para plantear, analizar, discutir y resolver los asuntos

Delia  
Ruiz  
Díaz



laborales que correspondan a su competencia y a la aplicación y vigilancia del cumplimiento de este Contrato, de los reglamentos y Convenios que acuerden las partes.

- **DEPENDENCIAS.** - Dirección de Administración y Finanzas y sus departamentos, Dirección de Vinculación y sus departamentos, Dirección de División Académica y sus departamentos, Dirección de Planeación y Evaluación sus departamentos y demás centros de trabajo que dependan de la Universidad, donde los trabajadores presten sus servicios a esta Institución.
- **TRABAJADOR.** - Persona que presta sus servicios a la Universidad en los términos de este contrato, en forma personal y subordinada a la Institución.
- **SALARIO.** - Es la retribución que corresponde al trabajador por sus servicios de acuerdo con lo establecido en el presente contrato.
- **PUESTO.** - Plaza o conjunto de funciones que debe hacer un trabajador, especificado en el tabulador de puestos y salarios que tengan vigencia con respecto a este contrato.
- **REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD:** Las personas a quienes confieren ese carácter el Decreto de Creación, así como aquellas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan de la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de la Ley y del contrato.
- **REPRESENTANTES DEL SINDICATO:** Los órganos que establecen los Estatutos Sindicales y las personas con facultades delegadas por el Sindicato para tratar asuntos laborales.
- **CARGA ACADÉMICA.** - Es el tiempo que el académico es contratado por la Universidad, este tiempo puede ser conformado por horas frente a grupo, horas de laboratorio, o cualquier otra actividad de apoyo académico de la Universidad.
- **REPRESENTADO.** Todo aquel trabajador académico o administrativo afiliado al Sindicato
- **RH.** - Departamento de Recursos Humanos.
- **SINDICALIZADO.** Todo aquel trabajador académico o administrativo afiliado al Sindicato.
- **SUBSISTEMA.** Dirección Nacional de Universidades Tecnológicas.
- **INFONAVIT.** - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- **FONACOT.** - Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

**CLÁUSULA 1.10.-** La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos Internos de Sindicato y respetará en todo momento la autonomía sindical, por otra parte, el Sindicato solo Intervendrá en los asuntos que afecten los derechos pactados en este contrato y el marco normativo de los representados.

**CLÁUSULA 1.11.-** Las partes acuerdan que deberá de haber un Representante Sindical con voz en cualquier proceso que pueda afectar los Intereses laborales de los trabajadores sindicalizados.

Thania  
Ruiz

Reyes

Delfina

9

**CLÁUSULA 1.12.-** Las partes acuerdan que cada procedimiento nuevo, o alguno de los ya establecidos, que sea modificado, deberá ser analizado y aprobado en Comisión Mixta para su incorporación a la normatividad vigente.

**CLÁUSULA 1.13.-** Para ocupar las vacantes administrativas que se presenten, sean por tiempo determinado, Indeterminado o por cualquier otra causa, el Sindicato propondrá una terna, dando preferencia al personal sindicalizado existente que cumpla con el perfil solicitado por la Universidad y será la Comisión Mixta Laboral quien defina el candidato apropiado a ocupar dicha vacante.

Si la primera terna no se aprueba algún aspirante, el procedimiento se repetirá hasta que se logré la adjudicación de la plaza.

El procedimiento podrá omitirse en caso de que el Sindicato y la Universidad lleguen a un acuerdo para la asignación de la vacante.

**CLÁUSULA 1.14.-** Las partes acuerdan que el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la Universidad (RIPPPA) será tomado en cuenta siempre y cuando no contravenga lo pactado en este contrato colectivo de trabajo.

## **CAPÍTULO II DE LOS TRABAJADORES Y REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**CLÁUSULA 2.1-** Los trabajadores de la Universidad se clasifican como sigue:

**1. Trabajadores de confianza:** Los que desempeñan funciones de dirección, fiscalización, Inspección y vigilancia, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento, para cuyos efectos en forma enunciativa y no formativa se señalan los siguientes:

- El Rector.
- Directores y Subdirectores.
- Jefes de Departamento.
- Todos Aquellos que por sus funciones y de acuerdo a la Ley tengan ese carácter.

**2.- Trabajadores de base indeterminado:** Los contratados por tiempo Indeterminado los no incluidos en el párrafo anterior y que, por ello, no podrán ser cesados de La Universidad sin causa justificada.

No adquieren la calidad de trabajadores de base indeterminada, los interinos, provisionales y los que sean contratados por obra determinada o por tiempo determinado, siempre y cuando lo exija la naturaleza del servicio que se presta.

Dekha  
Burgos  
Tobarra



3. **Trabajadores por tiempo determinado:** los que sean contratados con este carácter, quienes serán contratados en los casos y términos establecidos en la Ley.
4. **Trabajadores por obra determinada;** Los que sean contratados para una obra cuya naturaleza así lo exija.

**CLÁUSULA 2.2.-** El máximo grado de sindicalización será la Coordinación, para lo cual la Universidad se obliga a que este puesto no desempeñe funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia cuando tengan carácter general ni que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento.

**CLÁUSULA 2.3.-** Se respetarán los derechos adquiridos de aquellos trabajadores sindicalizados cuando se reintegren a su plaza base después de haber desempeñado un puesto de confianza o después de haber gozado una licencia con o sin goce de sueldo.

**CLÁUSULA 2.4.-** La plaza vacante solo podrá ser ocupada interinamente, por el tiempo que dure el desempeño del puesto de confianza o la licencia con o sin goce de sueldo. Por lo que el trabajador interino cesará en su trabajo, sin responsabilidad para la Universidad al momento de presentarse a sus labores el titular de la plaza.

**CLÁUSULA 2.5.-** Para el cumplimiento de sus objetivos la Universidad contará con el siguiente personal:

Académico.

Administrativo.

Mixto.

**CLÁUSULA 2.6.-** El personal académico será contratado por la Universidad para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia. Investigación, vinculación y difusión y todas aquellas actividades establecidas por disposición legal y reglamentaria, así como en los planes y programas académicos que se aprueban por el órgano de Gobierno de la Universidad.

El personal académico, por acuerdo entre las partes, podrá desempeñar funciones administrativas sin perjuicio a su salario cuando así la Universidad lo requiera, en cuyo caso se considerará personal mixto.

**CLÁUSULA 2.7.-** El personal administrativo será contratado por la Universidad para desempeñar tareas no académicas que realicen actividades que posibiliten, faciliten, apoyen y complementen el desarrollo de las actividades académicas.

El personal administrativo, por acuerdo entre las partes, podrá desempeñar funciones académicas sin perjuicio a su salario o condición laboral, cuando así la Universidad lo requiera, en cuyo caso se considerará personal mixto.

David Ruiz Delia

**CLÁUSULA 2.8.-** La contratación de personal por tiempo determinado se hará para cubrir licencias, permisos, castigos disciplinarlos e incapacidades médicas.

**CLÁUSULA 2.9.-** Para el procedimiento de contratación e ingreso de personal docente a la Universidad se tomará en cuenta el reglamento (RIPPPA), sin prejuicio del procedimiento establecido en la cláusula 2.4 de este Contrato.

## **CAPÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO, PUESTOS, CATEGORIAS Y FUNCIONES**

**CLÁUSULA 3.1.-** La Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está al servicio de la Universidad.

**CLÁUSULA 3.2.-** La jornada ordinaria de trabajo que regirá para los trabajadores de la Universidad, no podrá ser en ningún caso mayor de 40 horas Semanales.

**CLÁUSULA 3.3.-** La Universidad otorgará una carga académica mínima de 19 horas/semana/mes por cuatrimestre para un profesores de asignatura sindicalizados.

**CLÁUSULA 3.4.-** La Universidad se compromete a programar a los profesores de asignatura con una carga hasta de 40 horas/semana/mes en función de las necesidades de las diferentes academias.

Y con el objetivo de mejorar las condiciones económicas de los docentes, la Universidad se compromete a gestionar el cambio de horas en la categoria de asigantura B a las categorías siguientes; Profesor de Asignatura C, Técnico Académico A, Técnico Académico B, Técnico Académico C, Profesor Asociado C, Profesor Asociado B, Profesor Asociado A, Profesor Titular A, Profesor Titular B, Profesor Titular C. Siempre y cuando dicho cambio no afecte el ingreso económico y prestaciones de dichos trabajadores.

**CLÁUSULA 3.5.-** La jornada de trabajo para el personal administrativo y los docentes de tiempo completo podrá ser únicamente matutina, con horario de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. los cuales disfrutarán de una hora de descanso para tomar sus alimentos a las 2:00 p.m.

**CLÁUSULA 3.6.-** La jornada de trabajo podrá ser matutina, vespertina o mixta y tendrá la duración máxima que señala la ley. Los trabajadores a quienes se les asigne una jornada continua, disfrutarán de una hora de descanso para tomar sus alimentos. Este periodo será fijado por las partes según las necesidades de la Institución.

Barra  
Ríñ  
Delia



**CLÁUSULA 3.7.-**El trabajador deberá iniciar y concluir la prestación de sus servicios precisamente a la hora acordada por escrito con la Universidad, o en las ya especificadas en este contrato, según sea el caso.

**CLÁUSULA 3.8.-** El Departamento de Recursos Humanos o RH establecerá el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, dependiendo de la naturaleza del servicio a cargo de cada área. En caso de que se realice alguna modificación al sistema de control de asistencia, se deberá notificar por escrito a SUTUTES con al menos con 2 días hábiles de anticipación a la aplicación de la nueva medida.

El departamento de RH deberá notificar quincenalmente las asistencias o inasistencias a los trabajadores por escrito. Al momento que sean citados para firmar nómina.

Los trabajadores estarán obligados a registrar la hora de ingreso y de salida del trabajo utilizando dicho sistema. En general, se establecerán mecanismos que fomenten y estimulen la puntualidad y asistencia, otorgando un estímulo cuatrimestral denominado a la puntualidad que consistirá en tres días de sueldo base según sea el caso. Así como el reconocimiento al cumplimiento de las labores asignadas. Para los anteriores efectos, ambas partes acuerdan que los trabajadores deberán contar con una asistencia y puntualidad perfecta para poder ser acreedores a la referida prestación.

**CLÁUSULA 3.9.-** En el caso de los trabajadores que presten sus servicios en Jornadas de dos turnos, RH le indicará por escrito la forma en que deberán registrar la hora de ingreso y salida, de acuerdo al reglamento.

**CLÁUSULA 3.10.-** El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento o contrato, concediéndoseles 15 minutos de tolerancia para la primera hora de apertura a inicio de clases, es decir, de 8:00 horas am a 9:00 horas am y de 10 minutos de tolerancia para las clases posteriores dos veces a la quincena.

**CLÁUSULA 3.11.-** Cuando el trabajador omita registrar el Inicio o conclusión de su jornada. La omisión será considerada como causa de sanción en los términos del reglamento, a menos que la omisión haya sido por causas Imputables a la Universidad. Será carga probatoria de la Universidad el acreditar las ausencias, inasistencias o demás faltas que norma la presente CLÁUSULA conforme a los medios de control de asistencias referidos en el presente capítulo.

**CLÁUSULA 3.12.-** RH analizará los reportes de puntualidad y asistencia según el procedimiento de puntualidad y asistencia, debiendo notificar al trabajador durante los primeros 5 días hábiles de la quincena siguiente, las faltas y retardos computados durante la quincena quien en los próximos 5 días hábiles deberá comprobar que tenía una incapacidad, permiso o licencia presentando documentación probatoria, de no ser comprobada la falta o retardo el

Ibarra

Ruiz

Delia

9

Departamento de Recursos Humanos(RH) determinará, los descuentos correspondientes que se aplicarán en la siguiente nomina quincenal a procesar, observando el procedimiento establecido en el reglamento.

**CLÁUSULA 3.13.-** Se considera abandono de trabajo cuando el trabajador se ausente injustificadamente del campus universitario 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.

**CLÁUSULA 3.14.-** El procedimiento de puntualidad y asistencia, donde se especifiquen los horarios de las distintas jornadas de trabajo y demás estará especificado en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

**CLÁUSULA 3.15.-** La carga académica cuatrimestral será distribuida de común acuerdo en academia y aprobada en Comisión Mixta, el procedimiento estará especificado en el reglamento.

**CLÁUSULA .16.-** Los trabajadores docentes y administrativos que sean contratados bajo la modalidad de teletrabajo se entenderá como la forma de trabajo a distancia por el que se presta un servicio personal y subordinado a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo éstas, todas aquellas herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información, que pueden y son utilizados para trabajar fuera de las instalaciones de la Universidad, por lo que el trabajador deberá apegarse a lo que indique la Universidad en sus políticas, y la Ley Federal del Trabajo (Ley).

## CAPÍTULO IV DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

**CLÁUSULA 4.I.** Cuando el Sindicato desee participar en la asignación de cursos de educación continua o proyectos específicos deberá acudir al área de vinculación, y coadyuvar en la implementación de mecanismos que para tal efecto se requieran.

Delia Ruiz Barrera



El área de vinculación tendrá un máximo de 5 días hábiles para atender la solicitud del Sindicato.

**CLÁUSULA 4.2.-** En Comisión Mixta Laboral se establecerán los mecanismos de promoción y participación en la prestación de servicios a la industria considerando atender inicialmente las necesidades del sector productivo con personal adscrito a la Universidad que cumpla con el perfil requerido.

**CLÁUSULA 4.3.-** Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a:

- 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.
- Gozar de las licencias que se les otorguen conforme a la Ley, el presente contrato y el reglamento.
- Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que establece la Ley del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social).
- Disfrutar de las vacaciones y descansos en los términos de este contrato Colectivo de Trabajo.
- Asistir a los cursos de capacitación o de actualización que promueva la Universidad, cuando sea designado para ello, dentro del horario de trabajo o en el horario que convengan las partes.
- Recibir de sus superiores el respeto y consideración debidos en sus relaciones de trabajo.
- Contar con los materiales, herramientas, útiles y equipo necesario para el desempeño de su trabajo.
- Participar en las actividades deportivas y culturales utilizando las Instalaciones de la Universidad existentes para ello.
- Recibir los estímulos y las recompensas, así como el reconocimiento por escrito de la Universidad, por el desempeño satisfactorio de aquellas tareas que les haya encomendado.
- Los demás que provengan de la Ley.

**CLÁUSULA 4.4.-** Cada trabajador deberá de recibir el resultado de su evaluación al desempeño o cualquier otra, en tiempo y forma la cual se deberá hacer de conocimiento dentro de los 15 días hábiles una vez concluido el cuatrimestre. El trabajador tendrá derecho de inconformarse del resultado ante la Comisión Mixta quien analizará las evidencias presentadas por el trabajador y la Institución y determinará la clasificación que corresponda.

**CLÁUSULA 4.5.-** La Universidad tendrá como obligaciones las que señala el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, así como las prohibiciones que se contemplan en el artículo 133 de este ordenamiento; adicionalmente, se obliga a, proporcionar los medios necesarios para el traslado

Teresa Ruiz  
Dalia

9

en la realización de actividades tales como: estadías, difusión, visitas a empresas y demás inherentes a su actividad sustantiva.

El trabajador solicitará con al menos 3 días de anticipación los medios necesarios para ejecución de las actividades marcadas en la presente CLÁUSULA .

**CLÁUSULA 4.6.-** La Universidad se obliga a proporcionar viáticos por concepto de hospedaje y alimentación a los trabajadores con comisiones que se desarrollen temporalmente fuera de la ciudad. Esta cantidad se ajustará a los criterios establecidos en el siguiente tabulador:

#### TABULADOR DE VIÁTICOS

##### A) TARIFA DE VIÁTICOS ESTATAL

TARIFA DE VIÁTICOS MÁXIMA (POR DÍA)	
NIVEL DE APLICACIÓN	IMPORTE EN PESOS (\$)
Director General (Rector)	\$1,350.00
Director	\$1,100.00
Subdirector	\$1,000.00
Personal de Base	\$700.00

##### B) TARIFA DE VIÁTICOS NACIONAL

TARIFA DE VIÁTICOS MÁXIMA (POR DÍA)	
NIVEL DE APLICACIÓN	IMPORTE EN PESOS (\$)
Director General (Rector)	\$1,750.00
Director	\$1,550.00
Subdirector	\$1,500.00
Personal de Base	\$950.00

##### C) TARIFA DE VIÁTICOS AL EXTRANJERO

TARIFA DE VIÁTICOS MÁXIMA (POR DÍA)	
NIVEL DE APLICACIÓN	IMPORTE EN DÓLARES AMERICANOS
Director General (Rector)	200.00
Director	180.00
Subdirector	140.00
Personal de Base	100.00

Ruiz Barra  
Delia

#### D) GASTOS DE CAMINO

TARIFA DE VIÁTICOS MÁXIMA (POR DÍA)	
NIVEL DE APLICACIÓN	IMPORTE EN PESOS (\$)
Director General (Rector)	\$500.00
Director	\$400.00
Subdirector	\$400.00
Personal de Base	\$300.00

Todo ello se deberá otorgar a más tardar 1 día anterior hábil de la fecha de inicio de la comisión. En caso de que la Universidad no cumpla con esta disposición, el trabajador comisionado no estará obligado a desempeñar la comisión asignada.

**CLÁUSULA 4.7.-** La Universidad exentará del importe de Inscripción o reinscripción al trabajador, su cónyuge, así como a sus hijos que estudien en esa Institución, siempre y cuando sean aceptados previo procedimiento de los requisitos reglamentarlos y se mantengan como alumnos regulares.

**CLÁUSULA 4.8.-** Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

- Presentarse a sus labores aseados y vestidos adecuadamente.
- Asistir con puntualidad al desempeño de su trabajo.
- Desempeñar su trabajo con la Intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, guardando siempre el respeto debido sus jefes y superiores.
- Poner al corriente los asuntos de su competencia, cuando por cualquier circunstancia se hayan retrasado ocasionando rezago.
- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en riesgo su vida, salud y seguridad, así como las de sus compañeros.
- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de las instalaciones o bienes propiedad de la Universidad.
- Acatar las órdenes e Instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio.
- Guardar reserva en relación con los asuntos que conozca con motivo de su trabajo.
- Dar aviso a su jefe inmediato superior cuando por causa de enfermedad no puedan asistir a su trabajo y justificar su inasistencia con incapacidad expedida por el IMSS.
- Tratar con respeto, cortesía y diligencia a los alumnos, ser respetuoso con sus superiores, con sus iguales y subalternos, y atender con respeto y disposición a las personas del público con las que tenga relación por razón de trabajo.

Dra. Ruiz Delia



- Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen o a los que tenga acceso con motivo de su trabajo.
- Tratar con cuidado y conservar en buen estado las herramientas, equipo, maquinaria y mobiliario, vehículos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo. Así mismo, 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 sufren los bienes mencionados se deba al uso normal al que estén destinados, o en caso fortuito o de fuerza mayor.
- Cuando por cualquier causa se termine su relación de trabajo, 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.
- Comunicar con toda oportunidad al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el servicio.
- Comunicar inmediatamente a sus superiores cuando sufra un accidente de trabajo o cuando lo sufran sus compañeros.
- Proporcionar a la Universidad por conducto de RH, su domicilio particular.
- Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de manera en que se logre mejor el objeto a que estén destinados, mediante el uso racional de los mismos.
- 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.
- 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, debiéndose observar el procedimiento que señala el reglamento.
- Presentarse dentro de los plazos establecidos cuando haya aceptado el cambio de adscripción para realizar labores de la misma naturaleza que las contratadas.

#### **CLÁUSULA 4.9.- Los trabajadores tendrán las siguientes prohibiciones:**

- 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.
- Proporcionar a particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en la Universidad, salvo que ello sea parte de sus servicios.
- Llevar a cabo ventas o colectas y organizar rifas o sorteos en la Universidad.
- Abandonar o suspender indebidamente sus labores.
- Distraer de sus labores a sus campaneros y demás personas preste sus servicios a la Universidad.
- Solicitar o aceptar del público dadiwas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado.

Ruiz Dávila



- Registrar, marcar o firmar el control de asistencias que corresponda a otro compañero de trabajo.
- Faltar al trabajo sin causa justificada. Las causas de Justificación de las inasistencias deberán ser comunicadas por el trabajador a RH, en los tiempos establecidos en el presente contrato o en el reglamento.
- 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.
- Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante dentro de los recintos oficiales, salvo que se trate de reuniones de índole académica o sindical siempre y cuando no interrumpan el horario normal de labores.
- Sustraer fondos, valores o bienes, documentos útiles y objetos de trabajo que sean de propiedad o estén al servicio de la Universidad.
- 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 citadas y los propios bienes.
- Portar armas durante las horas de trabajo, salvo los casos que estén autorizados para ello por razón de su servicio.
- 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.
- Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos al como destruirlos, sustraerlos o traspapelarlos.
- Hacer propaganda de cualquier tipo dentro de las instalaciones de la Universidad, 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 acordados por las partes.
- Hacer uso indebido del correo electrónico institucional o personal, así como de las redes sociales y cualquier otro medio electrónico en contra de la Universidad y su personal.
- Las demás que les impongan las leyes y reglamentos aplicables.

**CLÁUSULA 4. 10.-** La violación por parte del trabajador o cualquiera de las prohibiciones que le impone la cláusula anterior o el incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente contrato o reglamento, serán consideradas como causales de aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo a lo previsto en el reglamento.

## CAPÍTULO V DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES

**CLÁUSULA 5.1.-** Son días de descanso obligatorio los siguientes:

Delia Ruiz Flaura

9

- El día primero de enero, en caso de caer en periodo vacacional, este se recorre al primer día hábil del año.
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- El ultimo lunes de febrero en conmemoración del 24 de febrero.
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- El día primero de mayo.
- El día cinco de mayo.
- El día 10 de mayo.
- El día quince de mayo por conmemoración del día del maestro.
- El siguiente día hábil después del tercer domingo de junio por conmemoración del día del padre
- Solo para sindicalizados el primer viernes de julio por Aniversario del Sindicato, en caso de ser día inhábil por cualquier motivo, el día hábil inmediato siguiente.
- El día dieciséis de septiembre.
- El día dos de noviembre.
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- El día primero de diciembre cada seis años, cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal.
- El día veinticinco de diciembre.
- Los que se incluyan en el calendario escolar de la Universidad.
- Aquellas que indiquen por escrito las Instituciones de Gobierno por actos diversos.

Cuando los días de descanso obligatorio coincidan con sábados, domingos o vacaciones, estos se recorren al día hábil inmediato siguiente.

**CLÁUSULA 5.2.-** Por cada cinco días de labor el trabajador disfrutará de dos días de descanso, los cuales serán sábado y domingo, con goce íntegro de salario.

**CLÁUSULA 5.3.-** Los trabajadores sindicalizados disfrutarán de tres periodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles para las vacaciones denominadas semana santa, diez días hábiles para vacaciones decembrinas y quince días hábiles para las vacaciones de verano, quedando de la siguiente manera:

- Semana Santa y Semana de Pascua.
- De verano durante la segunda quincena del mes de Julio y la primera semana de agosto.
- Decembrinas durante la segunda quincena del mes de diciembre y la primera de enero.

**CLÁUSULA 5.4.-** Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones con goce de salario, conforme al calendario escolar de la Universidad sin perjuicio de los ya incluidos en este contrato.

En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulables, pero tratándose de aquellos que se requiera que continúen laborando por necesidades del servicio en dichos periodos, disfrutarán

Herrera

Briz

Delia

J

sus vacaciones con posterioridad a los mismos previo acuerdo por escrito de las partes. Cuando las necesidades de la Universidad así lo requieran, la Comisión Mixta, a propuesta de los responsables de las áreas correspondientes, determinará qué trabajadores se quedarán de guardia durante los períodos vacacionales.

Cuando algún trabajador labore los días asignados como vacaciones estos le serán permutados, por un periodo diverso cuya permuta al periodo vacacional deberá ser un acto voluntario y por escrito por el trabajador y la Universidad, y deberá ser remunerado como lo marca la Ley y/o el contrato.

**CLÁUSULA 5.5.-** El derecho a las vacaciones es irrenunciable; por tanto, no podrá exigirse compensación económica cuando no se disfruten los periodos establecidos para ello.

## **CAPÍTULO VI DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS**

**CLÁUSULA 6.1.-** La Universidad concederá permisos con goce integral de salario al personal sindicalizado.

**CLÁUSULA 6.2.-** Las licencias y permisos con goce y sin goce de sueldo estarán definidas en el presente contrato colectivo o en su defecto deberán ser solicitadas por el interesado, mediante escrito dirigido a la Dirección de Administración y Finanzas con atención al Departamento de Recursos Humanos, a quien en lo sucesivo se le denominará RH, con copia a su Jefe Inmediato y al Sindicato, anexando la documentación que avale la solicitud.

Quedando obligada la Universidad a presentar un Informe detallado al Sindicato sobre las solicitudes hechas los trabajadores.

**CLÁUSULA 6.3.-** RH informará al Interesado dentro de un plazo máximo de 3 días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la solicitud sobre la aprobación o no de la licencia o permiso; regresando una copia de la solicitud debidamente sellada. En caso de inconformidad por parte del trabajador, será la Comisión Mixta quien determine definitivamente el otorgamiento o no del permiso a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la negativa por parte de la Universidad.

**CLÁUSULA 6.4.-** Los trabajadores, para disfrutar del permiso o licencia deberán contar con la constancia de aprobación del mismo.

**CLÁUSULA 6.5.-** En caso de proceder la licencia o permiso, el solicitante deberá de entregar copia del documento probatorio en RH dentro de los primeros 3 días hábiles posteriores al término del

Bri - Flavia  
Dalia



permiso o licencia, en caso de no cumplir se aplicarán los descuentos de nómina correspondientes.

Los días de los permisos o licencias serán continuos salvo en el caso de los días económicos que podrán o no ser continuos.

**CLÁUSULA 6.6.-** La Universidad otorgará al trabajador permiso con goce de sueldo por diez días hábiles y por una sola vez cuando contraiga matrimonio.

El trabajador deberá de solicitar este permiso con al menos 15 días naturales de anticipación, y deberá justificarlo dentro de los 7 días hábiles siguientes a la celebración del matrimonio, entregando copia del acta de matrimonio.

**CLÁUSULA 6.7.** La Universidad otorgará al trabajador permiso con de sueldo hasta por cinco días hábiles, para presentar o preparar examen de grado de cualquier carrera o posgrado.

El trabajador deberá de solicitar, con al menos 15 días naturales de anticipación, el permiso que se otorga para preparar y presentar el examen de grado y justificarlo dentro de los 7 días hábiles siguientes a la terminación del permiso, con copia del documento que se expide con el resultado del examen, de acuerdo con el grado.

**CLÁUSULA 6.8.** La Universidad otorgará al trabajador permiso con goce de sueldo, si es requerido para alguna diligencia por autoridad judicial o administrativa plenamente comprobable. El trabajador deberá de solicitar con anticipación, con al menos un día hábil anterior a la diligencia, el permiso para atender dicha diligencia y lo justificará dentro de los 3 días hábiles siguientes al permiso, entregando copia del citatorio.

**CLÁUSULA 6.9.-** La Universidad otorgará al trabajador, permiso con goce de sueldo por cinco días hábiles en caso de fallecimiento de los padres, cónyuge, concubino(a) o hijos.

El trabajador Justificará su licencia dentro de los 7 días hábiles siguientes al fallecimiento con copia del acta de defunción del familiar y además presentará según sea el caso:

- Copia de su acta de nacimiento, en el caso de fallecimiento de los padres.
- Copia del acta de matrimonio, el caso de fallecimiento del esposo(a).
- Copia del acta de nacimiento del hijo(a), en el caso de fallecimiento de un hijo.

**CLÁUSULA 6.10.-** La Universidad otorgará al trabajador permiso con goce sueldo por tres días hábiles por enfermedad grave de sus padres, cónyuge o hijos tres ocasiones al año o lo que marque la Ley Federal del Trabajo y/o la Ley del IMSS vigente.

Teresa Ruiz Delia

El trabajador Informará por escrito a RH el motivo fehaciente de lo sucedido, el día hábil posterior al suceso y Justificará entregando el dictamen médico expedido por el IMSS sin perjuicio de que se pueda comprobar que se atendió a través de otra Institución.

**CLÁUSULA 6.11.-** La Universidad otorgará al trabajador licencia sin goce de sueldo hasta por un año, con derecho a renovarlo hasta por 3 años consecutivos.

El trabajador deberá de solicitar o renovar dicha licencia con al menos 15 días naturales de anticipación al inicio del cuatrimestre entrante.

Una vez que haya disfrutado esta prestación, deberá de transcurrir un año a partir de la fecha de terminación de la licencia para tener derecho a solicitarla nuevamente.

En caso que el trabajador requiera un periodo superior a los 3 años, tendrá que solicitarlo al Sindicato y este será negociado en Comisión Mixta Laboral.

**CLÁUSULA 6.12.-** La Universidad otorgará al trabajador dos días hábiles denominados económicos con goce de sueldo por cada cuatrimestre.

El trabajador solicitará los días económicos a que tiene derecho, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación previos a su disfrute.

Cuando el trabajador decida utilizar estos días económicos para cubrir alguna inasistencia deberá de presentar la solicitud dentro de los tres días posteriores.

Los días económicos que no se utilicen serán pagados la última quincena del cuatrimestre a todo el personal sindicalizado como incentivo a no utilizarlos.

**CLÁUSULA 6.13.-** En caso de jornadas extraordinarias de trabajo, la Universidad compensará con días económicos a disfrutar durante el cuatrimestre al trabajador que realice tiempo extra laborando, lo cual será acordado por escrito con el Director del área en la que se desempeña el trabajador, con copia a RH y al Sindicato.

**CLÁUSULA 6.14.-** Las trabajadoras de la Universidad disfrutarán de un periodo de licencia por gravidez de noventa días, con goce de salario íntegro de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. La trabajadora se ajustará a los tiempos establecidos en la incapacidad e informará a RH el día de inicio y término de la misma, anexando copia d del certificado médico expedido por el IMSS.

La profesora de asignatura cuya incapacidad abarque el cuatrimestre próximo inmediato se le otorgará la misma carga académica que tenía al inicio de su incapacidad en la cual realizará actividades designadas por la dirección académica en jornada continua de trabajo sin perjuicio de lo establecido en este contrato.

Ruiz Barrera

Delia



**CLÁUSULA 6.15.-** Las licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo o incapacidades, se otorgarán en los términos que fija la Ley del IMSS en su modalidad 42 y en las disposiciones aplicables de la Ley, debiendo mantener vigente la incapacidad ante RH con la documentación expedida por el IMSS.

**CLÁUSULA 6.16.-** En el caso de las licencias sindicales, el Sindicato deberá notificar a la Universidad el listado del personal que forma parte del comité.

La Universidad se obliga a permitir que el Secretario General y los demás miembros del comité, dispongan de su jornada de trabajo, sin perjuicio de su salario, prestaciones o estímulos, para tratar los problemas que surjan en la dependencia o hacer gestiones, dentro y fuera de las instalaciones de la misma. Por lo que estarán exentos de checar la hora de entrada y salida de la Universidad.

En caso de que el Secretario o algún miembro del Comité tuvieran que atender problemas urgentes de los trabajadores, podrá trasladarse a las oficinas superiores correspondientes de la SEC, SEP, IMSS o TRIBUNALES LABORALES o donde se encuentre la autoridad competente, disponiendo del tiempo necesario para ello sin perjuicio de su salario.

Si la Universidad requiere de los servicios de alguno de los integrantes del Comité y este, en acuerdo con la Universidad y el Sindicato, decide participar de forma parcial o total en las funciones que requiera, este podrá coadyuvar a la Institución sin perjuicio al estatus laboral que guarda el trabajador.

**CLÁUSULA 6.17.-** En los periodos de negociación salarial y contractual el Sindicato solicitará con al menos 3 días hábiles de anticipación, los permisos con goce de sueldo del personal adicional al comité que será integrante de la comisión negociadora, Indicando los días requeridos.

**CLÁUSULA 6.18.-** El sindicato solicitará con al menos 3 días naturales de anticipación, los permisos para que sus integrantes asistan a sus asambleas ordinarias y un día natural para las asambleas extraordinarias.

**CLÁUSULA 6.19.-** Cuando el trabajador participe en proyectos, congresos, conferencias, cursos, trabajos especiales y otros eventos representando a la Universidad, solicitará un permiso especial con goce de sueldo con al menos 3 días naturales de anticipación.

**CLÁUSULA 6.20.-** Cuando el trabajador requiera ausentarse de sus labores por alguna emergencia, deberá de solicitar un pase de salida por un máximo de hasta tres horas; recabar el sello de RH y entregar a su jefe inmediato, debiendo compensar en jornada extraordinaria en un lapso de tres días posteriores a la solicitud.

**CLÁUSULA 6.21.-** La Universidad otorgará al trabajador que sea padre de familia cinco días hábiles con goce de sueldo, por el nacimiento de su hijo o adopción.

Ruiz Tabarrá  
Delia

El trabajador solicitará con cinco días hábiles de anticipación previos a su disfrute cuando el parto sea programado, o en caso de partos naturales notificará a la brevedad ante su jefe Inmediato y Justificará entregando una copia del acta de nacimiento o el registro de dicho hijo.

**CLÁUSULA 6.22.-** La Universidad otorgará con goce de sueldo los últimos dos días hábiles del cuatrimestre en curso y serán denominados días intercuatrimestrales, a todos los trabajadores asignados a un programa educativo cuando concluyan al 100% las siguientes actividades:

- A. Informes cuatrimestrales requeridos.
- B. Entrega de actas finales y extraordinarias.

El encargado de cada academia o Programa Educativo será el responsable de validar el cumplimiento, ejecución y finiquito de las actividades y emitirá un documento final indicando el cumplimiento total de las actividades, el cual deberá ser turnado al área académica.

El área académica verificará el expediente y en caso de cumplimiento realizará las gestiones por escrito del otorgamiento de los días ante el área de administración y finanzas a más tardar el antepenúltimo día hábil del cuatrimestre al programa educativo del otorgamiento, notificando al Director del programa educativo con copia al sindicato el resultado de las gestiones indicando la fecha de los días a disfrutar y la fecha de Inicio del siguiente cuatrimestre cuando deberán de presentarse a laborar.

En caso de Incumplimiento el área académica notificará al responsable del programa educativo con copia al sindicato el rubro que no fue cumplido, para que sea subsanada dicha omisión y verificar de nuevo el expediente.

En caso de inconformidad por parte del trabajador, será la Comisión Mixta quien determine definitivamente el otorgamiento o no del beneficio señalado, esto con suficiente tiempo para que lo disfrute conforme se establece en esta cláusula.

En el caso de los trabajadores administrativos su horario laboral en los días denominado intercuatrimestrales será de 9:00 a 13:00 horas.

**CLÁUSULA 6.23.-** Las licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que la ley del IMSS en su modalidad 42.

**CLÁUSULA 6.24.-** En el periodo de lactancia, la profesora de tiempo completo y trabajadora administrativa lo disfrutarán conforme a la ley.

Las profesoras de asignatura mantendrán la carga académica asignada al momento de la Incapacidad hasta el fin del cuatrimestre y se les descargará el número de horas/semana/mes proporcional de acuerdo al número de horas asignadas, es decir, a una carga máxima de 40 horas le corresponde una descarga de 5 horas distribuidas en los días de trabajo.

Tbarra

Rin

Delia

9

La trabajadora y el responsable del área de adscripción, deberán acordar por escrito los horarios en los que disfrutará de esta prestación. En caso de inconformidad por parte de la trabajadora, será la Comisión Mixta quien determine definitivamente el otorgamiento o no del beneficio señalado, esto con suficiente tiempo para que lo disfrute conforme se establece en esta cláusula.

**CLÁUSULA 6.25.-** El trabajador disfrutará de cualquier otro permiso y licencia con o sin goce de sueldo que estén contempladas por la Ley y que no hayan sido señaladas en este contrato.

**CLÁUSULA 6.26.-** El trabajador de tiempo completo que se encuentre en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) podrá gozar de un periodo sabático con goce integral de sueldo con el fin realizar una estancia de investigación ya sea en el país o en el extranjero. Dicho trabajador deberá presentar carta de aceptación de la institución receptora y además de anexar plan de trabajo.

**CLÁUSULA 6.27.-** La Universidad reconoce el derecho del trabajador sindicalizado a gozar de un periodo pre jubilatorio con goce integral de sueldo, por única ocasión y hasta por un período de seis meses, para aquellos trabajadores que se encuentren en condiciones de recibir su pensión o jubilación por parte del IMSS o ISSSTE. Este beneficio se otorgará siempre y cuando el trabajador haya cumplido con los requisitos establecidos por la legislación vigente y las condiciones específicas del contrato colectivo. La finalidad de este periodo es facilitar la transición del trabajador hacia su jubilación, garantizando sus derechos laborales y económicos durante dicho proceso.

**CLÁUSULA 6.28.-** Con el fin de apoyar a los trabajadores sindicalizados en la gestión de trámites personales y administrativos, se aprueba que los agremiados tengan derecho a solicitar permisos con goce de sueldo para realizar gestiones relacionadas con:

- Solicitud y renovación de VISA y pasaporte.

Estos permisos podrán ser solicitados con anticipación mediante la presentación de la documentación oportuna que justifique el trámite, y serán concedidos en común acuerdo con el trabajador y que no afecten de manera significativa la operación normal de la institución. Este permiso es extensivo para los hijos.

El patrón se compromete a facilitar la gestión de estos permisos, siempre que las solicitudes sean razonables y justificados, procurando que el trabajador pueda cumplir con sus obligaciones personales sin que ello afecte su desempeño laboral.

Firma  
Ruiz  
Dela

Asimismo, se recomienda que los empleados comuniquen con la mayor antelación y con el visto bueno del sindicato la fecha y hora en que requerirán el permiso, para coordinar adecuadamente las tareas y responsabilidades del área.

## CAPÍTULO VII DE LOS PUESTOS Y SALARIOS

**CLÁUSULA 7.1.-** Salario es la retribución que la Universidad debe pagar trabajador por sus servicios. Los salarios y plazas disponibles para los trabajadores sindicalizados de la Universidad serán conforme al siguiente tabulador:

Personal Administrativo y Secretarial	Sueldo Mensual Bruto	Plazas
Coordinador	\$14,092.50	11
Jefe de oficina	\$8,810.85	5
Técnico Bibliotecario	\$7,582.35	1
Técnico en Contabilidad	\$7,582.35	2
Analista Administrativo	\$7,024.40	2
Enfermera	\$7,024.40	1
Técnico Especializado en Mantenimiento	\$7,024.40	2
Chofer del Rector	\$6,633.50	1
Asistente de Servicios de Mantenimiento	\$6,223.20	5
Secretaria del Rector	\$7,582.35	1
Secretaria del Director de Área	\$7,024.40	7
Secretaria de Jefe de Departamento	\$6,423.65	5
Investigador Especializado	\$14,092.50	1
Ingeniero en Sistemas	\$11,086.35	1
Plantilla de Personal Académico	Sueldo Mensual Bruto	
Profesor Titular A	\$23,307.95	1
Profesor Asociado C	\$20,151.90	12
Profesor de Asignatura "B" (Hora/Semana/Mes) mínimo 19 (Hora/Semana/Mes)	\$464.40	28(644)

Dalia Ruiz Tobar



El Incremento salarial que marque la SEP, es el que automáticamente aplicará para todos los trabajadores, reservándose el Sindicato el derecho de reclamar Incrementos salariares adicionales solo si estos mejoran el porcentaje antes mencionado.

La aplicación del incremento al salario y prestaciones económicas es retroactiva al primero de febrero de cada año en el que se aplique el aumento salarial referido debiéndose cubrir la totalidad del referido emolumento a más tardar en el mes de junio.

Para la asignación de horas (Hora/Semana/Mes) de Profesor de Asignatura "B" se aplicará la siguiente formula, la cual no podrá de ningún motivo ir en detrimento de las CLÁUSULAS 111.3 y 111.4 de este contrato, es decir, nunca será menos de 19 ni más de 40:

**Horas a asignar.** - la cantidad de horas/semana/mes que trabajará el representado en el cuatrimestre para el cual se aplica la formula.

**Horas Cuatrimestre Homologo del Año Anterior.** Las horas/semana/mes que el trabajador tuvo asignadas en el cuatrimestre homólogo del año anterior, por ejemplo, si se desea obtener las horas que trabajará en el cuatrimestre septiembre-diciembre 2021 se deberá considerar para el cálculo las horas/semana/mes que trabajó en el cuatrimestre septiembre-diciembre de 2020.

**Antigüedad.-** la cantidad de meses completos que el representado ha trabajado en forma continua e ininterrumpida para la Universidad, el cálculo deberá considerar la cantidad de meses hasta el final del cuatrimestre inmediato anterior al cual se aplicará, por ejemplo, si se calculará la cantidad de horas a trabajar en el cuatrimestre septiembre diciembre 2021, se tomarán en cuenta todos los meses trabajados hasta el mes de agosto 2021, en caso de tratarse de un trabajador mixto, se tomarán en cuenta el total de horas laboradas independientemente de su función.

\*(Asterisco). - símbolo de la operación de multiplicación.

+ (Cruz). - símbolo de la adición aritmética.

Horas a asignar=  $(0.14 * \text{Antigüedad}) + (0.56 * \text{Horas Cuatrimestre Homologo del Año Anterior})$   
Explicación por pasos:

Paso A.- se multiplica la antigüedad por 0.14.

Paso B.- se multiplican las Horas del Cuatrimestre Homologo del Año Anterior por 0.56

Paso C.- se suman los resultados del paso A y B.

Cuando el resultado de la formula contenga números decimales, este se redondeará hasta la hora completa siempre en beneficio del trabajador.

Ruiz Flavia

Delio

**CLÁUSULA 7.2.-** El salario Integrado deberá estar formado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, complementos, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios habituales.

El salario integrado será la base para calcular cualquier tipo de percepciones a las que tiene derecho el trabajador cuando, por cualquier causa, se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que le consagra la Ley y el presente contrato.

**CLÁUSULA 7.3.** Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los independientemente, del derecho de la Universidad de recuperar el pago Indebido por las vías que procedan conforme a derecho.

- i. Por pago de impuestos sobre sus remuneraciones.
- ii. Por concepto de las cuotas de seguridad social.
- iii. Por descuentos ordenados por la Institución de seguridad Social con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores con dicha Institución.
- iv. Por concepto de las cuotas sindicales, a petición del sindicato.
- v. Por deudas contraídas con la Universidad por concepto de anticipo de salarios.
- vi. Por pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o de cualquier otro tipo.
- vii. Por descuentos ordenados por autoridad Judicial para cubrir pago de pensión alimenticia.
- viii. Por concepto de pagos de primas de seguros, así como pago de otros créditos previamente aceptados por el trabajador.
- ix. Por daños patrimoniales causados a la Universidad.
- x. Para cubrir abonos o descuentos de los adeudos contraídos con el IMSS, INFONAVIT Y FONACOT.
- xi. Por Acuerdos Sindicales.
- xii. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley.
- xiii. Por concepto de falta de asistencia justificada
- xiv. Descuentos o retenciones por concepto de ahorro del trabajador.

La Universidad especificará en los recibos correspondientes al salario el concepto y el monto de los descuentos, retenciones y deducciones realizados.

**CLÁUSULA 7.4.-** El pago de los salarios se hará en moneda de curso legal o en cheque nominativo girado directamente a favor del trabajador, o en depósito bancario en cuenta a nombre del trabajador, debiéndose cubrir de manera quincenal.

La Universidad y el Sindicato realizarán las gestiones y trámites necesarios para seleccionar la mejor propuesta de servicios bancarios, debiéndose analizar por lo menos 3 propuestas,

Ibáñez Ruiz Delia



procurando que en su negociación se contemplen todos los beneficios posibles a favor de los trabajadores.

La Universidad deberá asegurar que el trabajador pueda hacer efectivo su salario y demás pagos que se realicen, en bancos que tengan por lo menos cajeros automáticos en la localidad.

Los pagos se llevarán a cabo a más tardar los días 14 y 29 de cada mes y en el caso del mes de febrero el día 27 siempre y cuando, sean estos días hábiles. 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. Siendo la hora de pago convenida las 12:00 p.m. La UTE debe tener a disposición del trabajador el recibo de nómina el día 15 y último de cada mes, dicho recibo debe presentar el catálogo de cuenta con las respectivas claves de las percepciones -y deducciones. Específicamente, en el mes de diciembre, la UTE entregará un calendario de pagos especificando los días y conceptos al sindicato.

En caso de inconformidad el sindicato podrá exponer el caso ante la Comisión Mixta para la asignación del banco que mejor convenga a los representados.

**CLÁUSULA 7.5.-** Es nula la cesión de los salarios a favor de terceras personas, cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

**CLÁUSULA 7.6.-** Las partes acuerdan que el tabulador de salarios que contiene las categorías y sueldos vigentes para el subsistema, una vez publicado y conocido por la Universidad durante el mes de junio, deberá ser proporcionado al Sindicato y anexarse al contrato como parte integrante del mismo dentro de los siguientes 10 días hábiles.

**CLÁUSULA 7.7.-** Cualquier prestación que no esté plasmada en este contrato y si en el tabulador de salarios que contiene las categorías y sueldos vigentes emitido por la SEC, sea superior a las plasmadas en este contrato, automáticamente se aplicará a favor de los representados, sin perjuicio de otras que pudieran ser superiores en este contrato.

## CAPÍTULO VIII DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

**CLÁUSULA 8. 1.-** La Universidad otorgará la cantidad de \$1380.00 (Mil trescientos ochenta pesos 00/100 M.N.) mensuales por concepto de ayuda para pago de despensa a todos los trabajadores académicos de tiempo completo, administrativos y la cantidad de \$34.50 (Son treinta y cuatro cincuenta Pesos 50/100 m.n.) por hora/semana/mes que imparten los trabajadores académicos de asignatura, esta prestación será pagada proporcionalmente cada quincena.

Fbarra

Ruiz

Delia

9

**CLÁUSULA 8.2.-** La Universidad otorgará la cantidad de \$ 750.00 (Son setecientos cincuenta pesos 00/100 m.n.) mensuales por concepto de ayuda para compra de material didáctico a los trabajadores académicos de tiempo completo y la cantidad de \$17.15 mensuales (Son: Diecisiete pesos 15/100 m.n.) por cada hora/semana/mes que Impartan los trabajadores académicos de asignatura, esta prestación será pagada proporcionalmente cada quincena.

**CLÁUSULA 8.3.-** Se otorgará el 3.6 % del sueldo tabular vigente al personal sindicalizado el cual se pagará en forma quincenal, esta prestación será tomada en cuenta como parte del salario para el cálculo de las prestaciones ligadas al salario, contempladas en el contrato colectivo de trabajo que aplica en la Universidad.

**CLÁUSULA 8.4.-** La Universidad otorgara la cantidad de \$1200.00 (Son Mil doscientos pesos 00/100 m.n.) mensuales por concepto de ayuda para pago de guardería a todos los trabajadores que así lo demuestren. Deberán presentar su solicitud y el acta de nacimiento del menor, o bien el diagnóstico para el caso de un hijo con problemas psicomotores.

**CLÁUSULA 8.5.-** La Universidad otorgará a los trabajadores de tiempo completo administrativos y docentes sindicalizados la cantidad de \$2,000.00 (Son dos mil pesos 00/100 M.N.) cada cuatrimestre, por concepto de ayuda de transporte. Y la cantidad de \$1,300.00 pesos (Son mil trescientos pesos 00/100) cuatrimestral a los profesores de asignatura. Además, si el profesor de más el incremento que se les otorgará conforme a las horas que laboren en la Universidad, esto es \$45 pesos (Son cuarenta y cinco pesos 00/100), por hora/semana/mes asignadas para los profesores que laboren 29 horas o menos; y de 30 horas en adelante se pagará a \$50.00 pesos (Son cincuenta pesos 00/100) la hora/semana/mes.

Estos pagos se realizarán dentro de los siguientes quince días del fin de cada cuatrimestre.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Clausulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 8.6.-** Se otorga un bono de ayuda a personal administrativo de \$1000.00 (Son mil pesos 00/100 m.n.) mensuales, con la excepción del personal confianza.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Clausulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 8.7-** La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador sindicalizado una camisa o playera tipo polo con el logo institucional. Estará deberá de entregarse asegurándose de cumplir con los estándares de calidad y presentación preestablecidos. El Sindicato se compromete a garantizar el uso de la misma.

Ruiz Barrera  
Ruiz  
Delfia

**CLÁUSULA 8.8.-** La Universidad se compromete a entregar útiles escolares a los hijos de los trabajadores sindicalizados en el mes de agosto, que estén cursando preescolar, primaria, secundaria y preparatoria. Para ello el Sindicato y la Universidad se comprometen a definir el tipo y la cantidad de útiles a entregar. Para que los hijos de los trabajadores puedan ser beneficiados es necesario presentar; constancia de estudios y acta de nacimiento. La bolsa destinada para esta prestación será de \$15,000 pesos (Son quince mil pesos 00/100 m.n.).

## **CAPÍTULO IX**

### **DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL**

**CLÁUSULA 9.1-** Los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima vacacional anual equivalente a treinta y dos días de salario.

- El pago de once días de la prima vacacional se realizará en la primera quincena del mes de Julio de cada año.
- El pago de diez días de la prima vacacional se realizará en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.
- El pago de once días de la prima vacacional se realizará en la quincena previa a semana santa de cada año.

**CLÁUSULA 9.2.-** Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a 44 (cuarenta y cuatro) días de salario. El pago de esta prestación se hará a más tardar en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

A los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio se les pagará manera proporcional al tiempo laborado en los tiempos señalados por la Ley. Comprometiéndose La Universidad de hacer las gestiones necesarias para aumentar esta prestación para los trabajadores.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente.

Fland

Ruiz

Delia



**CLÁUSULA 9.3.-** La Universidad otorgará la cantidad de \$2,500.00 (Son: dos mil quinientos pesos 00/100 m.n.) al Sindicato, una vez cada año a 10 trabajadores, asignados de forma directa por el Sindicato, esta prestación se entregará la primera quincena del mes de junio de cada año y se utilizará como apoyo para gastos funerarios, atención médica o algún estímulo por desempeño.

**CLÁUSULA 9.4.-** La universidad proporcionará a los trabajadores al momento del nacimiento de un hijo o una hija la cantidad de \$4,000.00 (Son cuatro mil pesos 00/100 m.n.), por canastilla de maternidad. Para acreditarlo, es necesario presentar copia de la constancia médica o equivalente.

El monto asignado a esta cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 9.5.-** El Sindicato asignará el apoyo para la adquisición de lentes de contacto a 15 (quince) trabajadores mediante previa convocatoria anualmente. Dicha prestación equivale a la cantidad de \$3,400 (tres mil cuatrocientos Pesos 00/100 m.n.) a cada trabajador. Para el goce de dicha prestación deberá presentar factura con datos fiscales a nombre de la Universidad y en la quincena posterior a dicha comprobación se realizará el reembolso al mismo. Esta prestación no aplica si fuiste beneficiario el año previo.

**CLÁUSULA 9.6.-** La Universidad otorgará un apoyo económico de \$2,500 (dos mil quinientos pesos) anuales para 20 trabajadores sindicalizados el cual será destinado a cubrir gastos dentales. Mismo que será cubierto por la universidad en el entendido que los trabajadores sindicalizados deberán solicitar este apoyo previa presentación del dictamen médico que justifique la necesidad del tratamiento, así como la factura correspondiente, la cual deberá ser entregada a la universidad para su trámite y autorización.

## **CAPÍTULO X DE LOS PREMIOS, ESTIMULOS Y BECAS**

**CLÁUSULA 10.1.-** La Universidad otorgará un diploma en su marco y la cantidad de \$1000.00 (Son mil pesos 00/100) por año laborado al personal que por su trayectoria cumpla cinco, diez, quince, veinte, veinticinco y treinta años de antigüedad laboral dentro de la Universidad, mismos que serán entregados durante la ceremonia de graduación.

**CLÁUSULA 10.2.-** Para los trabajadores que deseen estudiar un posgrado, la Comisión Mixta publicará una convocatoria para seleccionar a los beneficiados, y "LA UNIVERSIDAD" se obliga a

Ruiz Barrera  
Ruiz  
Delfa

cubrir el 50% del costo total, hasta por \$ 30,000 (Treinta mil pesos 00/100) anuales, de forma global por todos los trabajadores seleccionados, dicho recurso se encuentra en una bolsa para apoyos extraordinarios.

**CLÁUSULA 10.3.-** La Universidad y el Sindicato se comprometen a gestionar el otorgamiento de becas ante Instituciones Educativas, los diferentes fondos oficiales o privados para que su personal académico y administrativo obtenga un grado académico superior al que tienen y para tal efecto las partes establecerán los mecanismos de acceso a dicho sistema.

**CLÁUSULA 10.4. -** La Universidad y el Sindicato establecen el compromiso de buscar los mecanismos necesarios para apoyar al personal administrativo y académico para que continúen recibiendo apoyos para realizar sus estudios de licenciatura, posgrado y actualización.

## **CAPÍTULO XI DE LOS PROCEDIMIENTOS**

**CLÁUSULA 11.1.-** Se reunirán durante el segundo mes de cada cuatrimestre, la Comisión Mixta, Representantes del Sindicato y de la Universidad para revisar y en caso de ser necesario actualizar el Reglamento Interior de Trabajo, una vez actualizado el reglamento se le dará difusión en los medios electrónicos con los que dispone la Universidad y el Sindicato.

## **CAPÍTULO XII DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES**

**CLÁUSULA 12.1.-** Las Sanciones y correcciones disciplinarias serán acordadas en Comisión Mixta y se especifiquen en el reglamento.

**CLÁUSULA 12.2.-** Se aplicarán todas aquellas sanciones y correcciones disciplinarias especificadas en la Ley y demás normatividad vigente.

## **CAPÍTULO XIII DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 13.1.-** Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo. Se incluyen los que se ocasionan durante el traslado del trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de este a su domicilio.

Dalia Ruiz Flórra



**CLÁUSULA 13.2.-** Los riesgos profesionales, las enfermedades y accidentes no profesionales se regirán por la Ley del IMSS y en base a lo descrito en la modalidad 42.

**CLÁUSULA 13.3.-** "La Universidad" se compromete a cubrir todas aquellas prestaciones que no estén contempladas bajo la naturaleza de la Modalidad 42 del IMSS. Por lo que deberán solventarse en beneficio de los trabajadores sindicalizados de la Universidad Tecnológica de Etchojoa, de manera expedita.

**CLÁUSULA 13.4.-** Cuando se presenta un accidente de trabajo, los responsables de la Comisión de Seguridad e Higiene, deberán levantar un acta de la cual se harán tres ejemplares idénticos, un ejemplar será remitido a la Rectoría, otro ejemplar para el Sindicato y uno más para el Trabajador o trabajadores involucrados en el accidente, en dicha acta se harán constar, por lo menos, los siguientes datos:

- A. El accidente sufrido y el nombre de los testigos presenciales.
- B. Nombre. Puesto y domicilio particular del trabajador que sufra el riesgo.
- C. Día, hora y circunstancias en que haya ocurrido el riesgo.
- D. Lugar a que se haya trasladado al trabajador afectado 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 el accidente de inmediato al médico o clínica autorizada por el IMSS, para efecto de que el personal autorizado del Instituto proceda a la calificación del mismo en los términos que previenen sus ordenamientos.

**CLÁUSULA 13.5.-** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales deberán comunicarlo de inmediato a los responsables de las áreas correspondientes y estas al Departamento de Recursos Humanos (RH), acompañando la Incapacidad correspondiente emitida por el IMSS, con objeto de que se tomen las medidas administrativas que procedan.

**CLÁUSULA 13.6.-** Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a examen médico con el médico o clínica autorizada por el IMSS cuando:

- A. Manifiesten que por enfermedad no pueden concurrir a su trabajo.
- B. Soliciten cambio de adscripción invocando una enfermedad profesional accidente de trabajo.
- C. En los casos previsto en los demás ordenamientos legales.

**CLÁUSULA 13.7.-** La Universidad se compromete a dar cumplimiento a la obligación de proporcionar a los trabajadores académicos y administrativos de la Institución, casas habitación, cómodas e higiénicas cubriendo, para tales efectos, la cuota del 5% de "INFONAVIT" para el fondo

Barra

Riz

Delia

J

de vivienda de forma permanente y segura, apegándose estrictamente y en todo momento a la normatividad vigente y sus reformas de "INFONAVIT" y la Ley Federal del Trabajo.

En ese mismo sentido, La Universidad permitirá al Sindicato fungir como observador y coadyuvante en el proceso de inscripción de la Universidad al programa de vivienda de INFONAVIT y administración de pagos o cobertura de cuotas requeridas.

**CLÁUSULA 13.8.-** La Universidad se obliga a gestionar y a mantener al día la incorporación de los trabajadores sindicalizados al FONACOT, cuando el trabajador sindicalizado haya llenado los requisitos de dicho fondo.

La universidad proporcionará los documentos necesarios para realizar los trámites en forma expedita y hará las retenciones de los créditos correspondientes.

## CAPÍTULO XIV DE LAS COMISIONES MIXTAS

**CLÁUSULA 14.1.-** La *Comisión Mixta Laboral* estará conformada por tres integrantes del Sindicato y tres integrantes de La Universidad, el representante de la Universidad tendrá el voto de calidad en la toma de decisiones en caso de empate, dicha comisión se Integrará cada dos años de acuerdo a convocatoria emitida por el sindicato.

Para efecto de contratación de personal en puestos sindicalizables en cualquiera de sus clasificaciones reflejadas en la CLÁUSULA 1.13 y CAPÍTULO II.- DE LOS TRABAJADORES Y REQUISITOS DE ADMISIÓN. Así como también respetando lo establecido en el CAPÍTULO VII.- DE LOS PUESTOS Y SALARIOS. Se establece que solo se admitirán para discusión y aprobación en comisión mixta laboral las propuestas de aspirantes hechas por el sindicato a dicha comisión. Por lo que la Universidad de se abstendrá de hacer contrataciones que no sean propuestas por el Sindicato y aprobadas en dicha comisión.

Esta comisión conocerá y resolverá todos los conflictos que se generen con motivo de la aplicación de este contrato y la diversa normatividad interna de la Universidad y cualquier otro tema que sea de interés del Sindicato.

Las partes acuerdan conformar una nueva Comisión Mixta Laboral dentro del periodo comprendido de 40 días a partir de la firma del presente contrato.

**CLÁUSULA 14.2.-** *Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.* Esta Comisión estará conformada por tres integrantes del Sindicato y tres integrantes de La Universidad, el representante de la Universidad tendrá el voto de calidad en la toma de decisiones en caso de empate.

Darío  
Rin  
Delia

Las partes acuerdan conformar una nueva Comisión Mixta de Seguridad e Higiene dentro del periodo comprendido de 40 días a partir de la firma del presente contrato.

**CLÁUSULA 14.3.-** Las partes acuerdan conformar una nueva *Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad* dentro del periodo comprendido de 40 días a partir de la firma del presente contrato, por lo que la UNIVERSIDAD se compromete a lanzar la convocatoria respectiva dentro del lapso mencionado. Esta Comisión estará conformada por tres integrantes del Sindicato y tres integrantes de La Universidad, el representante de la Universidad tendrá el voto de calidad en la toma de decisiones en caso de empate.

**CLÁUSULA 14.4.-** La Universidad pondrá en marcha un Programa Permanente General de Formación y Superación del Personal Académico y Administrativo bajo los siguientes lineamientos:

- A. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad aplicable para apoyar este programa.
- B. La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y productividad elaborará el programa anual de capacitación para el personal académico y administrativo que podrá incluir la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal, los cuales se Impartirán sin costo alguno para el participante.

La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad considerará para los fines anteriores, los programas de intercambio académico con otras Instituciones.

Los trabajadores académicos y/o administrativos recibirán una constancia por la participación que tengan en cada uno de los eventos de los programas de superación académica.

Toda la capacitación a impartirse a los trabajadores de la Universidad deberá ser registrada y autorizada por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, la cual emitirá los reconocimientos oficiales.

## CAPÍTULO XV DE LAS SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

**CLÁUSULA 15.1.-** Son causas de suspensión de los efectos de la relación de trabajo sin obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, las siguientes:



Teresa Ruiz Delia

1. La enfermedad contagiosa del trabajador.
2. La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
3. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos relacionados en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en las obligaciones consignadas en la fracción III del artículo 31 de la misma.
4. Las demás causas contempladas en la Ley.

En todos los casos la reincorporación al trabajo se hará conforme lo establece la Ley.

**CLÁUSULA 15.2-** Son causas de terminación de la relación individual de trabajo para los trabajadores, sin responsabilidad para la Universidad, las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La renuncia escrita del trabajador.
- III. La muerte del trabajador.
- 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 el IMSS.
- VII. Las demás causas contempladas en la Ley.

En el caso de la fracción VI, el trabajador afectado tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de sueldo, tomando en consideración el último salario que disfrutaba, la prima de antigüedad, más veinte días por cada año de servicios, en caso de un profesor de asignatura las anteriores indemnizaciones se calcularán conforme al sueldo promedio del último año laborado o proporcional.

Será potestad del trabajador afectado elegir entre las indemnizaciones anteriormente mencionadas o bien que se le adjudique otra plaza disponible, a su elección, siempre que reúna los requisitos exigidos para él, y sin perjuicio de derechos adquiridos por otros trabajadores.

**CLÁUSULA 15.3.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad y por lo tanto podrá ser separado o despedido de sus labores el trabajador en los siguientes casos:

Firma Ruiz Delia

1. Por presentar el trabajador certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
2. Por incurrir el trabajador 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 servicios o dentro o fuera de las instalaciones, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye su conducta un delito, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
3. Cometer el trabajador 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, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
4. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños a las instalaciones, obras, maquinaria, materias primas o cualquier otro bien que constituya un instrumento de trabajo; o por sustraer sin autorización equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la Universidad.
5. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia inexcusable tal que ella sea la causa única del perjuicio.
6. Por comprometer con su Imprudencia, descuido o negligencia Inexcusable la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad, o la seguridad de las personas que ahí se encuentren.
7. Por cometer actos inmorales en las Instalaciones de la Universidad.
8. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las ordenes que reciba de sus Jefes o titulares de la dependencia, siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados en los reglamentos o manuales correspondientes para evitar accidentes o enfermedades;
10. Por concurrir el trabajador 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 y presentar la prescripción suscrita por el médico; Igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la Universidad de narcóticos o drogas enervantes.

Florra

Ruiz

Delia

11.-Por sentencia ejecutoriada que Imponga al trabajador una pena de prisión con motivo de un delito, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

12.- Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o prestamos de las personas con quien trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no Imputables a estos últimos.

13. Por realizar el trabajador gestiones propias o mediante interpósita persona, a favor de terceros en asuntos que comprometan el patrimonio de la Universidad.

14. Por abandonar o ausentarse de sus labores dentro de la jornada de trabajo sin autorización de sus superiores; lo anterior aun cuando regrese para registrar su salida.

15. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

16. Las demás causas contempladas en la Ley.

**CLÁUSULA 15.4.-** En casos de rescisión la Universidad y el Sindicato obligan a seguir el siguiente procedimiento:

A. La Universidad no podrá decretar la rescisión laboral si no ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente, a través del Representante Legal de la Universidad o de quien este designe para tal efecto. El plazo para iniciar la investigación no deberá ser mayor de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular conozca los hechos motivadores de la rescisión y para agotar la misma 30 días naturales una vez iniciado el procedimiento.

B. Concluida la investigación, si la Universidad considera que hay elementos para rescindir la relación laboral fijará fecha y hora para que tenga lugar una audiencia conciliatoria con citación previa al Sindicato y al interesado con una anticipación de por lo menos cinco días hábiles, para que se conteste la acusación y se ofrezcan pruebas de descargo.

C. En el citatorio se especificará el lugar de la reunión, los hechos relacionados con la causal que se le imputa al trabajador, así como las cláusulas del contrato, del reglamento y demás fundamentos legales que establezcan la procedencia de la rescisión que se pretenda realizar.

D. En caso de que el conflicto no se resuelva de manera conciliatoria, será la Comisión Mixta Laboral quien emitirá una resolución definitiva al conflicto.

**CLÁUSULA 15.6.-** En el caso de que un sindicalizado sea despedido de forma injustificada el trabajador afectado tendrá derecho a ser Indemnizado con el Importe de doce meses de sueldo, tomando en consideración el último salario que disfrutaba, la prima de antigüedad, más veinte días por cada año de servicios, en caso de un profesor de asignatura las anteriores indemnizaciones se calcularan conforme al sueldo promedio del último año laborado o proporcional.

Ruiz Barbero

Delia

J

En caso de que el despido sea contra un miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato, en caso de juicio laboral, se agregará a lo descrito en el párrafo anterior, los salarios caídos durante la totalidad de la duración del juicio laboral.

## CAPÍTULO XVI DE LOS DERECHOS COLECTIVOS Y DEL SINDICATO

**CLÁUSULA 16.1.-** La Universidad otorgara un bono a los trabajadores por los siguientes conceptos:

- a) Día de las madres. \$750.00 (Son Setecientos cincuenta pesos 00/100). Monto que deberá ser cubierto a las trabajadoras que sean mamás, más tardar el 09 de mayo de cada año.
- b) Día del maestro. \$813.13 (Son Ochocientos Trece Pesos con Trece Centavos 00/100). Monto que deberá ser cubierto al personal docente a más tardar el 14 de mayo de cada año.
- c) Posada navideña. Para lo cual la Universidad, otorgara un apoyo de \$10,000.00 (Son Diez Mil Pesos 00/100 M.N.) al sindicato, a efecto de que organice el evento correspondiente. Monto que deberá ser cubierto más tardar el 15 de diciembre de cada año.

**CLÁUSULA 16.2.-** Los Representantes de la Universidad y los responsables de áreas académicas y administrativas de la misma, recibirán a los Representantes Sindicales en los lugares de trabajo para tratar asuntos de interés general del Sindicato o de los trabajadores en lo particular, cuando estos lo soliciten previa solicitud por escrito.

**CLÁUSULA 16.3.-** La Universidad le reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione directamente la información que solicite sobre definición y los procedimientos que se emplearan para la aplicación de políticas y criterios académicos y administrativos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución. La información deberá ser entregada por La Universidad al SUTUTES en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que la Institución recibió la solicitud.

En particular, La Universidad entregara al Sindicato, trimestralmente, (marzo, junio, septiembre, diciembre) la nómina del personal académico y administrativo. Además, la Universidad entregara al SUTUTES, cuatrimestralmente, quince días antes de finalizar el cuatrimestre, un listado completo del personal académico donde se especifique el carácter de su contratación, categoría, nivel, antigüedad, departamento de adscripción, carga académica indeterminada.

Dalia Ruiz Tobarra



**CLÁUSULA 16.4.-** 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 a quien vaya dirigida dicha solicitud o petición, de manera fundada y razonada, en un término no mayor de cinco días hábiles.

**CLÁUSULA 16.5.-** La Universidad instalará el tablero sindical en el lugar donde se coloque el reloj checador, o medio de control de asistencias, entradas y salidas que haya en la Institución cuya finalidad será cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del Sindicato.

**CLÁUSULA 16.6.-** La Universidad retendrá en forma quincenal el importe de las cuotas sindicales y descuentos previamente justificados, que el Sindicato indique y estos serán depositados dentro de los siguientes 3 días hábiles, en la cuenta bancaria que el Sindicato le especifique por escrito.

**CLÁUSULA 16.7.-** El Sindicato podrá hacer uso de las instalaciones de la Universidad, para realizar actividades propias del Sindicato.

**CLÁUSULA 16.8.-** La Universidad se compromete a brindar espacios al interior de la biblioteca de la Universidad para 10 trabajadores que formen parte de la Secretaría General y del Comité. Con equipamiento en mobiliario de oficina, equipo de cómputo, impresoras, copiadora, escáner, internet, aire acondicionado, agua y luz. Así como también el apoyo en material de oficina como lo son papelería y suministros de impresoras de forma mensual, bajo la solicitud expresa al área correspondiente, la cual deberá ser suministrada al Sindicato a más tardar 3 días después de la solicitud a la Universidad.

La Universidad se hará responsable del mantenimiento y reposición de los equipos de oficina en mobiliario y equipo electrónico nuevo, cuando el Sindicato así lo requiera.

La Universidad se compromete respetar la privacidad de los espacios asignados para el sindicato SUTUTES mismos que tendrán el carácter de inamovible incluyendo el mobiliario y equipo de electrónico de oficina asignado a SUTUTES.

**CLÁUSULA 16.9.-** La Universidad se compromete a pagar de forma mensual la cantidad de \$2,500.00 (dos mil quinientos pesos) por concepto de gasolina a favor de Sindicato, esto último para viajes de gestión que se requiera con motivo de sus actividades sindicales, mismo que deberán ser pagados los primeros cinco días del mes.

Si esto no sucede, el Sindicato entregara a la Universidad las facturas que amparen el importe y concepto antes señalado, para que estos sean pagados al Sindicato dentro de los cinco días hábiles posteriores a la solicitud hecha al área correspondiente.

Barra

Ruz

Delia

J

**CLÁUSULA 16.10.-** La Universidad se compromete a entregar de forma mensual la cantidad de \$8,000.00 (ocho mil pesos 00/100 M.N.) al Sindicato para gastos de representación, mismo que deberá ser pagado a los 3 días después de ser generada la factura.

El monto asignado a esta cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 16.11.-** La Universidad se compromete a pagar la cantidad de \$30,000 (treinta mil pesos 00/100 M.N.) al Sindicato por concepto de negociación salarial o contractual, en cada revisión del contrato, mismos que deberán ser pagados en los primeros cinco días de inicio de negociaciones.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 16.12.-** La UNIVERSIDAD proporcionará de forma física y electrónica al Sindicato un reporte sobre el avance del ejercicio económico de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que se actualizará trimestralmente conforme a las disposiciones gubernamentales de la contabilidad correspondiente.

El remanente de todas aquéllas cláusulas económicas y sociales del Contrato Colectivo de Trabajo que resulte a partir del reporte de avance del ejercicio económico trimestral, será entregado al sindicato en un término no mayor a quince días.

**CLÁUSULA 16.13.-** La Universidad escuchará la opinión del Sindicato sobre la formulación de su anteproyecto de presupuesto anual antes de presentarlo al Consejo Directivo de la Universidad. Asimismo, reconoce los derechos del sindicato de solicitar por escrito información sobre el ejercicio presupuestal atribuirle a sueldos, salarios y prestaciones de los trabajadores sindicalizados. La información solicitada a la Dirección de Administración y Finanzas de la Universidad sobre el ejercicio presupuestal deberá entregarse al Sindicato en un plazo no mayor a diez días hábiles.

**CLÁUSULA 16.14.-** La Universidad se compromete con el Sindicato, cada dos años, con 80 ejemplares encuadrados del Contrato Colectivo de trabajo actualizado, convenios laborales, reglamentos y políticas de la Universidad. Esta entrega se efectuará a más tardar un mes después de la revisión anual del clausulado.

Si esto no sucede, el Sindicato entregará a la Universidad el costo de los 80 ejemplares de los documentos citados, el cual deberá ser cubierto por la Universidad una vez hecha la solicitud por el Sindicato al área correspondiente.

Barreiro

Rodríguez

Dolores

**CLÁUSULA 16.15.-** La Universidad le reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione directamente la información que solicite, respetando la Ley Federal o Estatal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

**CLÁUSULA 16.16.-** La Universidad proporcionara la cantidad de \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100) mensuales por trabajador sindicalizado al Sindicato, para la contratación de servicios legales que pudieran necesitar los trabajadores sindicalizados de la Universidad.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 16.17.-** La Universidad proporcionará viáticos como indica el tabulador descrito en la cláusula IV.6 del presente Contrato Colectivo, el nivel de Director General será para el Secretario General y el de Director para los demás miembros del Comité Sindical de SUTUTES. Esto para no contrarrestar las gestiones de los representados sindicales. Este será pagado conforme lo estipulado en la cláusula antes mencionada.

**CLÁUSULA 16.18.-** La Universidad y los responsables de las áreas académicas y administrativas de la misma, recibirán a los Representantes Sindicales para tratar asuntos de interés del Sindicato, cuando estos lo soliciten; dando trato y trámite preferencial con respecto a otros asuntos que estén por abordar cuando estos últimos tengan carácter particular y/o individual.

Asimismo, los trabajadores administrativos con los cuales los Representantes del Sindicato tienen que tramitar asuntos sindicales deberán dar el mismo trato preferencial.

En los casos que los Representantes Sindicales juzguen necesario podrán hacerse acompañar de los trabajadores académicos o administrativos involucrados en el asunto a abordar.

**CLÁUSULA 16.19.-** La Universidad se compromete a no separar de sus trabajos, ni a ejercer represalias en contra de los miembros del SUTUTES que estén ejerciendo funciones dentro del Comité Sindical, cualquiera que sea su categoría.

**CLÁUSULA 16.20.-** La Universidad dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, foros y congresos, y demás actividades que celebre el SUTUTES con previo aviso a la Universidad, siempre y cuando no se lesionen gravemente las actividades académicas.

Para los efectos de la aplicación de esta cláusula, los Representantes Sindicales notificarán previamente, por escrito, a las instalaciones administrativas correspondientes sobre la realización

Rodríguez

Ruiz

Delia

J

de actividades sindicales y como consecuencia las inasistencias al trabajo que resulten serán consideradas justificadas para cualquier efecto.

La Universidad aportara la cantidad de \$20,000 (veinte mil pesos 00/100 M.N.) anuales, para aplicarse a la realización de eventos sindicales que el Sindicato organice.

La Universidad proporcionara al SUTUTES, un autobús, camioneta tipo vans o automóvil para que sus miembros asistan actividades sindicales o culturales estatales, nacionales o internacionales. Asimismo, y para la realización de los viajes donde se requiera el pago de un chofer, la Universidad pagara el sueldo y los viáticos de un chofer por los días que sea requerido.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 16.21.-** La Universidad se obliga a entregar al SUTUTES la cantidad de \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 M.N.) anuales para la publicación de libros y revistas. Esta cantidad se entregará en un plazo no mayor que no exceda los 30 días después de haber firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

El monto asignado a esta cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

**CLÁUSULA 16.22.-** La Universidad se obliga a entregar al Sindicato la cantidad anual de \$25,000.00 (Veinticinco mil Pesos 00/100) por concepto de apoyo actividades Deportivas y Culturales de sus agremiados. Esta prestación deberá pagarse a más tardar la primera quincena del mes de septiembre de cada año.

**CLÁUSULA 16.23.-** La Universidad se compromete a cubrir los servicios de limpieza de las instalaciones sindicales asignadas para SUTUTES.

**CLÁUSULA 16.24.-** La Universidad se compromete a adquirir e instalar previa solicitud de SUTUTES, tableros sindicales con cristal protector y seguro y llave en mano, en cada edificio que tenga la Universidad que carezca de estos, cuya finalidad será cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del Sindicato.

De igual forma, la Universidad se compromete a reparar, darle mantenimiento o reponer los existentes cuando las necesidades así lo ameriten, previa solicitud de SUTUTES.

**CLÁUSULA 16.25.-** Las situaciones no contempladas en el presente contrato colectivo de trabajo serán analizadas en Comisión Mixta Laboral.

Ibarrá

Ruiz

Delia

**CLÁUSULA 16.26.-** La Universidad se compromete a otorgar un bono económico a cada Padre trabajador sindicalizado por un valor de \$750 (Setecientos cincuenta pesos 00/100) por motivo de la celebración del día del Padre esto para fortalecer el bienestar y la motivación de los agremiados, este bono será entregado durante la primera quincena del mes de junio, con el fin de darle reconocimiento a su labor y dedicación.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO:** Ambas partes, cuyos nombres han quedado precisados, en las declaraciones, se reconocen recíprocamente el carácter y facultades que ostentan para la celebración y firma del presente convenio modificadorio al contrato colectivo de trabajo, en términos de lo dispuesto por el artículo 399 y relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

**SEGUNDO:** "LAS PARTES" acuerdan un aumento del 4.0% directo al salario, esto con aplicación retroactiva al 01 de febrero 2025. En caso de que la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas aprueba un incremento diferente, se aplicara el incremento mayor. Por lo que el tabulador de puestos y salarios queda actualizado y anexo al final de este convenio identificado como Anexo 1.

**TERCERO:** La Universidad y el Sindicato se comprometen a elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, para lo cual se citará a la Comisión Mixta Laboral en los términos de la CLÁUSULA XIV. 1.

El Reglamento Interior de Trabajo, firmado por las partes, surtirá efecto a partir de la fecha de depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

**CUARTO:** "LA UNIVERSIDAD" acuerda que, en un plazo no mayor a tres meses a partir de la firma del presente convenio, se avocaran al análisis, integración y revisión de la propuesta de adicionar al contrato colectivo la cláusula XVI.29 respecto a apoyo médico de los servicios no proporcionados por IMSS, como: aparatos ortopédicos, prótesis, aparatos auditivos, sillas de ruedas, renta de equipo médico, análisis de químicos especiales y Estudios de Imagenología: previa prescripción médica, para el propio trabajador, cónyuge o hijos dependientes, en donde "LA UNIVERSIDAD", se compromete a revisar con oficialía mayor del Estado, los esquemas para su otorgamiento.

**QUINTO:** Las situaciones no contempladas del presente capítulo serán analizados en Comisión Mixta e incluidas en el reglamento, tomando en consideración las cláusulas del presente contrato.

En la ciudad de Etchojoa, Sonora, a los Doce días del Mes de Junio del año Dos Mil Veinticuatro; las partes otorgan, ratifican y firman el presente convenio de revisión contractual y/o integral y salarial correspondiente al año dos mil veintitrés.

Firma

Ruiz

Delia

9



JOSÉ FÉLIX GÓMEZ ANDURO

Rector y Representante Legal

Universidad Tecnológica de Etchojoa  
(UTE)



Delia Ruiz Ibarra

DELIA RUIZ IBARRA

Secretaria General

Sindicato Único de Trabajadores de la  
Universidad Tecnológica de Etchojoa  
Sonora

(SUTUTES)