

# CONTRATO **COLECTIVO** de TRABAJO

---

## 2018-2020

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA METROPOLITANA Y EL  
SINDICATO INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA METROPOLITANA  
2018-2020**



# ÍNDICE

## TÍTULO PRIMERO

---

DISPOSICIONES GENERALES	7
-------------------------	---

## TÍTULO SEGUNDO

---

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	13
CAPÍTULO I	
Naturaleza y Duración de las Relaciones de Trabajo	13
CAPÍTULO II	
Suspensión, Terminación y Rescisión de la Relación de Trabajo	18

## TÍTULO TERCERO

---

TRABAJADORES DE LA UAM	26
CAPÍTULO I	
Clasificación	26
CAPÍTULO II	
Trabajadores Administrativos	28
CAPÍTULO III	
Trabajadores Académicos	29

## TÍTULO CUARTO

---

DE LAS COMISIONES MIXTAS	33
CAPÍTULO I	
Integración y Facultades Generales de las Comisiones Mixtas	33

CAPÍTULO II	
Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución	37
CAPÍTULO III	
Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico	42
CAPÍTULO IV	
Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo	43
CAPÍTULO V	
Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento	45
CAPÍTULO VI	
Comisión Mixta General de Tabuladores	47
CAPÍTULO VII	
Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad	49
CAPÍTULO VIII	
Comisión Mixta Especial Auditora de Cajas de la Tienda de Autoservicio	56

## **TÍTULO QUINTO**

---

ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES	57
CAPÍTULO I	
Admisión y Adscripción de los Trabajadores	57
CAPÍTULO II	
Trabajadores Administrativos	58

# TÍTULO SEXTO

---

VIGILANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	70
CAPÍTULO I	
Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso del Personal Académico Ordinario por Tiempo Indeterminado	70
CAPÍTULO II	
Vigilancia del Procedimiento de Ingreso del Personal Académico Ordinario por Tiempo Determinado	78
CAPÍTULO III	
Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso del Personal Académico Visitante y Extraordinario	86
CAPÍTULO IV	
Vigilancia del Procedimiento de Promoción del Personal Académico Ordinario por Tiempo Indeterminado	87
CAPÍTULO V	
Inconformidades e Impugnaciones	89

# TÍTULO SÉPTIMO

---

CAPÍTULO ÚNICO	
Cambio de Adscripción, Extensión de Jornada y Participación Preferencial de los Ayudantes en Concurso de Oposición para Plazas de Asistente	92

# **TÍTULO OCTAVO**

---

CONDICIONES DE TRABAJO	96
CAPÍTULO I	
Salarios	96
CAPÍTULO II	
Jornada de Trabajo	105
CAPÍTULO III	
Días de Descanso, Vacaciones, Permisos y Licencias	107

# **TÍTULO NOVENO**

---

CAPÍTULO I	
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	114
CAPÍTULO II	
Prestaciones Sociales	121

# **TÍTULO DÉCIMO**

---

CAPÍTULO I	
Derechos y Obligaciones de la Universidad	130
CAPÍTULO II	
Obligaciones de la Universidad para con el Sindicato	142

# **TRANSITORIOS**

---

152

# TÍTULO PRIMERO

---

## DISPOSICIONES GENERALES

### CLÁUSULA 1

---

Las relaciones laborales entre la Universidad Autónoma Metropolitana y sus trabajadores se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo; en lo no previsto, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

### CLÁUSULA 2

---

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado entre la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y será de aplicación obligatoria para ambas partes, y para los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Las disposiciones en vigor a la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo y los usos y costumbres establecidos, entendiéndose por tales la repetición continuada de una conducta lícita sólo se aplicarán en cuanto favorezcan a los trabajadores.

### CLÁUSULA 3

---

En el presente Contrato Colectivo, la representación legal de la Universidad Autónoma Metropolitana se denominará como Universidad, Institución o UAM y, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, se denominará SITUAM o Sindicato.

La Universidad reconoce al SITUAM como titular del Contrato Colectivo de Trabajo por representar a la mayoría de los trabajadores que le prestan sus servicios



y, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes del Sindicato, debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan entre la Universidad y los trabajadores.

#### CLÁUSULA 4

---

Los integrantes de los Grupos Internos Coordinadores en las Unidades Universitarias y Rectoría General, tratarán en primera instancia, los asuntos de cada una de ellas con los titulares de las mismas, o con las personas a quienes compete el asunto de que se trate, formulando su petición por escrito, sin menoscabo de las facultades del Comité Ejecutivo para tratar los asuntos individuales o colectivos. Los representantes de la UAM deberán resolver a más tardar en los cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que se entregue la solicitud. La resolución deberá ser escrita y fundada, expresando los argumentos en que se haya basado.

#### CLÁUSULA 5

---

Cuando surjan incidentes o conflictos entre un trabajador y su jefe inmediato, la UAM, el trabajador o la representación sindical podrán solicitar una reunión conciliatoria a las autoridades del área correspondiente o aquellas que corresponda según el caso.

En caso de no existir conciliación, las partes procederán conforme al Contrato Colectivo de Trabajo.

#### CLÁUSULA 6

---

En caso de que a un trabajador se le impute un hecho que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción grave por parte de la Universidad, no se podrá proceder sin que sean citados el trabajador y la representación sindical por escrito, con anticipación de tres días hábiles por lo menos a una entrevista con el funcionario que pretende que se imponga la sanción.

En el citatorio se describirán las circunstancias de modo, tiempo y lugar relacionadas con los hechos que se le imputan al trabajador. Una vez concluida la entrevista, a petición de la representación sindical o del trabajador involucrado, realizarán un análisis conjunto del acta levantada, los titulares de las Unidades universitarias y Rectoría General con el Grupo Interno Coordinador respectivo, en un plazo no mayor de dos días hábiles a partir de la actuación, análisis del cual podría desprenderse una solución conciliatoria, o en su caso, turnar el asunto a la instancia que corresponda. En caso de sanciones impuestas a un trabajador, éste o la representación sindical podrán solicitar en un plazo de cinco días hábiles, a la persona que impuso la sanción, la reconsideración de la medida, contado este plazo desde el día siguiente al que reciba la comunicación de la sanción por escrito y, si en el término de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al que se entregue la solicitud dicha persona no resuelve señalando los hechos y los fundamentos de la medida, quedará ésta sin efecto.

El trabajador afectado por la sanción y el Sindicato, tendrán el derecho de conocer el contenido del expediente personal del trabajador, a solicitud o previa autorización de éste, desde que se le cite para la entrevista a que se refiere esta cláusula.

En caso de rescisión de la relación laboral, se seguirá el procedimiento descrito en los dos párrafos anteriores de esta cláusula, en el entendido de que si se abstienen de comparecer tanto el trabajador como la representación sindical, la Universidad estará liberada de llevar a cabo la entrevista.

Cuando la Universidad rescinda la relación de trabajo y el trabajador opte por solicitar la reconsideración de la medida, deberá presentar su escrito en la oficina del Rector General.

## CLÁUSULA 7

---

Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como por los usos y costumbres establecidos que sean favorables a los trabajadores de la UAM.

## CLÁUSULA 8

---

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que les conceda la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la UAM.

La UAM evitará cualquier conducta discriminatoria con sus trabajadores.

## CLÁUSULA 9

---

La Universidad y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y el desarrollo del trabajo sin afectar lo establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo.

## CLÁUSULA 10

---

Las condiciones específicas de la prestación de los servicios serán fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo que será formulado, discutido y acordado entre la UAM y el SITUAM.

## CLÁUSULA 11

---

El Reglamento Interior de Trabajo no podrá contener normas contrarias a las leyes del orden público, al presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni a los usos y costumbres establecidos, entendiéndose por tales la repetición continuada de una conducta lícita en cuanto sean favorables a los trabajadores.

## CLÁUSULA 12

---

Para que sean obligatorios los acuerdos que celebren las partes, deberán constar por escrito y estar firmados por los representantes autorizados. La Universidad difundirá ampliamente todos aquellos acuerdos que sean de interés general para los trabajadores, firmados por la Universidad y el Sindicato o las Comisiones Mixtas Generales, señalándose en el texto de los mismos la fecha de su publicación en el medio idóneo, la cual no deberá exceder del término de 15 días contados a partir de su firma. Los acuerdos no deben contravenir lo estipulado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, ni los usos y costumbres, entendiéndose como tales la repetición continuada de una conducta lícita, que favorezcan a los trabajadores.

## CLÁUSULA 13

---

La definición y clasificación de los trabajadores se hará de acuerdo con lo establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo.

## CLÁUSULA 14

---

Los términos de prescripción legal empezarán a contar:

- I. Si se suscribió el compromiso arbitral, a partir de que la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución o, en su caso, el perito en Derecho, resuelvan; y
- II. A partir de que haya transcurrido el plazo señalado para el avenimiento de las partes y éste no se haya logrado.

## CLÁUSULA 15

---

Este Contrato Colectivo de Trabajo se revisará cada dos años, excepto el tabulador de salarios, cuya revisión será anual. Ambas revisiones deberán hacerse a más tardar el 1º de febrero del año que corresponda.

## CLÁUSULA 16

---

Si la situación económica del país es tal que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fije un aumento en el salario mínimo legal, la Universidad se compromete a realizar gestiones para obtener recursos que le permitan incrementar los salarios de sus trabajadores y, en su caso, acordar lo correspondiente con el Sindicato.

## CLÁUSULA 17

---

El Sindicato se compromete a presentar el proyecto de revisión de este Contrato Colectivo de Trabajo, a más tardar dos meses antes de la fecha de expiración de la vigencia de éste. La solicitud para la revisión de salarios deberá hacerse a más tardar con un mes de anticipación a la fecha en que deban quedar revisados. De no hacerlo así en las fechas indicadas, las proposiciones de modificación no serán tomadas en cuenta, prorrogándose las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo o los salarios, en los mismos términos establecidos.

# TÍTULO SEGUNDO

---

## DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### CAPÍTULO I

---

#### Naturaleza y Duración de las Relaciones de Trabajo

#### CLÁUSULA 18

---

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la UAM o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajos materia de relación laboral, aun cuando se retribuyan con cargo a partidas especiales serán regidos por el Contrato Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de que la UAM puede celebrar contratos de obra a precio alzado, por servicios profesionales y cualquier otro de carácter civil, cuando su naturaleza así lo exija.

La Universidad dará aviso por escrito al Sindicato y a sus Grupos Internos Coordinadores, en los casos en que hubiese celebrado contratos de prestación de servicios profesionales o prestación de servicios por honorarios, especificando el objeto del contrato, su duración y el nombre del prestador del servicio; así como las características de la obra a realizar, con la indicación del lugar en el que se materializará la obra, su fecha de inicio y término.

Este aviso se dará con 6 días hábiles de anticipación a la celebración del contrato. Tratándose de contrataciones urgentes dicho aviso se dará en el término de 3 días contados a partir de la firma del contrato.

Las contrataciones a precio alzado, por servicios profesionales o servicios por honorarios originadas por necesidades de la Universidad, se ajustarán

estrictamente a lo pactado en los contratos respectivos, y en ningún caso el objeto de éstos considerará actividades propias de la materia de trabajo contratada con el Sindicato, salvo que exista acuerdo previo entre ambas partes.

La UAM no desplazará la materia de trabajo propia del personal de base, administrativo y académico. Cuando a juicio del Sindicato se produzca desplazamiento del personal de base a consecuencia de las actividades realizadas por el prestador de servicios, presentará por escrito su inconformidad ante el Secretario General o el Secretario de la Unidad correspondiente. La Universidad y el Sindicato analizarán el caso. Si resulta justificada la inconformidad, la Universidad tomará de inmediato las medidas correctivas necesarias.

#### CLÁUSULA 19

La duración de la relación de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores de base será por tiempo indeterminado, salvo aquellos casos cuya naturaleza exija que sean por obra o tiempo determinado, o cuando se trate de sustituir temporalmente a un trabajador.

#### CLÁUSULA 20

Todos los trabajadores administrativos de base ingresarán a la UAM exclusivamente a través de los procedimientos acordados en este Contrato Colectivo de Trabajo y se considerarán por tiempo indeterminado, salvo los casos señalados en la cláusula 23, y los trabajadores que a juicio de la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo durante el primer mes no resulten idóneos para el desempeño del puesto, en cuyo caso podrán ser separados sin responsabilidad para la Institución.

#### CLÁUSULA 21

Según lo establece el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), los trabajadores académicos que ingresen a la UAM por concurso de oposición serán considerados como trabajadores por tiempo indeterminado.

## CLÁUSULA 22

---

Según lo establece el RIPPPA, los trabajadores académicos que ingresen a la UAM por concurso de evaluación curricular serán considerados como trabajadores por tiempo determinado.

La relación de trabajo entre la Universidad y el personal académico que ingrese a ella como ayudante mediante concurso de evaluación curricular quedará establecida por un periodo no menor de un año ni mayor de tres.

Durante el tiempo que dure su relación de trabajo por tiempo determinado, el trabajador académico podrá participar en los concursos de oposición para plazas por tiempo indeterminado que abra la Universidad. En caso de ganar alguna de éstas, la remuneración correspondiente la percibirá de acuerdo a lo establecido en la cláusula 106 de este Contrato Colectivo.

## CLÁUSULA 23

---

Serán considerados trabajadores temporales:

- I. Los que presten sus servicios por obra determinada; y
- II. Los que presten sus servicios por tiempo determinado.

La duración de la contratación dependerá de la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

## CLÁUSULA 24

---

Para todos los trabajadores administrativos temporales al servicio de la Universidad se señalará expresamente y por escrito, con la intervención del Sindicato, que su relación de trabajo es por tiempo determinado o por obra determinada, señalándose con precisión el tiempo de duración de la relación de trabajo, o la obra a realizar, respectivamente.

Para todos los trabajadores académicos temporales al servicio de la Universidad se señalará expresamente y por escrito con la intervención de la CMGVPIPPA



establecida en este Contrato Colectivo, que su relación de trabajo es por tiempo determinado, señalándose con precisión el tiempo de duración de la relación de trabajo.

La contratación de personal administrativo por tiempo determinado se hará para cubrir licencias, necesidades especiales que excedan el flujo normal de trabajo, vacaciones de los trabajadores que por requerimientos de su área las disfruten en periodos distintos a los establecidos en la cláusula 172 y para cubrir las siguientes necesidades imprevistas: muertes, renunciaciones y licencias que se presenten en forma intempestiva, y aquellas que por acuerdo de la CMGAEPA lo justifiquen. Se considerarán necesidades temporales imprevistas, cuando se tenga conocimiento de la necesidad con una anticipación que no permita cubrir la vacante en los plazos establecidos en la fracción II de la cláusula 81. En este último caso, la Universidad se obliga a comunicar al Sindicato y a la CMGAEPA, en un plazo no mayor de dos días hábiles, de las necesidades de contratación.

La contratación de personal administrativo por obra determinada se hará para la realización de trabajos distintos a los que en forma diaria y permanente, de acuerdo a los planes y programas administrativos se realizan en la Universidad.

La contratación de personal administrativo para cubrir vacaciones se sujetará al procedimiento previsto para la contratación de personal por obra determinada; en este caso, el trabajador deberá notificar el inicio de sus vacaciones con 10 días hábiles de anticipación.

El trabajador dejará de laborar al vencimiento del tiempo determinado o al concluirse la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo.

En ambos casos, la terminación de la relación de trabajo será sin responsabilidad para la Universidad.

## CLÁUSULA 25

De acuerdo con la cláusula 2 del Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores por tiempo determinado

gozarán de los mismos derechos que los de tiempo indeterminado.

Cuando los trabajadores académicos sujetos a una relación laboral por tiempo determinado obtengan una plaza definitiva conforme al procedimiento que para el ingreso del personal académico por tiempo indeterminado establece el RIPPPA, sin previa solicitud de los mismos, se les reconocerá por la Universidad su antigüedad en la Institución, a partir de su primera contratación como trabajadores académicos por tiempo determinado y por el tiempo que efectivamente hayan laborado.

Este reconocimiento se aplicará para efectos del sabático siempre y cuando exista continuidad en la relación de trabajo.

Cuando los trabajadores administrativos sujetos a una relación laboral por tiempo determinado obtengan una plaza definitiva, conforme a los procedimientos de ingreso establecidos en este contrato, sin previa solicitud, les será reconocida su antigüedad por parte de la Universidad a partir de su primera contratación por tiempo determinado y por el tiempo que efectivamente hayan laborado.

Cuando los trabajadores administrativos sujetos a una relación laboral por obra determinada obtengan una plaza definitiva, conforme a los procedimientos de ingreso establecidos en este Contrato, previa solicitud, y verificación por parte de la Universidad, les será reconocida su antigüedad por el tiempo efectivamente laborado a partir de su primera contratación.

## CLÁUSULA 26

Cuando un trabajador académico haya ganado dos plazas de medio tiempo, éstas serán reconocidas como plaza de tiempo completo, con todos sus beneficios, siempre que su adscripción sea en la misma Unidad, que tenga la misma categoría y nivel y exista compatibilidad de horarios.

## **CAPÍTULO II**

---

### **Suspensión, Terminación y Rescisión de la Relación de Trabajo**

#### **CLÁUSULA 27**

---

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

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. Por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de la Constitución Política y el de las obligaciones consignadas en la fracción III del Artículo 31 de la misma;
- VI. La sentencia ejecutoriada en los siguientes casos:
  - a) Por delitos de carácter político;
  - b) Por otros delitos cuando la conducta del trabajador haya sido determinada por motivaciones de carácter político o social.
- VII. El reconocimiento de inocencia otorgado por la autoridad competente.

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

#### **CLÁUSULA 28**

---

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo para los trabajadores de base, sin responsabilidad para la Universidad, las siguientes:

- I. Renuncia escrita del trabajador;
- II. Muerte del trabajador;
- III. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo;
- IV. La terminación del plazo o de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado; y
- V. La incapacidad total permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser dictaminada por médico del ISSSTE o particular.

#### CLÁUSULA 29

---

La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que renuncien, además de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una prima de antigüedad conforme a la siguiente tabla:

- I. De cinco a menos de diez años de servicios, el importe de doce días de salario completo por cada año laborado;
- II. De diez a menos de quince años de servicios, el importe de catorce días de salario completo por cada año laborado; y
- III. De quince años de servicios en adelante, el importe de dieciocho días de salario completo por cada año laborado.

Las cantidades a las que se refieren los incisos I, II y III de esta cláusula serán incrementadas en un mil pesos al personal de tiempo completo; quinientos pesos al personal de medio tiempo; al personal de tiempo parcial se le pagará proporcionalmente con respecto a su tiempo de contratación.

#### CLÁUSULA 30

---

En el caso de que la relación de trabajo termine por la incapacidad a que se refiere la fracción V de la cláusula

28, si esta incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen dos meses de salario y una prima de antigüedad consistente en 20 días de salario íntegro por cada año de servicios prestados, además de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTE.

### CLÁUSULA 31

---

En caso de terminación de la relación laboral de un trabajador, por renuncia, incapacidad o jubilación, la UAM se compromete a entregarle el finiquito legal que le corresponde, en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de que el trabajador presente la solicitud respectiva. Dicho plazo no regirá cuando, por causas imputables al trabajador, no pueda tramitarse alguna etapa del procedimiento integral de finiquito.

### CLÁUSULA 32

---

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo a un trabajador por tiempo indeterminado, éste podrá optar por la reinstalación en su puesto, horario y lugar de trabajo en las mismas condiciones y términos en que venía laborando o por la indemnización consistente en 156 días de salario, 26 días por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad y demás prestaciones legales y derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo. A igual indemnización tendrá derecho el trabajador por tiempo indeterminado que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la UAM por causa imputable a ésta.

### CLÁUSULA 33

---

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo establecida con un trabajador por tiempo determinado, si dicha relación fue mayor a un año lo indemnizará o reinstalará a elección del trabajador y, en el caso de que la relación hubiere sido menor de un año, lo indemnizará. Las indemnizaciones referidas serán de la siguiente forma:

- I. Si la relación de trabajo hubiere sido menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados;
- II. Si la relación de trabajo hubiere sido mayor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios; y
- III. Además de las indemnizaciones a las que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de 3 meses de salario, y de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

A igual indemnización tendrá derecho el trabajador por tiempo determinado que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la UAM, por causa imputable a ésta.

#### CLÁUSULA 34

Cuando la Universidad rescinda justificadamente la relación de trabajo a un trabajador, la Universidad cubrirá una prima de antigüedad consistente en 12 días de salario al doble del salario mínimo decretado en la zona, por cada año laborado.

#### CLÁUSULA 35

En el caso de muerte de un trabajador, la Universidad cubrirá una prima de antigüedad a sus beneficiarios en el orden de prelación establecido en la cláusula 198 de este Contrato Colectivo de Trabajo, consistente en el importe de 25 días de salario al doble del salario mínimo decretado en la zona donde prestó por último sus servicios, por cada año laborado.

El pago de esta prima se hará de no existir conflicto en la determinación del beneficiario, a más tardar en los quince días siguientes a la fecha en que se exhiba ante la Universidad el acta de defunción del trabajador.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la UAM, y por lo tanto únicamente podrá ser separado o despedido de sus labores el trabajador en los siguientes casos:

- I. 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;
- II. 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 UAM, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio o dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra algunos 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;
- IV. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, instrumentos, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la Universidad;
- V. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VI. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia inexcusables la seguridad de los laboratorios,

bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad, o la seguridad de las personas que allí se encuentren;

- VII. Por cometer actos inmorales en las instalaciones de la Universidad;
- VIII. Por revelar los asuntos reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo cuya divulgación cause perjuicio considerable a la Universidad;
- IX. Por faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso, más de tres días consecutivos o más de cuatro días no consecutivos en un periodo de 30 días;
- X. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de sus jefes o titulares de la dependencia, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XI. 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;
- XII. 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; y
- XIII. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, salvo en los casos originados por motivaciones de carácter político o social.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de 15 años o más, la Universidad sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en esta cláusula, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la



corrección disciplinaria que corresponda, de acuerdo con la cláusula 6 de este Contrato Colectivo de Trabajo, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causal contractual de rescisión, deja sin efecto el beneficio del párrafo anterior.

## CLÁUSULA 37

---

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el funcionario representante de la Institución, al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir los representantes de la Universidad o su personal directivo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador, cónyuge, padres o hijos;
- III. Incurrir los representantes de la Universidad o personas que obren a instancias de éstos, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior;
- IV. Reducir la Universidad el salario del trabajador;
- V. No entregar la Universidad al trabajador el salario correspondiente en la fecha o lugar acostumbrados;
- VI. Por causar los representantes de la Universidad o personas que obren a instancias de éstos maliciosamente daños en los bienes del trabajador; y
- VII. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas en las instalaciones o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan o que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad recomiende.

## CLÁUSULA 38

---

Cuando se den cualesquiera de las causas mencionadas en la cláusula anterior, el trabajador tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de un término de 30 días y a partir de la fecha de su separación correrá el término para presentar su reclamación, a fin de que se le paguen las indemnizaciones a que se refiere, según sea el caso, la cláusula 32 o 33.

# TÍTULO TERCERO

---

## TRABAJADORES DE LA UAM

### CAPÍTULO I

---

#### Clasificación

#### CLÁUSULA 39

---

Los trabajadores de la UAM podrán ser:

- I. Trabajadores de confianza;
- II. Trabajadores de base.

Los trabajadores de base podrán ser:

- a) Por tiempo indeterminado;
- b) Temporales.

Los trabajadores temporales podrán ser:

- 1) Por obra determinada;
- 2) Por tiempo determinado.

No se considerará como personal de la UAM a los profesores visitantes que desempeñen funciones específicas de docencia e investigación, no previstas en los planes y programas, cuyo contrato no podrá exceder de un año ni ser prorrogado.

#### CLÁUSULA 40

---

Son trabajadores de confianza:

- I. El Rector General, el Secretario General, el Abogado General, los rectores de unidad, los secretarios de las unidades, el Tesorero General, el Contralor;
- II. Los directores de división académica, los directores de departamento administrativo y sus secretarías privadas;

- III. Los jefes de departamento académico, los subdirectores y coordinadores de departamentos administrativos y los jefes de estos departamentos, los abogados de la UAM, los auditores, los consultores y asesores técnicos en actividades administrativas, el Cajero General, los jefes de compras, un jefe o encargado de almacén, los secretarios de división y todos aquellos que realicen funciones de dirección, coordinación, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulados, según lo determine la Comisión Mixta General de Tabuladores tanto en el área administrativa como en el área académica; y
- IV. Los secretarios particulares y aquellos que realicen trabajos estrictamente confidenciales para los funcionarios señalados en la fracción I y una secretaria privada por cada uno de los órganos colegiados de la Universidad.

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

Cuando los trabajadores administrativos de base por tiempo indeterminado ocupen una plaza de confianza en el ámbito administrativo, deberán solicitar a la Universidad la licencia a su base respectiva.

#### CLÁUSULA 41

El trabajador académico de base que sea designado Jefe de Área, Coordinador de Licenciatura o Coordinador de Posgrado continuará gozando de los derechos laborales adquiridos, teniendo además la compensación que por tal responsabilidad se le hubiere otorgado, y al dejar de desempeñar las funciones únicamente será suprimida dicha compensación.

## CLÁUSULA 42

---

Son trabajadores de base, todos aquellos trabajadores al servicio de la UAM que no queden comprendidos en la cláusula 40.

## CAPÍTULO II

---

### Trabajadores Administrativos

## CLÁUSULA 43

---

Son trabajadores administrativos las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la UAM en:

- I. Área Profesional;
- II. Área Administrativa;
- III. Área Técnica; y
- IV. Área de Servicios.

## CLÁUSULA 44

---

Son trabajadores de área profesional aquéllos que desempeñan funciones de carácter profesional en cualesquiera de las actividades que se llevan a cabo en la UAM.

## CLÁUSULA 45

---

Son trabajadores de área administrativa aquéllos que desempeñan funciones esencialmente administrativas en las diferentes actividades de la UAM.

## CLÁUSULA 46

---

Son trabajadores de área técnica aquéllos que desempeñan funciones de carácter técnico en la UAM.

## CLÁUSULA 47

---

Son trabajadores de área de servicios aquéllos que tienen a su cargo cuidar del funcionamiento y conservación de las instalaciones de la UAM.

## **CAPÍTULO III**

---

### **Trabajadores Académicos**

#### **CLÁUSULA 48**

---

Son miembros del personal académico los que realizan, bajo el principio de libertad de cátedra e investigación, las actividades académicas de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, así como los que realizan, sistemática y específicamente, actividades académicas de naturaleza técnica, correspondientes a las anteriores.

Las actividades académicas se desarrollarán de acuerdo a los planes y programas aprobados por la Universidad.

No perderán su condición de miembros del personal académico aquellos a quienes se les asignen funciones de organización, coordinación y dirección de actividades académicas.

#### **CLÁUSULA 49**

---

El trabajador académico puede ser:

- I. Personal Académico Ordinario;
- II. Personal Académico Visitante;
- III. Personal Académico Extraordinario y Emérito.

Pertenecen al personal académico ordinario aquellos que tienen a su cargo las labores regulares y permanentes de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura, y aquellas de naturaleza técnica correspondientes a las anteriores.

Pertenecen al personal académico visitante aquellos que son invitados por la UAM para el desempeño de funciones académicas específicas por tiempo determinado, de acuerdo con los términos estipulados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El Colegio Académico emitirá las disposiciones relativas al nombramiento de Profesores Extraordinarios y Eméritos, el cual se extenderá únicamente a los profesores de méritos académicos especialmente sobresalientes.

## CLÁUSULA 50

---

Los trabajadores académicos ordinarios se dividen en las siguientes clases:

- I. Profesores;
- II. Ayudantes;
- III. Técnicos Académicos; y
- IV. Las que en el futuro creará el Colegio Académico.

Los profesores podrán ser:

- a) De carrera; y
- b) De tiempo parcial.

Los profesores de carrera se dividen en profesores de tiempo completo, si dedican a la realización de sus actividades académicas cuarenta horas semanales, y de medio tiempo si sólo dedican a ello veinte horas semanales.

Los profesores de tiempo parcial dedicarán a sus labores académicas no más de quince horas semanales.

## CLÁUSULA 51

---

El personal de carrera de la Universidad se distribuye en las categorías de profesores asistentes, profesores asociados y profesores titulares. En cada categoría habrá tres niveles que se designarán, en orden ascendente, con las letras A, B y C, excepto en la categoría de asociado que habrá hasta el nivel D.

Los profesores de tiempo parcial se distribuyen en las categorías de asistentes, asociados y titulares, sin distinción de niveles.

Desde el punto de vista laboral, las funciones que realizarán los profesores según su categoría serán:

- I. Los profesores asistentes realizarán, auxiliarán y apoyarán los trabajos específicos de docencia, investigación, y difusión y preservación de la cultura;
- II. Los profesores asociados deberán, además de poder realizar las funciones de los asistentes, planear, desarrollar, dirigir, coordinar y evaluar proyectos académicos, responsabilizándose directamente de los mismos; y
- III. Los profesores titulares deberán, además de poder realizar las funciones de los asistentes y asociados, planear, definir, adecuar, dirigir, coordinar y evaluar programas académicos, responsabilizándose directamente de los mismos.

## CLÁUSULA 52

Serán ayudantes quienes con el fin de capacitarse para las actividades académicas, coadyuven en el desarrollo de las mismas. Para ello seguirán el plan de actividades académicas y cumplirán con las tareas que se les asignen en el área de conocimiento a la que se incorporen. Su participación tendrá carácter temporal y no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres años; serán de medio tiempo o de tiempo parcial.

Los ayudantes de licenciatura podrán tener categoría "A" o categoría "B". No podrán ser encargados responsables del curso o unidad de enseñanza-aprendizaje, ni impartir más del 20% de las clases en la categoría "A" ni más del 30% en la categoría "B" de que consten éstos.

Los ayudantes de posgrado podrán tener categoría "A", categoría "B" o categoría "C". No podrán ser encargados responsables del curso o unidad de enseñanza-



aprendizaje, ni impartir más del 50% de las clases en los estudios de licenciatura. En la categoría "C" podrán participar en la impartición de cursos de maestría; en ningún caso se responsabilizarán de más del 30% de las clases.

Los ayudantes de posgrado además de realizar las funciones de los ayudantes de licenciatura deberán coadyuvar en el desarrollo de las actividades académicas de los planes y programas de posgrado, realizando las tareas específicas de apoyo a la docencia, investigación y difusión de la cultura que se les asigne.

Los ayudantes no podrán desarrollar sistemáticamente las tareas específicas de servicios técnicos del área de conocimiento en la que se incorporen, ni cualquier función contenida en el Manual de Puestos Administrativos de Base.

Ningún ayudante podrá tener este carácter por más de tres años sea cual fuere la categoría o la combinación de éstas.

# TÍTULO CUARTO

---

## DE LAS COMISIONES MIXTAS

### CAPÍTULO I

---

#### **Integración y Facultades Generales de las Comisiones Mixtas**

#### CLÁUSULA 53

---

Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo e integrados por representantes de la Universidad y el Sindicato.

Las Comisiones Mixtas pueden ser Generales, de Unidad y Especiales; las primeras se integran por un representante de cada una de las partes por Unidad y un representante de cada una de las partes por Rectoría General; las segundas se integran por representantes sindicales delegacionales y de la Universidad de la Unidad respectiva e igualmente en Rectoría General; las terceras se establecerán de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, precisando en cada caso, la integración, el objeto y la duración de las mismas.

Las Comisiones Mixtas dispondrán del apoyo administrativo adecuado, además del equipo y mobiliario necesarios para su funcionamiento. El equipo proporcionado estará acorde con los avances tecnológicos.

Si las Comisiones consideran necesaria la actualización de su equipo, formularán la solicitud correspondiente a la Universidad. Si los comisionados no se ponen de acuerdo sobre la solicitud planteada por alguna de las partes, el caso será revisado entre la Universidad y el Sindicato.

## CLÁUSULA 54

---

Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas Generales y por Unidad:

- I. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución;
- II. Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico;
- III. Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo;
- IV. Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento;
- V. Comisión Mixta General de Tabuladores;
- VI. Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad;
- VII. Comisión Mixta de Unidad de Higiene y Seguridad;
- VIII. Comisión Mixta Especial Auditora de Cajas de la Tienda de Autoservicio de la Universidad Autónoma Metropolitana; y
- IX. Las demás Generales, de Unidad y Especiales, que acuerden la Universidad y el Sindicato.

## CLÁUSULA 55

---

Las Comisiones Mixtas Generales, una vez instaladas elaborarán y aprobarán su propio Reglamento de Funcionamiento y el de las Comisiones Mixtas de Unidad, sin contravenir lo dispuesto en este Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para la tramitación y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia.

## CLÁUSULA 56

---

Los miembros integrantes de las Comisiones Mixtas señaladas en este Contrato Colectivo de Trabajo, durarán en sus funciones dos años y cualquiera de sus

integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.

## CLÁUSULA 57

---

Los procedimientos y términos para el trámite y resolución de los asuntos cuya responsabilidad corresponda a estas Comisiones y que no se establezcan específicamente en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se determinarán en su propio Reglamento.

## CLÁUSULA 58

---

Para su integración y funcionamiento las Comisiones Mixtas Generales se regirán por los siguientes procedimientos:

- I. Funcionarán siempre paritariamente, es decir, con un número igual de miembros designados por la Universidad y el Sindicato, siendo necesaria la presencia de un mínimo de dos miembros por cada parte para tomar acuerdos;
- II. Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría simple, y se comunicarán por escrito al interesado, a la Universidad y al Sindicato;
- III. Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes en ellas;
- IV. Una vez convocadas por cualquiera de las partes, deberán integrarse en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de diez días hábiles el asunto de que se trate, salvo los conflictos a que se refiere la cláusula 62, en los que el plazo será de 30 días;
- V. Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas, a petición fundada del trabajador, el afectado, la Universidad o el Sindicato, a excepción de las

resoluciones dictadas por la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución, y en el caso de las Comisiones Mixtas de Unidad, sus resoluciones serán apelables ante la Comisión Mixta General correspondiente;

- VI. El trabajador, el afectado, la Universidad o el Sindicato, tendrán un plazo máximo de cinco días hábiles para intentar el recurso de revisión de las resoluciones de las Comisiones Mixtas a que se refiere la fracción anterior, contados a partir del día siguiente de la comunicación de la resolución impugnada;
- VII. La resolución a las revisiones previstas en las fracciones anteriores, será dictada en un plazo máximo de ocho días hábiles posteriores a la fecha de la solicitud de revisión respectiva; y
- VIII. Los Representantes de la Universidad y el Sindicato ante las Comisiones Mixtas sólo ocuparán un cargo en las mismas, salvo en el caso de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, cuyos miembros podrán formar parte de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de Unidad.

Para un mejor desarrollo del trabajo las Comisiones Mixtas presentarán de manera obligatoria un informe mensual de asistencia y funcionamiento, a la Universidad y al Sindicato, en caso de no haber acuerdo sobre el mismo presentarán un informe por separado para que las partes resuelvan sobre dicha situación.

## CLÁUSULA 59

Los acuerdos y resoluciones de las Comisiones Mixtas, serán obligatorios y de aplicación inmediata para ambas partes, de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Las Comisiones determinarán los acuerdos que deban publicarse y las modalidades de la publicación.

## CLÁUSULA 60

---

Cuando las Comisiones Mixtas requieran de asesores técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán, de común acuerdo, a los especialistas de la materia de que se trate, dentro del personal que labore en la UAM; en caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la Institución.

El pago por concepto de honorarios profesionales de asesores técnicos, será cubierto por la UAM.

## CAPÍTULO II

---

### **Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución**

## CLÁUSULA 61

---

La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución será competente para conocer y, en su caso, resolver:

- I. De los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la UAM y sus trabajadores, en los términos de la cláusula 62;
- II. De los casos de inconformidad en contra de las resoluciones dictadas por las demás Comisiones Mixtas Generales, salvo las de la CMGVPIPPA, que afecten derechos individuales o bien, por la falta de acuerdo de cualquiera de ellas en el conocimiento de los casos concretos, de acuerdo al procedimiento establecido en la cláusula 63.

Las resoluciones dictadas por la Comisión, o en su caso, por el perito correspondiente serán obligatorias para la UAM y sus trabajadores; y

- III. De los casos de inconformidad de trabajadores académicos, cuando se estime que no se respete el equilibrio docencia e investigación en la asignación de grupos y de horarios, cuando estos últimos no estén acordes con su contrato individual de trabajo y con los términos señalados en la cláusula 184, fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución para el conocimiento de los conflictos individuales de trabajo a que se refiere la fracción I de la cláusula 61, ajustará su procedimiento a los siguientes lineamientos:

- I. El trabajador tendrá un plazo de 10 días hábiles para acudir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución, después de haber sido notificado de la decisión dictada en la reconsideración a que se refiere la cláusula 6;
- II. Formará un expediente por cada uno de los casos que se presenten y realizará, en un plazo de 15 días hábiles contados a partir de que tenga conocimiento del conflicto, todas las gestiones necesarias a fin de avenir a las partes;
- III. En caso de no lograrse dicho avenimiento, citará al trabajador y al representante legalmente facultado de la Universidad para que, si desean someterse a la resolución de la Comisión, o en su caso, a la del perito en Derecho que se designe, suscriban un compromiso arbitral;
- IV. Si se suscribió el compromiso arbitral y existe empate entre los integrantes de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución o han transcurrido los 30 días para dictar una resolución y no existe acuerdo, ésta designará de común acuerdo, conforme al reglamento interno de la Comisión y en un plazo máximo de dos días, a partir de haber ocurrido el empate, a un perito en Derecho quien deberá resolver si acepta el cargo en un plazo no mayor a tres días hábiles y dictará resolución en un plazo no mayor a 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que aceptó el cargo.

El pago por concepto de honorarios profesionales de peritos, que en el lapso de un año se presenten, será distribuido en la siguiente forma:

- a) La Universidad cubrirá el 100% de los honorarios de los 7 primeros casos;

- b) La Universidad cubrirá el 70% de los honorarios de los siguientes tres casos;
  - c) La Universidad cubrirá el 50% de los honorarios de los casos restantes que se presenten en el año;
- V. Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución, salvo desistimiento o allanamiento, deberá concluirse dentro de los plazos fijados, los que en cualquier caso serán improrrogables;
- VI. La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución fijará de manera general sus propias reglas de procedimiento, a las cuales se ajustará y las cuales deberán ser seguidas por las partes que concurren ante dicha Comisión para que conozca de sus conflictos. Dichas reglas de procedimiento en ningún caso podrán ser contrarias a las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo ni a los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores;
- VII. Los términos de prescripción legal empezarán a contar:
- a) Si se suscribió el compromiso arbitral, a partir de que la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución o, en su caso, el perito en Derecho, resuelvan;
  - b) A partir de que haya transcurrido el plazo de 15 días hábiles señalado para el avenimiento de las partes y éste no se haya logrado; y
- VIII. La Universidad proporcionará a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución la información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.

## CLÁUSULA 63

La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución para el conocimiento de los casos previstos en la fracción II de la cláusula 61, se atenderá al siguiente procedimiento:



- I. El trabajador, el afectado, la Universidad o el Sindicato tendrán un plazo de 5 días hábiles, contados a partir de que le sea notificada la resolución que impugna, o bien, de que reciba la comunicación que le dirija la Comisión de que se trate, en el sentido de no haber llegado a algún acuerdo en el caso concreto;
- II. La Comisión formulará un expediente para cada cuestión planteada y solicitará a la Comisión Mixta implicada envíe en un término no mayor de 3 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud, un informe fundado sobre el caso en cuestión y la documentación con la que cuente respecto al caso, y dará vista a las partes que tengan interés jurídico en el mismo, para que expresen lo que a sus derechos convenga;
- III. La Comisión citará al trabajador y al representante legalmente facultado de la Universidad para que, si desean someterse a la resolución de la Comisión, o en su caso, a la del perito que se designe, suscriban un compromiso arbitral;
- IV. Una vez analizado el caso, si se suscribió el compromiso arbitral, la Comisión dictará resolución en un plazo improrrogable de 10 días hábiles contados a partir de que haya recibido el informe y documentación respectiva;
- V. En caso de empate entre los integrantes de la Comisión, ésta designará, en un plazo máximo de 2 días, de común acuerdo y conforme a su reglamento interior, un perito con conocimientos en la materia a que se refiere el caso, quien deberá resolver sobre si acepta el cargo en un plazo no mayor a 3 días hábiles y dictará resolución en un plazo no mayor de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que aceptó el cargo.

El pago por concepto de honorarios profesionales de peritos que en el lapso de un año se presenten será distribuido en la siguiente forma:

- a) La Universidad cubrirá el 100% de los honorarios de los 7 primeros casos;

- b) La Universidad cubrirá el 70% de los honorarios de los siguientes 3 casos;
  - c) La Universidad cubrirá el 50% de los honorarios de los casos restantes que se presenten en el año; y
- VI. Una vez que la Comisión reciba información y documentación a que se refiere la fracción II, el procedimiento, salvo desistimiento de la parte interesada, deberá concluirse dentro de los plazos fijados, los que en cualquier caso, serán improrrogables.

#### CLÁUSULA 64

---

Para los casos previstos en la fracción III de la cláusula 61, la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución se ajustará al siguiente procedimiento:

- I. Cuando se estime que no se respeta el equilibrio docencia e investigación respecto de los grupos y horarios asignados o cuando estos últimos no estén acordes con su contrato individual de trabajo y con los términos señalados en la cláusula 184 fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo, el trabajador académico, mediante escrito fundado y motivado, podrá inconformarse dentro de un plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha de la asignación de los mismos.
- II. La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución emitirá su dictamen en 5 días hábiles a partir de la entrega del escrito de inconformidad.
- III. En caso de no haber acuerdo en el dictamen, o de no emitirse éste en el plazo señalado en el inciso II, la Comisión convocará, en un plazo no mayor de 3 días hábiles, a la integración de un grupo de trabajo constituido por 6 miembros del personal académico de la Universidad, de tiempo completo, contratados por tiempo indeterminado y de preferencia con la categoría de titular, para resolver las inconformidades; cada una de las partes designará a tres integrantes, uno por cada unidad universitaria.

El grupo de trabajo que sesionará al menos con cuatro de sus miembros, deberá resolver en un plazo improrrogable de 3 días hábiles a partir de su integración; dicha resolución se tomará por mayoría de votos de los miembros presentes y será inapelable.

Mientras no se resuelva la inconformidad en los casos señalados en las fracciones II y III, el trabajador académico deberá cumplir con sus cargas docentes en el horario asignado.

## **CAPÍTULO III**

---

### **Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico**

#### **CLÁUSULA 65**

---

La Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico tendrá facultades para:

- I. Vigilar que el ingreso y promoción del personal académico se ajuste a los procedimientos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y a las disposiciones pactadas en el presente Contrato Colectivo;
- II. Establecer lineamientos generales para cumplir con la facultad señalada en la fracción anterior;
- III. Recibir de los Jefes de Departamento copia de las convocatorias a concurso de oposición y del Director de la División aquéllas debidamente autorizadas;
- IV. Tramitar las correcciones y solicitar las revisiones con base en la verificación sobre concordancia;
- V. Recibir de los Secretarios Académicos de las Divisiones correspondientes, copias de las relaciones de aspirantes, copias de los registros de aspirantes y de los documentos que acrediten la escolaridad mínima requerida para optar por las convocatorias;
- VI. Recibir de las Comisiones Dictaminadoras correspondientes copia de los dictámenes que emitan;

- VII. Recibir de la Rectoría General el proyecto de contrato y, en su caso, formular observaciones en aspectos laborales a la Rectoría General;
- VIII. Interponer el recurso de inconformidad;
- IX. Recibir copia de los contratos;
- X. Llevar los archivos de solicitudes de cambio de adscripción, extensión de jornada y de ayudantes a participar preferencialmente en concursos de oposición para plazas de asistente e iniciar los trámites para el ejercicio de estos derechos;
- XI. Recibir copia de las solicitudes de promoción y copia de los dictámenes correspondientes, así como vigilar el procedimiento de contratación por obra determinada en áreas clínicas; y
- XII. Las demás que se establecen en el presente Contrato Colectivo y las que en el futuro pacten la Universidad y el Sindicato.

#### **CLÁUSULA 66**

---

La Universidad proporcionará a la CMGVPIPPA, para el cumplimiento de las facultades establecidas en la cláusula 65 de este Contrato, previa justificación de la solicitud, información mensual y clasificada del personal académico por tiempo indeterminado y determinado, con las especificaciones correspondientes.

#### **CAPÍTULO IV**

---

##### **Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo**

#### **CLÁUSULA 67**

---

La Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo tendrá las siguientes facultades:

- I. Elaborar y aplicar en lo conducente, el Reglamento General de Admisión y Escalafón donde se establezcan los criterios, lineamientos, procedimientos y requisitos generales para la admisión, adscripción, permuta, cambio de puesto y ascenso de los trabajadores administrativos de base;
- II. Registrar a los candidatos y determinar quién debe cubrir las plazas o puestos vacantes, temporales o definitivos o de nueva creación, en base al resultado del examen, si así lo requiere, y/o a la antigüedad del aspirante en la Universidad;
- III. Elaborar el escalafón e integrar todos los puestos o plazas de base al mismo, realizando los movimientos escalafonarios conforme a los lineamientos generales establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo;
- IV. Emitir y publicar los boletines escalafonarios correspondientes con base en el Reglamento de Admisión y Escalafón;
- V. Examinar a los aspirantes o candidatos para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, ajustándose a los lineamientos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento General de Admisión y Escalafón, para la admisión, adscripción, permuta, cambio de puesto y ascenso de los trabajadores administrativos, comunicando a la UAM su decisión en un término no mayor de tres días hábiles. El aspirante o candidato que resulte ganador conforme al procedimiento de la CMGAEPA, iniciará la prestación de sus servicios en la vacante o puesto de nueva creación de que se trate, a partir del primer día hábil de la quincena siguiente a la fecha en que haya sido comunicada a la Universidad la decisión de la Comisión, salvo que se trate del periodo de vacaciones, en los casos de admisión. En el caso de tiempo determinado u obra determinada iniciará sus servicios al día hábil siguiente al de la comunicación de la resolución respectiva de la CMGAEPA;
- VI. Asesorarse de los especialistas que se requieran. Cuando éstos sean trabajadores de la UAM, ésta concederá las facilidades para que los mismos cumplan

esta función. En los casos que la CMGAEPA requiera y acuerde asesorarse de especialistas que no sean trabajadores de la UAM, ésta pagará los honorarios del servicio;

- VII. En los procedimientos de ascenso escalafonario podrá eximir la aplicación del examen a los candidatos que hayan ocupado el mismo puesto en la Universidad, de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo; y
- VIII. Las demás que se deriven de las anteriores y de este Contrato Colectivo de Trabajo.

## **CAPÍTULO V**

---

### **Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento**

#### **CLÁUSULA 68**

---

La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, tiene facultades para:

- I. Determinar las necesidades de capacitación, adiestramiento, formación y actualización de los trabajadores, además de aquellas relativas a la promoción laboral así como los programas y cursos orientados a la calificación de la fuerza de trabajo para su adecuación ante los cambios tecnológicos, organización y nuevos procesos de trabajo y utilización de nuevos materiales;
- II. Establecer un Programa General de Capacitación, que deberá contener cursos dirigidos a todos los puestos y niveles existentes en la Universidad;
- III. Elaborar y desarrollar un Programa Anual de Capacitación, con base en el Programa General que se establezca;
- IV. Acordar los planes y programas específicos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

- V. Acordar la realización de cursos y conferencias especiales que se consideren necesarios;
- VI. Programar y coordinar la realización de cursos que de manera conjunta se definan con las Comisiones Mixtas Generales de Higiene y Seguridad y de Tabuladores;
- VII. Vigilar el cumplimiento de los programas de capacitación y adiestramiento;
- VIII. Evaluar los resultados del Programa Anual de Capacitación a efecto de determinar las necesidades no previstas y establecer las medidas que correspondan para el cumplimiento del Programa General de Capacitación;
- IX. Acordar y promover la participación en cursos de capacitación organizados por otras instituciones siempre que estén relacionados con programas de la Universidad, el costo que esto implique será sufragado por la Universidad;
- X. Acordar la capacitación necesaria en aquellos casos en que los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana modifiquen sus funciones debido a cambios de equipo o maquinaria que ocupen para el desarrollo de sus funciones;
- XI. Elaborar, conjuntamente con las Comisiones Mixtas Generales de Tabuladores y de Higiene y Seguridad, los manuales donde se determinen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo;
- XII. Acordar el Programa Anual de Capacitación, durante los meses de marzo, abril y mayo de cada año, en los términos de la fracción primera de esta cláusula;
- XIII. Promover que el trabajador sea más profesional para las funciones que realice, a través del proceso de capacitación;

- XIV. Seleccionar los instructores idóneos de acuerdo a los lineamientos que para tal efecto se tengan establecidos en el seno de esta Comisión.

Para los puestos técnicos y profesionales propondrá instituciones o instructores especializados según el área;

- XV. En los cursos que establezca la CMGCyA en el Programa General y Anual de Capacitación, se deberán especificar los objetivos generales y particulares, el puesto al que se dirige, modalidad, medios didácticos, requisitos de inscripción, lugar de impartición, duración, fecha de inicio y término; publicándose en los medios idóneos; y
- XVI. Acordar el inicio para la realización del Programa Anual en el mes de junio, en los términos de la fracción XII.

#### **CLÁUSULA 69**

---

La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento establecerá las normas para el cumplimiento de la fracción XIV del Artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo.

Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, entregará a las autoridades de la Universidad el acuerdo que contiene el programa anual de capacitación, a fin de que ésta proceda de conformidad con el artículo 153-N de la Ley Federal del Trabajo.

#### **CAPÍTULO VI**

---

##### **Comisión Mixta General de Tabuladores**

#### **CLÁUSULA 70**

---

La Comisión Mixta General de Tabuladores, de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, tiene facultades para:

- I. Hacer el análisis de cargas de trabajo y funciones de cada uno de los puestos o plazas de la Universidad;



- II. Adecuar, con base en las funciones y cargas de trabajo, las percepciones que deban corresponderles a los trabajadores en sus distintos puestos o plazas;
- III. Elaborar el manual de labores y funciones para todos los puestos o plazas de base.  
  
Por lo que se refiere al personal académico, acordará los análisis de los distintos puestos y sus funciones en los aspectos laborales, toda vez que los requisitos académicos de los mismos deben ser establecidos por el Colegio Académico;
- IV. Elaborar el tabulador de puestos o plazas y salarios;
- V. Revisar y modificar el Manual de Puestos Administrativos de Base en los puestos que considere necesarios;
- VI. Estudiar y analizar todos los aspectos relacionados con los salarios de los trabajadores, a fin de proponer una política general de salarios para la Universidad;
- VII. En aquellos casos en que los trabajadores de la Universidad modifiquen sus funciones debido a cambios de equipo o maquinaria, introducción de nueva tecnología o nueva organización del trabajo, relacionados con el puesto que ocupan y cuya operación o manejo requieran de habilidades diferentes a las exigidas con anterioridad al cambio, la Comisión Mixta General de Tabuladores procederá a revisar la descripción de funciones, requisitos de escolaridad, experiencia y salario y, en su caso, a adecuarlos a la nueva situación. Los trabajadores que estén en estos casos, percibirán el nuevo salario a partir de la fecha en que se modificaron las funciones;
- VIII. Analizar los salarios de los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana con base en la comparación de las jornadas de trabajo realizadas en otras instituciones similares y derivar, en su caso, los incrementos salariales que pudieran corresponder a los puestos de la UAM;

- IX. Elaborar, conjuntamente con las Comisiones Mixtas Generales de Capacitación y Adiestramiento y de Higiene y Seguridad, los manuales donde se determinen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo; y
- X. Elaborar conjuntamente con las Comisiones Mixtas Generales de Capacitación y Adiestramiento y de Higiene y Seguridad, durante el último trimestre de cada año, el programa de los cursos de capacitación en higiene y seguridad que se considere conveniente instrumentar el siguiente año calendario.

## **CAPÍTULO VII**

---

### **Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad**

#### **CLÁUSULA 71**

---

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determinará las labores que se consideran como insalubres y peligrosas, determinando las condiciones de trabajo y elementos de protección, higiene y prevención en general de los riesgos profesionales o de trabajo que se requieran. Las determinaciones de la Comisión serán atendidas de manera inmediata por la Universidad.

#### **CLÁUSULA 72**

---

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, con base en los dictámenes médicos emitidos por el ISSSTE, acordará cambio de adscripción, reducción de jornada, reducción de funciones, cambio de horario o cambio de puesto de un trabajador en virtud de incapacidad parcial permanente como consecuencia de riesgos de trabajo.

Asimismo, en los casos de incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, derivada de riesgo no profesional que haga imposible la prestación del trabajo contratado, según dictamen médico del ISSSTE, la Universidad, si es posible, proporcionará al trabajador otro empleo compatible con sus aptitudes y éste así lo desea. En este caso la Universidad solicitará a la

Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad que acuerde la reubicación del trabajador, considerando la compatibilidad del empleo ofrecido por la Universidad con las aptitudes del trabajador.

## CLÁUSULA 73

---

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad tiene facultades para:

- I. Determinar para cada centro de trabajo lineamientos y condiciones a observar en el caso de las labores insalubres y peligrosas. La Comisión tomará en cuenta las disposiciones legales aplicables y las condiciones particulares del centro de trabajo;
- II. Establecer los lineamientos generales para que se implanten los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales en cada uno de los centros de trabajo;
- III. Elaborar, conjuntamente con las Comisiones Mixtas Generales de Capacitación y Adiestramiento y la de Tabuladores, los manuales donde se determinen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo;
- IV. Establecer las normas para la realización de los exámenes médicos que se practicarán a los trabajadores cuando menos una vez al año, o con mayor frecuencia para el personal que por la naturaleza de sus funciones así lo requiera. También establecerá las normas y/o criterios para elaborar el examen médico que se practique a los candidatos a ingresar a la Universidad;
- V. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, acordando las medidas preventivas y correctivas que procedan y vigilando su debido cumplimiento, así como detectar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo en las instalaciones de la Universidad y proponer medidas correctivas;
- VI. Proporcionar información acerca de las prestaciones otorgadas por la Ley del ISSSTE;

- VII. Proporcionar información acerca de las disposiciones legales que en materia de higiene y seguridad establecen diversos ordenamientos legales;
- VIII. Establecer programas de divulgación sobre técnicas para la prevención de riesgos profesionales, de adiestramiento en primeros auxilios y de conocimiento y uso del equipo de seguridad;
- IX. Realizar con apoyo de especialistas calificados estudios y análisis para conocer la calidad de los servicios médicos y alimentarios en cafeterías y los CENDI, para determinar las medidas preventivas y/o correctivas aplicables;
- X. Comunicar a la Universidad que suspenda la realización de aquellos trabajos que por estar desarrollándose al margen de las medidas preventivas o correctivas de higiene y/o seguridad, determinadas por la propia Comisión, ponen en riesgo la salud o la vida de los trabajadores;
- XI. Determinar para cada centro de trabajo si es necesario contar con una enfermera o personal capacitado especialmente para prestar primeros auxilios, de acuerdo con la cláusula 208, fracción I de este Contrato Colectivo de Trabajo;
- XII. Suspender las labores o cerrar las instalaciones, en su caso, en donde existan riesgos que pongan en peligro inminente la salud o vida de los trabajadores, para el caso de que la Universidad no atienda en un plazo máximo de 72 horas el comunicado a que se refieren las fracciones X y IX, de las cláusulas 73 y 75, respectivamente;
- XIII. En el caso de enfermedades y accidentes de trabajo, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables, la Universidad se obliga a pagar el 30% adicional de las indemnizaciones;
- XIV. Realizar estudios sobre riesgos de trabajo auxiliándose para ello con asesores y peritos que se consideren pertinentes;

- XV. La Universidad programará la realización de simulacros de protección civil contra temblores, incendios, explosivos y otros siniestros. En dicha programación incluirá las acciones preventivas que promueva, formule y programe la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad para ampliar los alcances del Programa de Protección Civil de la Institución;
- XVI. Elaborar conjuntamente con las Comisiones Mixtas Generales de Capacitación y Adiestramiento y de Tabuladores, durante el último trimestre de cada año, el Programa de los cursos de capacitación en higiene y seguridad que se considere conveniente instrumentar el siguiente año calendario, dando prioridad a los dirigidos a trabajadores de aquellas áreas y puestos en donde se utilizan equipos, materiales o sustancias potencialmente peligrosas;
- XVII. Diseñar el programa orientado a prevenir adicciones entre los trabajadores de la Institución, con el objeto de que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determine los mecanismos de aplicación en la Universidad;
- XVIII. Las demás que se deriven del presente Contrato Colectivo de Trabajo y los ordenamientos legales aplicables; y
- XIX. La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad evaluará los problemas de seguridad en las instalaciones de la Universidad y propondrá medidas que solucionen los factores que los originan a efecto de garantizar la integridad de los trabajadores.

#### CLÁUSULA 74

En aquellos casos en que el trabajador o sus dependientes derechohabientes no sean adecuadamente atendidos por los servicios de salud del ISSSTE y del Seguro de Gastos Médicos Mayores vigente, el trabajador podrá presentar su queja por escrito ante la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad que corresponda, según su lugar de adscripción.

Una vez que dicha Comisión reciba la queja con los elementos probatorios y la documentación correspondientes, la turnará a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, con la recomendación fundada para que ésta, si así lo solicita el trabajador, la presente ante la instancia correspondiente, incluida la Comisión Nacional de Arbitraje Médico, promoción de la cual se enviará copia al Sindicato y al interesado para que hagan el seguimiento respectivo.

Por su parte la UAM realizará gestiones para que se proporcione una atención profesional por parte del ISSSTE al trabajador y sus derechohabientes, así como a los trabajadores y beneficiarios del Seguro de Gastos Médicos Mayores, y aplicará programas orientados a prevenir adicciones de los trabajadores en la Universidad, conforme lo determine la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

## CLÁUSULA 75

---

Se establecerán Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en cada una de las Unidades y en Rectoría General. En la Dirección de Difusión Cultural y en cada uno de los CENDI las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad se integrarán por dos representantes del Sindicato y dos de la Universidad. Estas Comisiones Mixtas tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Dictaminar sobre las licencias médicas expedidas por médico particular;
- II. Colaborar con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en la determinación de las labores que se consideren insalubres y peligrosas y de los lineamientos y condiciones de higiene y seguridad que deban observarse en cada centro de trabajo;
- III. Vigilar que se cumplan todas las medidas de higiene y seguridad, preventivas y correctivas, en sus respectivos centros de trabajo;
- IV. Colaborar con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, estudiando los problemas de higiene y

seguridad de su respectivo centro de trabajo, así como el establecimiento de las medidas necesarias para su prevención y/o corrección y vigilar el cumplimiento de las mismas.

Durante el primer trimestre de cada año, las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad elaborarán el diagrama o registro de los posibles riesgos que pueden ocurrir en las áreas de trabajo; formulando en el mismo plazo, el Plan de Trabajo Anual que servirá para implementar las medidas a que alude el párrafo anterior; las cuales estarán encaminadas a prevenir, disminuir y eliminar los riesgos de trabajo detectados tanto de carácter general en relación a las instalaciones, incendios, presencia de agentes contaminantes y otros factores de riesgo en el ambiente laboral; así como los relacionados con cada actividad o puesto, el uso y disposición del equipo o maquinaria relacionados o los implementos de protección personal respectivos;

- V. Informar periódicamente a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad de sus actividades;
- VI. Recibir de la Universidad por escrito y en un plazo no mayor de cinco días hábiles, la información de los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales dictaminadas como tales, así como el comprobante de notificación de los accidentes de trabajo ante el ISSSTE para la elaboración de las estadísticas necesarias;
- VII. Verificar periódicamente el mantenimiento y estado de los equipos de seguridad del centro de trabajo respectivo y reportar a la Universidad las deficiencias que presenten para su inmediata corrección. Con base en estas revisiones podrá solicitar programas de mantenimiento correctivo y preventivo. En las áreas que lo requieran, por razón de la seguridad del trabajador y de la de terceros, la Universidad mantendrá permanentemente limpios los elementos y espacios físicos de trabajo;
- VIII. Siguiendo los lineamientos generales dictados por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, determinar aquellas áreas de trabajo, que debido a la naturaleza de las actividades que desarrollan, requieran

de medidas preventivas adicionales. En estas áreas, por la razón de la seguridad del trabajador y de la de terceros, la Universidad mantendrá permanentemente limpios los elementos de trabajo que se establezcan;

- IX. Comunicar a la Universidad, con copia a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, sobre la existencia de riesgos que pongan en peligro inminente la salud o la vida de los trabajadores, a efecto de que la propia Universidad adopte las medidas pertinentes, que consistirán en la suspensión de las labores o el cierre de las instalaciones, en su caso.

En esta eventualidad, la Universidad informará oportunamente a la Comisión de las medidas tomadas al respecto;

- X. Comunicar a la Universidad, con copia a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, las medidas pertinentes para modificar las condiciones adversas a la salud de los trabajadores. La Universidad en un plazo de 30 días, contados a partir de la fecha en que reciba la comunicación, pondrá en práctica las medidas comunicadas;
- XI. Las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad investigarán sobre las causas de las enfermedades profesionales, y las relaciones que se establezcan entre éstas y el trabajo, e informarán a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad para los efectos de la fracción V de la cláusula 73 de este Contrato;
- XII. Las demás que se deriven de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, del presente Contrato Colectivo de Trabajo y los ordenamientos legales aplicables;
- XIII. Elaborar un informe semestral que contenga un análisis, evaluación y recomendaciones sobre la problemática de higiene y seguridad en el trabajo;
- XIV. Prescribir la señalización y proponer instructivos de prevención necesarios en lugares tales como laboratorios, almacenes, talleres, oficinas, bodegas, estacionamientos, enfermerías, CENDI y demás áreas de la Universidad que así lo requieran para proteger a los usuarios que pudieran exponerse a riesgos; y



- XV. Vigilar que las áreas de trabajo tengan condiciones adecuadas para el desempeño de las labores contratadas.

## **CAPÍTULO VIII**

---

### **Comisión Mixta Especial Auditora de Cajas de la Tienda de Autoservicio**

#### **CLÁUSULA 76**

---

Se establecerá la Comisión Mixta Especial Auditora de Cajas de la Tienda de Autoservicio, la cual se integrará con dos miembros designados por la Universidad y dos por el Sindicato y su duración será por tiempo indeterminado.

#### **CLÁUSULA 77**

---

La Comisión Mixta Especial Auditora de Cajas de la Tienda de Autoservicio, tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Revisar los casos de conformidad con el porcentaje de tolerancia establecido entre Universidad y Sindicato, que la Institución considere sujetos de descuento por faltantes, dentro de los tres días hábiles siguientes al que se origine dicho faltante;
- II. Una vez analizado el caso, la Comisión dictará resolución en un plazo improrrogable de 10 días hábiles, sobre la procedencia del faltante, contados a partir del día en que se haya originado; y
- III. En caso de no existir acuerdo en esta Comisión respecto de casos concretos, se remitirán a la CMGCR de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 61, fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo.

# TÍTULO QUINTO

---

## ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES

### CAPÍTULO I

---

#### Admisión y Adscripción de los Trabajadores.

#### CLÁUSULA 78

---

Para ingresar como trabajador de base a la Universidad se requiere:

- I. Tener más de 16 años de edad;
- II. Ser de nacionalidad mexicana o con legal estancia en el país para realizar el trabajo de que se trate;
- III. Tener la capacidad, conocimientos y competencia necesarios para el puesto en que habrá de laborar, por lo que a nadie se le podrá negar el ingreso a la Universidad por estado de gravidez o embarazo;
- IV. En el caso de los trabajadores académicos y conforme a lo establecido en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, ganar el concurso de oposición o el de evaluación curricular;
- V. En el caso de los trabajadores administrativos, someterse a las pruebas de ingreso necesarias;
- VI. Presentar la cédula profesional correspondiente, si ésta fuera necesaria para el ejercicio de las actividades que vaya a desarrollar; y
- VII. Aprobar el examen médico conforme a las normas que establezca la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

## CLÁUSULA 79

---

La Universidad no podrá cambiar a sus trabajadores de las unidades de adscripción ni a otras instalaciones de éstas cuando se encuentren en terrenos distintos, aun cuando se trate de la misma Unidad, salvo que el trabajador afectado y el Sindicato acepten de manera expresa dicho cambio.

La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos a conservar su adscripción de unidad escalafonaria y del personal académico de conservar su adscripción al área académica correspondiente. Cuando se modifiquen o supriman áreas académicas por reformas al plan de estudios, el personal académico tiene el derecho de ser adscrito a áreas académicas equivalentes o afines a las que tenía antes de la reforma.

Todos los cambios a que se refiere esta disposición, no podrán llevarse a cabo sin previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y con la conformidad del trabajador afectado. De no llegarse a un acuerdo, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.

## CAPÍTULO II

---

### **Trabajadores Administrativos**

## CLÁUSULA 80

---

La admisión, adscripción, permuta, cambio de puesto y ascenso escalafonario de los trabajadores administrativos de base se realizará conforme a lo establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo.

## CLÁUSULA 81

---

Para cubrir las vacantes del personal administrativo se seguirán los siguientes procedimientos:

- I. En el caso de vacantes definitivas o puestos de nueva creación:

- a) Al generarse la vacante o crearse la nueva plaza la Universidad, de manera inexcusable y en un plazo máximo de 9 días hábiles, informará a la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo (CMGAEPA), con copia al Comité Ejecutivo del SITUAM, y al Grupo Interno Coordinador correspondiente, la existencia de la vacante con la especificación de las funciones a realizar y de los requisitos de escolaridad y experiencia que establezca el Manual de Puestos Administrativos de Base acordado por la Comisión Mixta General de Tabuladores, a efecto de que se cubra la vacante conforme al procedimiento de admisión o escalafón según sea el caso. De no cumplir la Universidad con los plazos establecidos, la CMGAEPA tramitará la solicitud de la vacante de acuerdo a los criterios antes mencionados.
- b) A efecto de cubrir la plaza respectiva, la CMGAEPA consultará el archivo de candidatos a cambio de adscripción, formado exclusivamente con trabajadores por tiempo indeterminado y considerará a aquellos aspirantes que realicen las funciones correspondientes a la vacante y, devenguen el salario de la plaza respectiva. La CMGAEPA, en un plazo de tres días hábiles, emitirá su resolución.
- c) En caso de haber dos o más aspirantes, se dará preferencia en orden de antigüedad en la UAM; en caso de empate, al trabajador que labore en la misma área de trabajo, definida en la cláusula 43 de este Contrato Colectivo de Trabajo. Si subsiste el empate, se considerará la solicitud más antigua, y en el caso de persistir el empate, se decidirá por sorteo.
- d) El archivo de candidatos a que se refiere el inciso b) será de carácter permanente, esto es, aceptará inscripciones en cualquier tiempo, cerrándose el último día laborable del año en curso. A partir de la segunda quincena del mes de noviembre los trabajadores tendrán que actualizar su solicitud. Las normas para su funcionamiento estarán contenidas en el Reglamento de Admisión y Escalafón.
- e) Una vez realizado el cambio de adscripción, o de no existir candidatos para efectuar el mismo, la Comisión

convocará a todos los trabajadores que laboran por tiempo indeterminado a concursar para ocupar la vacante correspondiente, describiendo las funciones inherentes al puesto y en su caso, los requisitos que debe cubrir el candidato.

- f) Los trabajadores tendrán derecho al cambio de puesto, entendiéndose por éste el cambio de una plaza de igual nivel tabular al que en ese momento ocupe el trabajador, pero de funciones diferentes.

Para hacer efectivo este derecho, el trabajador deberá participar en el concurso de ascenso escalafonario, apegándose al procedimiento y criterios señalados en este Contrato Colectivo de Trabajo. De resultar ganador le será otorgada la plaza, respetándole el nivel que hasta ese momento tenga, y la antigüedad que haya generado en dicho nivel, para efectos de su promoción al inmediato superior.

- g) Durante el plazo de cinco días hábiles contados a partir del día hábil siguiente de la fecha de la publicación de la convocatoria, se recibirán las solicitudes correspondientes para el concurso de ascenso escalafonario. Transcurrido este plazo, se citará a los candidatos a presentar el examen correspondiente, salvo que la CMGAEPA, por las características del puesto, considere que no es necesario el mismo.

- h) La CMGAEPA practicará el examen a los candidatos dentro de los siguientes cinco días hábiles después de cerrada la admisión de solicitudes. La calificación del examen y la resolución deberá llevarse a cabo dentro de los siguientes cinco días hábiles.

- i) Para los casos de ascenso escalafonario en que se requiera examen, se dará preferencia al trabajador más antiguo en la UAM de entre aquellos que aprobaron el examen de acuerdo al nivel mínimo establecido por la CMGAEPA. En caso de que los solicitantes tengan la misma antigüedad, tendrá preferencia el trabajador que labore en la misma área de trabajo. Si persiste el empate se decidirá por sorteo.

- j) El tipo de examen y el examen deberán sujetarse a los lineamientos generales, criterios de evaluación, calificación y duración del mismo. Estos deberán ser acordados por la CMGAEPA a efecto de que sean adecuados para el puesto a cubrir.
- k) En aquellos casos en que, conforme al Reglamento de Admisión y Escalafón, no se requiera examen, la Comisión resolverá en un plazo de 3 días hábiles a partir de que se cierre la admisión de solicitudes.
- l) Para los casos de ascenso escalafonario en que no se requiera examen, se dará preferencia al trabajador más antiguo en la UAM.  
  
En caso de que los solicitantes tengan la misma antigüedad, tendrá la preferencia el trabajador que labore en la misma área de trabajo, definida en la cláusula 43 de este Contrato Colectivo de Trabajo. Si persiste el empate se decidirá por sorteo.
- m) En los puestos y/o plazas convocados para el ascenso escalafonario, la experiencia será equivalente para sustituir el requisito de escolaridad y la aprobación del examen sustituirá los requisitos de escolaridad y experiencia. Esta disposición no es aplicable en los puestos del Manual de Puestos Administrativos de Base de Arquitecto, Médico, Psicólogo, Trabajadora Social, Orientador Profesional, Bibliotecario y Documentalista.  
  
Para otros puestos en los que el actual MPAB establece como requisito el título de licenciatura, éste será sustituido por la demostración de haber cubierto el 100% de créditos de la licenciatura respectiva o la pasantía correspondiente.
- n) El procedimiento establecido a partir del inciso e) se seguirá para las vacantes que en forma descendente se produzcan.
- ñ) Una vez concluido este procedimiento, el SITUAM propondrá candidatos para cubrir las plazas vacantes en los términos de la cláusula 82 de este Contrato Colectivo de Trabajo.
- o) Los exámenes de ingreso o de ascenso escalafonario, se aplicarán en el lugar en donde se haya originado la

vacante, con excepción de los casos en que la CMGAEPA lo determine; la fecha y el horario del examen también serán determinados por dicha Comisión.

- p) Los exámenes aplicados por la CMGAEPA o por los asesores designados por ésta, deberán ser entregados por conducto de la representación de la Universidad y Sindicato al pleno de la Comisión en un plazo no mayor de 2 días hábiles después de la fecha de aplicación del examen.

Para cubrir una vacante definitiva o puesto de nueva creación con personal ajeno a la Universidad, éste deberá satisfacer invariablemente los requisitos que establezca el Manual de Puestos Administrativos de Base.

- q) Los trabajadores administrativos de base por tiempo indeterminado que participen en el ascenso escalafonario y obtengan calificación aprobatoria, se les proporcionará por parte de la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo, constancia de su calificación.

Esta constancia tendrá validez únicamente para efectos de promoción en el ascenso escalafonario, exclusivamente para el puesto y especialidad particular del área para la que fue evaluado.

Los lineamientos para la expedición de la constancia y el proceso de asignación de las plazas, será establecida por la CMGAEPA.

- r) La CMGAEPA determinará, de acuerdo a su factibilidad, la elaboración de los exámenes de ascenso escalafonario tomando como base, los perfiles de los puestos establecidos en las funciones del Manual de Puestos Administrativos de Base.

Los exámenes que por la naturaleza del puesto y del área no puedan ser elaborados por la CMGAEPA se elaborarán bajo su supervisión por los asesores designados por ambas representaciones.

- II. En el caso de las vacantes temporales se seguirán los lineamientos siguientes:
- a) Al generarse la vacante la Universidad, en un plazo máximo de 5 días hábiles, informará a la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón, con copia al Comité Ejecutivo del SITUAM, y al Grupo Interno Coordinador correspondiente, la existencia de la vacante con la especificación de las funciones a realizar y de los requisitos de escolaridad y experiencia que establezca el Manual de Puestos Administrativos de Base, para que proceda a cubrirse.

De no cumplir la Universidad con los plazos establecidos, la CMGAEPA tramitará la solicitud de la vacante de acuerdo a los criterios antes mencionados, informando al Comité Ejecutivo del SITUAM y al Grupo Interno Coordinador correspondiente, con copia a la Institución.

- b) El SITUAM propondrá candidatos en un plazo no mayor de 10 días hábiles, contados a partir de la notificación de la vacante. La CMGAEPA resolverá sobre la admisión de los candidatos en un plazo de 3 días hábiles, interrumpiéndose durante este término el plazo referido de 10 días.

En caso de que se haya interrumpido el término en una o varias ocasiones, el plazo total para proponer candidatos por parte del Sindicato, no podrá exceder de 12 días hábiles, salvo que la Comisión no haya resuelto cada caso dentro del término fijado, en cuyo caso se ampliará el plazo en el número de días que se haya retrasado. Si transcurrido el plazo máximo que corresponda al Sindicato, éste no ha propuesto candidatos, o los propuestos no resultasen aptos para ocupar el puesto, la UAM y el Sindicato podrán proponer candidatos. En aquellos casos en que la UAM y el Sindicato presenten simultáneamente candidatos para una misma plaza, la aplicación del examen será también simultánea; en su caso, se dará preferencia al candidato que haya obtenido la calificación más alta de aquéllos que aprobaron el examen y en caso de empate, la preferencia se otorgará al candidato que presente el Sindicato.



- c) Para cubrir una vacante temporal hasta por 6 meses, la CMGAEPA decidirá si el candidato deberá cubrir los requisitos que establezca el Manual de Puestos Administrativos de Base acordado por la Comisión Mixta General de Tabuladores, o bastará que apruebe el examen, en su caso.
  
- d) A candidatos presentados por el SITUAM que realicen exámenes para ingresar a la Universidad como trabajadores administrativos por tiempo determinado y obtengan calificación aprobatoria, se les proporcionará por parte de la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo, constancia de su calificación, y quedarán exentos de un nuevo examen para ocupar el puesto para el que fueron evaluados.

Esta constancia tendrá una validez únicamente para efectos de ingreso, exclusivamente para el puesto y especialidad particular del área para la que fue evaluado.

Los lineamientos para la expedición de la constancia, serán establecidos por la CMGAEPA.

- e) La CMGAEPA determinará, de acuerdo a su factibilidad, la elaboración de los exámenes de ingreso por tiempo determinado, tomando como base los perfiles de los puestos de acuerdo a las funciones del Manual de Puestos Administrativos de Base.

Los exámenes que por la naturaleza del puesto y del área no puedan ser elaborados por la CMGAEPA se elaborarán bajo su supervisión por los asesores designados por ambas representaciones.

## CLÁUSULA 82

Una vez corrido el escalafón, cuando sea el caso, en la forma señalada en la cláusula 81, para cubrir las vacantes de personal administrativo por tiempo indeterminado, en todas sus áreas, así como para cubrir los puestos de nueva creación, el SITUAM, una vez enterado mediante la resolución de CMGAEPA, de que una vacante no ha sido cubierta en los términos descritos

del inciso "a") al "m") de la cláusula 81, y transcurrido el plazo de 5 días hábiles previstos para interponer, en su caso, la inconformidad ante dicha resolución en los términos de la cláusula 58, fracción VI, podrá proponer los candidatos para los puestos correspondientes ante la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo, dentro de un plazo de 15 días hábiles contados a partir de aquél en que éste reciba la comunicación. La Comisión resolverá sobre la admisión de los candidatos en un plazo de 5 días hábiles. El plazo total para proponer candidatos por parte del Sindicato, no podrá exceder de 30 días hábiles, salvo que la Comisión no haya resuelto cada caso dentro del término fijado. Transcurrido el primer plazo que corresponda al Sindicato si no ha propuesto candidatos, o los candidatos propuestos no resultasen aptos para ocupar el puesto, la UAM y el Sindicato podrán proponer candidatos a ocupar el puesto o plaza. En aquellos casos en que la UAM y el Sindicato presenten simultáneamente candidatos para una misma plaza, la aplicación del examen será también simultánea; en su caso, se dará preferencia al candidato que haya obtenido la calificación más alta de aquellos que aprobaron el examen y en caso de empate, la preferencia se otorgará al candidato que presente el Sindicato.

Los candidatos a ocupar una vacante en la UAM deberán reunir los requisitos y cumplir con los procedimientos señalados por la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón.

En caso de existir urgencias debidamente comprobadas, podrán modificarse los plazos mencionados previo acuerdo entre el Sindicato y la Universidad. Dentro de los requisitos para cubrir los puestos no se incluirán exámenes psicométricos, psicotécnicos o psicológicos, ni los destinados a investigar conducta o ideología de carácter político. Los exámenes se llevarán a cabo con criterios meramente objetivos, adecuados al puesto o plaza vacante o de nueva creación.

Los candidatos y representantes sindicales tienen derecho a recurrir ante la propia comisión para que examine y en su caso invalide su determinación.

## CLÁUSULA 83

---

Las vacantes definitivas o los puestos de nueva creación, que no sean cubiertos por el Sindicato o la Universidad en un plazo de 10 días a partir del vencimiento de los plazos establecidos en la cláusula 82 de este Contrato Colectivo de Trabajo, reiniciarán el proceso a partir del inciso b) de la fracción I de la cláusula 81.

## CLÁUSULA 84

---

Para cubrir necesidades temporales imprevistas de personal administrativo establecidas en los supuestos de la cláusula 24, que no excedan de 90 días, se seguirá el siguiente procedimiento:

- I. Al generarse la necesidad, la Universidad, en un plazo máximo de 3 días hábiles, informará al Sindicato, con copia a la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo (CMGAEPA) y al Grupo Interno Coordinador correspondiente, la existencia de la vacante señalando las causas que la originaron, las características del puesto y/o plaza y el tiempo de duración. Asimismo, enviará la documentación correspondiente que justifique la necesidad.

En caso de que la necesidad persista, la Universidad lo comunicará a la CMGAEPA para la prórroga correspondiente;

- II. La CMGAEPA, al recibir la comunicación a que se refiere la fracción I, verificará la procedencia de dicha contratación. En caso de que el origen de la contratación no corresponda a una necesidad imprevista, la CMGAEPA notificará a la Universidad y al Sindicato que no se continúe con el procedimiento de contratación;
- III. Si transcurridos dos días hábiles la CMGAEPA no objeta la contratación, el Sindicato, en un plazo máximo de tres días hábiles, procederá a presentar candidatos a la CMGAEPA para cubrir la necesidad. En caso de que el SITUAM no presente candidatos, o los que presente no

sean aceptados, la Universidad y el Sindicato podrán proponer candidatos;

- IV. En cualquiera de los casos señalados en la fracción anterior, la CMGAEPA, en un plazo máximo de un día hábil, resolverá sobre la contratación. Dicha contratación en ningún caso podrá ser prorrogable; y
- V. Una vez concluido el tiempo de contratación, la Universidad informará al Sindicato, con copia a la CMGAEPA, este hecho.

En aquellos casos en que la necesidad sea de carácter permanente, la Universidad enviará simultáneamente la solicitud de personal administrativo por tiempo indeterminado, para que se cubra en los términos de la cláusula 81.

En los casos en que la necesidad sea de carácter temporal, por un tiempo mayor de 90 días, la Universidad enviará simultáneamente la solicitud de personal administrativo por tiempo determinado, para que se cubra en los términos de la cláusula 81.

## CLÁUSULA 85

Para contratar personal por tiempo determinado para cubrir necesidades especiales que excedan al flujo normal de trabajo y cuya duración no será mayor de 60 días improrrogables, se seguirá el siguiente procedimiento:

- I. Al generarse la necesidad, la Universidad, en un plazo máximo de 3 días hábiles, comunicará al Sindicato, con copia a la CMGAEPA y al Grupo Interno Coordinador correspondiente, señalando las características y circunstancias que originaron la necesidad del trabajo a realizar, la categoría y nivel y el tiempo de duración, así como los requisitos de escolaridad y experiencia;
- II. El Sindicato deberá contestar a la Universidad, con copia a la CMGAEPA, en un plazo improrrogable de 2 días hábiles. En caso de que el Sindicato manifieste su conformidad, propondrá candidatos a la CMGAEPA, en un plazo improrrogable de 3 días hábiles. En caso de

que manifieste su inconformidad para realizar este tipo de contratación, se turnará a la CMGAEPA el asunto para que lo estudie y resuelva en un plazo máximo de 2 días hábiles, considerando que si la necesidad no corresponde a esta naturaleza, no procederá la contratación;

- III. Si el Sindicato no contesta o habiendo manifestado su conformidad no presenta candidatos en los plazos referidos en la fracción anterior, la Universidad propondrá candidatos a la CMGAEPA; y
- IV. La CMGAEPA, al recibir a los candidatos a que se refieren las fracciones II y III, resolverá sobre la admisión en un plazo improrrogable de un día hábil.

Al vencimiento del tiempo determinado se dará aviso al Sindicato.

#### CLÁUSULA 86

Cuando la UAM necesite contratar personal para la realización de una obra determinada, se seguirá el siguiente procedimiento:

- I. Al generarse la necesidad, la Universidad, en un plazo máximo de 3 días hábiles, lo comunicará al Sindicato, con copia a la CMGAEPA y al Grupo Interno Coordinador correspondiente, señalando con precisión las características de la obra a realizar y del personal a contratar;
- II. El Sindicato deberá contestar a la Universidad, con copia a la CMGAEPA, en un plazo improrrogable de dos días hábiles. En caso de que el Sindicato manifieste su conformidad, propondrá candidatos a la CMGAEPA en un plazo improrrogable de dos días hábiles. En caso de que manifieste su inconformidad para realizar este tipo de contratación, se turnará a la CMGAEPA el asunto para que lo estudie y resuelva en un plazo máximo de dos días hábiles;
- III. Si el Sindicato no contesta o habiendo manifestado su conformidad no presenta candidatos en los plazos referidos en la fracción anterior, la Universidad propondrá candidatos a la CMGAEPA; y

- IV. La CMGAEPA, al recibir a los candidatos a que se refieren las fracciones II y III resolverá sobre la admisión en un plazo improrrogable de un día hábil. Si transcurrido dicho plazo la CMGAEPA no resuelve, invariablemente se admitirá al candidato presentado por la UAM.

Al concluirse la obra determinada se dará aviso al Sindicato.

# TÍTULO SEXTO

---

## VIGILANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

### CAPÍTULO I

---

#### Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso del Personal Académico Ordinario por Tiempo Indeterminado

#### CLÁUSULA 87

---

El ingreso a la Universidad como miembro del personal académico por tiempo indeterminado, se obtendrá a través del concurso de oposición según se establece en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico; el concurso de oposición consiste en el procedimiento público y abierto, mediante el cual la Comisión Dictaminadora correspondiente evalúa a los concursantes a través del examen de los antecedentes profesionales y académicos y del análisis de los conocimientos y aptitudes que posean en el área correspondiente, a fin de dictaminar quién debe ocupar una plaza por tiempo indeterminado.

#### CLÁUSULA 88

---

Sólo las Comisiones Dictaminadoras establecidas por el Colegio Académico, evaluarán, dictaminarán y resolverán en definitiva en los concursos de oposición, de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico. De conformidad con lo aprobado por el Colegio Académico, la integración de las Comisiones Dictaminadoras se regirá por las siguientes bases:

- I. Las Comisiones Dictaminadoras estarán integradas por miembros de alto prestigio académico que se hayan distinguido en el área de conocimiento competencia de la Comisión;
- II. La mayoría de los miembros de cada Comisión Dictaminadora, por lo menos dos tercios, serán elegidos por el conjunto del personal académico del área de conocimiento correspondiente. No podrán formar parte de las Comisiones Dictaminadoras profesores en funciones de dirección (rectores, directores de división y jefes de departamento), ni profesores que ejerzan cargos de dirección en los distintos órganos del SITUAM, ni miembros de la Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico;
- III. Corresponderá al Colegio Académico, o al órgano colegiado que éste designe, en todo caso, ratificar la integración de las Comisiones Dictaminadoras;
- IV. Las vacantes que se produzcan en las Comisiones Dictaminadoras se cubrirán por las mismas fuentes de elección o designación que hubiesen elegido o designado a los miembros salientes; y
- V. Cuando algún miembro designado o elegido no sea ratificado por el Colegio Académico o por el órgano colegiado que éste designe, se hará una nueva elección por la misma fuente que lo hubiese elegido o designado.

#### CLÁUSULA 89

Conforme a las disposiciones reglamentarias de la Universidad, corresponde a los órganos colegiados el formular y autorizar los planes y programas y determinar las necesidades de personal académico, con sus características académicas básicas.

#### CLÁUSULA 90

Corresponde a la Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico (CMGVPIPPA), vigilar que el ingreso y promoción del personal académico se ajuste a



los procedimientos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y a lo establecido en el presente Contrato Colectivo.

## CLÁUSULA 91

---

Una vez redactada la convocatoria a concurso de oposición el Jefe del Departamento turnará copia de ésta a la CMGVPIPPA, en forma simultánea a la notificación que se haga al Director de División correspondiente para que, en su caso, la Comisión tramite las correcciones o solicitud de revisión.

La convocatoria deberá contener la especificación de clasificación, categoría, funciones a realizar y requisitos académicos mínimos para poder optar por la plaza; especificación de que se trata de una contratación por tiempo indeterminado; tiempo de dedicación, adscripción y, en su caso, área de conocimiento, fecha de inicio de labores; horario de trabajo y salario susceptible de ser obtenido, y aquellos otros elementos contenidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

## CLÁUSULA 92

---

Las convocatorias no deberán exigir requisitos relacionados con los siguientes aspectos:

- I. Edad;
- II. Sexo;
- III. Ideología;
- IV. Antigüedad;
- V. Conocimiento o experiencias diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos a los que quedarán incorporados los aspirantes;
- VI. Criterios de lealtad; y
- VII. Referencias personales que estigmaticen y señalen a los aspirantes con el propósito de evitar su contratación.

## CLÁUSULA 93

---

El Director de la División enviará a la CMGVPIPPA copia de la convocatoria autorizada.

Esta Comisión en un plazo de 4 días hábiles a partir del siguiente en que recibió la copia, procederá a:

- I. Verificar que exista concordancia entre los elementos de la convocatoria, de conformidad a lo establecido en este Contrato Colectivo y lo señalado en el documento aplicable sobre requisitos académicos; y
- II. Consultar los archivos de cambio de adscripción, extensión de jornada y solicitud de ayudantes para participar preferencialmente en los concursos de oposición para plazas de asistente.

## CLÁUSULA 94

---

Se entiende por concordancia la correcta adecuación que debe existir entre los siguientes elementos:

- I. Clasificación, categoría y funciones a realizar;
- II. Clasificación y categoría con el salario susceptible de ser obtenido;
- III. Tiempo de dedicación con salario susceptible de ser obtenido; y
- IV. Funciones a realizar con requisitos académicos mínimos.

## CLÁUSULA 95

---

Si al término del plazo indicado en la cláusula 93 la CMGVPIPPA:

- I. No hubiese tramitado corrección o solicitado revisión sobre concordancia y no hubiese enviado a la Comisión Dictaminadora correspondiente solicitudes de cambio de adscripción o de extensión de jornada, el procedimiento de ingreso continuará;
- II. No hubiese tramitado corrección o solicitado revisión sobre concordancia, pero hubiese enviado a la Comisión Dictaminadora correspondiente solicitudes de cambio de

adscripción, o de extensión de jornada, se procederá de conformidad con lo señalado en la cláusula 144 de este Contrato. Si se trata de solicitudes de ayudantes para participar preferencialmente en concursos de oposición para plazas de asistente, se procederá conforme a la cláusula 145 de este Contrato Colectivo de Trabajo. La CMGVPIPPA notificará al Director de División y a la Rectoría General de la existencia de dichas solicitudes a fin de que si se trata de cambio de adscripción o de extensión de jornada, se interrumpa el procedimiento de ingreso mientras se resuelve sobre éstas. En caso de que la necesidad no hubiese sido cubierta, el procedimiento de ingreso continuará; y

- III. Hubiese tramitado corrección o solicitado revisión sobre concordancia, procederá de acuerdo a la siguiente cláusula.

#### CLÁUSULA 96

Cuando a juicio de la CMGVPIPPA no exista concordancia entre algunos de los elementos contenidos en las fracciones I, II y III de la cláusula 94, tramitará ante el Director de División la corrección correspondiente. Dicho órgano hará las correcciones señaladas y enviará a la CMGVPIPPA copia de la convocatoria corregida antes de su publicación.

Cuando no exista concordancia entre los elementos de la fracción IV de la cláusula 94, procederá a solicitar ante el Director de División la revisión de dichos elementos, quien en caso de realizar la modificación, enviará copia corregida de la convocatoria a Rectoría General, con anterioridad a su publicación; en caso contrario, justificará su decisión ante la CMGVPIPPA.

En caso de que la CMGVPIPPA no esté de acuerdo con el resultado de la solicitud de revisión o ésta no se hubiese respondido, podrá interponer recurso de inconformidad de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA).

Cuando en el seno de la CMGVPIPPA exista desacuerdo en cuanto a la concordancia establecida en la cláusula

94, enviará al Director de la División las opiniones fundadas sobre dicho desacuerdo. Éste, en un plazo de tres días hábiles, resolverá e informará a la CMGVPIPPA sobre el particular.

#### CLÁUSULA 97

---

Simultáneamente a la publicación de la convocatoria a concurso de oposición, la Rectoría General enviará a la CMGVPIPPA copia de la misma. Ésta verificará que la convocatoria publicada concuerde con el contenido de la autorizada o, en su caso, con la corregida por el Director de División. En caso de existir algún error, notificará de éste a la Rectoría General, al Director de División y al Secretario Académico quien informará de ello a los aspirantes que opten por la plaza en el lugar de registro que se señale.

Cuando existan diferencias entre la convocatoria publicada y la autorizada sobre la cual la CMGVPIPPA hubiese tramitado correcciones, dichas diferencias serán motivo de inconformidad.

#### CLÁUSULA 98

---

Una vez cerrado el registro de aspirantes, el Secretario Académico correspondiente, enviará a la CMGVPIPPA simultáneamente al envío realizado a la Comisión Dictaminadora: copia de la relación de aspirantes que opten por la plaza convocada; copia de cada uno de los registros de aspirantes; así como copia, en cada caso, del documento que acredite la escolaridad mínima establecida por el Colegio Académico.

#### CLÁUSULA 99

---

Una vez concluido el proceso de dictaminación, la Comisión Dictaminadora enviará copia del dictamen a la CMGVPIPPA al mismo tiempo en que notifique de éste a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad.

El recurso de inconformidad podrá presentarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de publicación en el Órgano Informativo de la Universidad de las resoluciones emitidas por las Comisiones

Dictaminadoras, conforme lo establece el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

En ningún caso el dictamen podrá ser favorable a una persona que no aparezca en la relación de aspirantes mencionada en la cláusula anterior.

#### CLÁUSULA 100

---

Las evaluaciones a las que se someta a los aspirantes serán aquellas fijadas por el Colegio Académico.

No se incluirán exámenes psicométricos, psicotécnicos o psicológicos, ni aquellos destinados a investigar conducta o ideología de carácter político.

#### CLÁUSULA 101

---

Si al conocer el dictamen la CMGVPIPPA considera que hubo irregularidades en el correcto cumplimiento de las reglas de procedimiento, podrá interponer el recurso de inconformidad.

#### CLÁUSULA 102

---

No podrá establecerse relación de trabajo sobre la plaza que tiene un recurso interpuesto.

#### CLÁUSULA 103

---

Transcurrido el plazo para interponer recursos y no existiendo impugnación o inconformidad alguna, o habiendo éstas sido resueltas, la Rectoría General enviará a la CMGVPIPPA el proyecto de contrato de quien haya sido seleccionado en el proceso de ingreso. La CMGVPIPPA tendrá un plazo de 4 días hábiles para revisar que el proyecto de contrato se ajuste a los términos de la convocatoria publicada o, en su caso, con la corregida y el dictamen correspondiente. Cuando la CMGVPIPPA formule observaciones en aspectos laborales sobre el proyecto de contrato, la Rectoría General hará las correcciones señaladas.

#### CLÁUSULA 104

---

El contrato deberá contener los siguientes elementos: nombre del trabajador; nacionalidad; edad; sexo; estado

civil; domicilio del trabajador; fecha del establecimiento de la relación laboral; fecha de inicio de labores; especificación de que se trata de una contratación por tiempo indeterminado; clasificación; categoría y nivel; funciones a realizar; tiempo de dedicación; horario de trabajo; adscripción y, en su caso, área de conocimiento; el salario que devengará el trabajador; la firma del trabajador y la del Rector General.

#### CLÁUSULA 105

---

La Universidad enviará al trabajador y a la CMGVPIPPA copia del contrato dentro de los 5 días hábiles siguientes a su firma.

#### CLÁUSULA 106

---

El aspirante tendrá todos los derechos, incluyendo la percepción de salarios, a partir de la quincena inmediata posterior al momento en que la oficina pertinente de la UAM, solicite a la Universidad el establecimiento de la relación laboral.

El mismo derecho tendrá el aspirante seleccionado al transcurrir un plazo de 20 días hábiles a partir de la fecha en que la CMGVPIPPA reciba de la Comisión Dictaminadora el dictamen respectivo, salvo en los siguientes casos:

- I. Se encuentre interpuesto recurso de impugnación y/o inconformidad sobre la plaza en cuestión;
- II. Errores u omisiones en los dictámenes;
- III. Que la fecha de inicio de actividades reportadas en la convocatoria sea posterior;
- IV. Profesores extranjeros, que no cuenten con la autorización migratoria para laborar en la Universidad;
- V. Causas imputables al trabajador; y
- VI. Que la fecha de inicio de actividades haya sido fijada de común acuerdo entre el ganador y el Director de División en fecha posterior a la indicada en la convocatoria.

## CLÁUSULA 107

---

El profesor de tiempo parcial que desee incorporarse al personal académico de carrera, deberá hacerlo a través de un concurso de oposición.

## CAPÍTULO II

---

### **Vigilancia del Procedimiento de Ingreso del Personal Académico Ordinario por Tiempo Determinado**

## CLÁUSULA 108

---

El ingreso a la Universidad como miembro del personal académico ordinario por tiempo determinado se obtendrá a través del concurso de evaluación curricular, según se establece en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico; el concurso de evaluación curricular consiste en el procedimiento abierto mediante el cual la Comisión Dictaminadora Divisional evalúa a los aspirantes a través del análisis de sus antecedentes profesionales y académicos y, en su caso, mediante la práctica de una entrevista para dictaminar quién debe ocupar una plaza por tiempo determinado hasta por un año.

## CLÁUSULA 109

---

Procede el ingreso de personal académico ordinario por tiempo determinado cuando se generan, conforme a lo dispuesto en el RIPPPA, las necesidades temporales en los casos abajo señalados y éstos estén debidamente acreditados conforme a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo:

- I. Sustitución de un trabajador a quien se le haya otorgado licencia para dejar de asistir a sus labores, durante el término de ésta. En este caso, la necesidad se acreditará con la autorización escrita de la licencia de conformidad con el presente Contrato Colectivo. El tiempo de contratación será por el término que dure la licencia;
- II. Para la sustitución de trabajadores académicos que se encuentren en periodo o año sabático y durante el

- término de éstos. La necesidad se acreditará con la constancia escrita de que el trabajador se encuentra haciendo uso de este derecho. La contratación será por el tiempo que dure el periodo o año sabático;
- III. Para la sustitución de personal académico de base que pase a ocupar un puesto de confianza y durante el término de sus funciones. Se acreditará con la comunicación del trabajador autorizada por la Universidad en donde solicita licencia en su plaza de base. La duración de la contratación será por el periodo que dure la licencia;
  - IV. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya aceptado una comisión por la Universidad para desarrollar funciones de tiempo completo distintas a las previstas en su plaza. Se acreditará con el documento donde se especifique dicha comisión. La duración de la contratación será por el término que dure la comisión, especificando en todo caso dicho término;
  - V. Para sustituir a un trabajador académico que haya fallecido, por el término necesario para cubrir la necesidad. En este caso deberá señalarse el nombre, categoría y adscripción del trabajador fallecido. Asimismo de acuerdo con el RIPPPA, deberá acompañarse la convocatoria a concurso de oposición correspondiente. La contratación temporal no podrá exceder de un trimestre;
  - VI. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya renunciado o a quien se haya rescindido su relación laboral, por el término necesario para cubrir la necesidad; el caso de renuncia se acreditará mediante el documento que señale el nombre, categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como copia de la renuncia. El caso de rescisión se acreditará con el documento que señale el nombre, la categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como el documento que compruebe que el trabajador ha sido separado en los términos de la fracción III incisos a), b) y c) de la cláusula 208 del presente Contrato Colectivo de Trabajo; que se ha agotado el procedimiento de conciliación o, en su caso, el de resolución o que ha



transcurrido el término señalado en la misma cláusula 208, fracción III. En los dos casos, según lo establece el RIPPPA, se acompañará la convocatoria del concurso de oposición correspondiente. La contratación temporal no podrá exceder de un trimestre;

- VII. Para sustituir a un trabajador académico que cuente con licencia sindical y durante el término de ésta. Deberá acreditarse su nombre, categoría y adscripción. La duración de la contratación será por el término que dure la licencia sindical;
- VIII. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido declarado incapacitado físicamente en forma temporal, de conformidad con la constancia médica. La duración de la contratación será conforme al término de la incapacidad;
- IX. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido designado órgano personal de la Universidad. Se acreditará con copia del escrito de su designación. El periodo de la contratación será conforme al término de la designación;
- X. Para sustituir a un trabajador académico que no se haya presentado a trabajar en tres ocasiones consecutivas. Si el trabajador justifica sus ausencias y se presenta a sus labores antes de que termine el proceso de contratación, éste será interrumpido. Se acreditará con la comunicación correspondiente. La contratación temporal no podrá exceder de un trimestre;
- XI. Para cubrir las vacantes originadas en concursos de oposición que hayan sido declarados desiertos, o en los que no se registren aspirantes en el plazo establecido, o cuando ninguno de los concursantes declarados idóneos por la Comisión Dictaminadora se presente a establecer el contrato de trabajo. Se acreditará, en el primer caso, con copia de la resolución de la Comisión Dictaminadora en donde se declare desierto el concurso de oposición de referencia; el segundo caso se acreditará con constancia emitida por el Secretario Académico de la División correspondiente donde se señale el concurso de oposición a cuya convocatoria no se presentaron aspirantes de registro; el tercer caso se acreditará con

los nombres de los concursantes que no se presentaron a establecer el contrato correspondiente, así como, en el caso de ausencia del ganador, el comprobante de que los candidatos idóneos fueron notificados oportunamente para que se presentaran a establecer dicho contrato. En estos casos, según lo establece el RIPPPA, la contratación temporal no podrá exceder de dos trimestres;

- XII. Para cubrir las vacantes originadas por la imposibilidad de realizar oportunamente un concurso de oposición. Deberá acreditarse con las pruebas que presente la Comisión Dictaminadora donde funde las razones por las cuales no es posible la realización oportuna del concurso de oposición.

Según lo establece el RIPPPA, cuando en dos ocasiones consecutivas se presente la situación anterior, el caso se someterá al Consejo Divisional para que resuelva lo conducente.

Cuando se utilice en una tercera ocasión consecutiva la causa de contratación temporal a que se refiere esta fracción, la CMGVPIPPA lo comunicará al Director de División y a la Rectoría General para que se suspenda el procedimiento de contratación temporal, si el Consejo Divisional no ha emitido la resolución a que se refiere el párrafo anterior;

- XIII. Para cubrir plazas de nueva creación, se acreditará mediante copia de la convocatoria a concurso de oposición correspondiente y el documento que demuestre las razones por la que se generó la nueva plaza;

- XIV. Para cubrir los casos de interposición de recursos que retarden la contratación. Se acreditará mediante copia del escrito de interposición del recurso y la demostración de que la fecha de ingreso señalada en la convocatoria no se pudo cumplir en virtud de la tramitación del recurso respectivo;

- XV. Para cubrir las vacantes que se originen cuando un extranjero haya ganado el concurso de oposición y no cuente con la autorización necesaria para trabajar, por el término que dure la realización del trámite

correspondiente. Se acreditará con copia del dictamen correspondiente, con copia del documento que acredite la nacionalidad del ganador del concurso o con copia de la solicitud de la Universidad al ganador, de los documentos necesarios para iniciar el trámite ante las autoridades migratorias; y

- XVI. Para cubrir la creación no prevista de grupos adicionales necesarios para atender la administración de una unidad de enseñanza-aprendizaje; se acreditará mediante el documento que señale la apertura del nuevo grupo.

Según lo establece el RIPPPA, cuando en dos ocasiones consecutivas se presente la situación anterior, el caso se someterá al Consejo Divisional para que resuelva lo conducente.

Cuando se utilice esta causa de contratación temporal en una tercera ocasión consecutiva la CMGVPIPPA notificará al Director de la División y a la Rectoría General para que suspenda el procedimiento de contratación si el Consejo Divisional no ha emitido la resolución a que se refiere el párrafo anterior.

#### CLÁUSULA 110

Sólo las Comisiones Dictaminadoras Divisionales establecidas en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico resolverán en definitiva sobre los concursos de evaluación curricular, conforme a las disposiciones que el propio Reglamento establece.

#### CLÁUSULA 111

Una vez redactada la convocatoria a concurso de evaluación curricular, el Jefe de Departamento enviará copia de ésta a la CMGVPIPPA en forma simultánea a la notificación que se haga al Director de la División correspondiente para que en su caso, la CMGVPIPPA tramite las correcciones o solicitud de revisión.

La convocatoria deberá contener la especificación de clasificación, categoría, funciones a realizar y requisitos académicos mínimos para poder optar por la plaza;

duración de la contratación; la causa que origina la necesidad de contratación temporal; tiempo de dedicación; adscripción y, en su caso, área de conocimiento; fecha de inicio y terminación de la contratación; horario de trabajo y salario susceptible de ser obtenido y aquellos otros elementos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

Toda convocatoria a concurso de evaluación curricular deberá acompañarse de los documentos probatorios que acrediten la causa que origina la necesidad de contratación temporal, en los términos establecidos en este Contrato Colectivo.

## CLÁUSULA 112

---

El Director de División enviará a la CMGVPIPPA copia de la convocatoria autorizada. La Comisión en un plazo de 3 días hábiles a partir del siguiente en que recibió dicha copia procederá a verificar:

- I. Que la causa que origina la necesidad de contratación temporal esté acreditada en los términos de este Contrato Colectivo; y
- II. La concordancia entre los elementos de la convocatoria de conformidad a lo establecido en este Contrato Colectivo y a lo señalado en el documento aplicable sobre requisitos académicos.

## CLÁUSULA 113

---

Cuando la CMGVPIPPA considere que no está acreditada la causa que genera la necesidad de contratación temporal en los términos establecidos en este Contrato Colectivo, notificará a más tardar al día siguiente del vencimiento del plazo a que se refiere la cláusula 109 a la Rectoría General y al Director de la División correspondiente para que suspendan la publicación de la convocatoria.

De no existir concordancia en las fracciones I, II y III de los elementos estipulados en la cláusula 94, la CMGVPIPPA tramitará ante el Director de División a más tardar al día siguiente del vencimiento del plazo a que se

refiere la cláusula 112, las correcciones a que haya lugar. De presentarse la falta de concordancia en los elementos de la fracción IV, se podrá solicitar su revisión ante el mismo órgano.

#### CLÁUSULA 114

---

Simultáneamente a la publicación de la convocatoria a concurso de evaluación curricular, la Rectoría General enviará a la CMGVPIPPA una copia de ella. La CMGVPIPPA verificará que la convocatoria publicada concuerde con el contenido de la autorizada o, en su caso, con la corregida por el Director de División. En caso de existir algún error, notificará de éste a la Rectoría General, al Director de División y al Secretario Académico, el cual informará de ello a los aspirantes que opten por la plaza en el lugar de registro que se señale, enviando a la CMGVPIPPA copia del aviso correspondiente que deberá colocarse en el tablero respectivo.

Cuando existan diferencias entre la convocatoria publicada y la autorizada sobre la cual, en su caso, la CMGVPIPPA haya tramitado correcciones, éstas deberán aparecer en el proyecto de contrato.

#### CLÁUSULA 115

---

Una vez cerrado el registro de aspirantes, el Secretario Académico de la División correspondiente, enviará a la CMGVPIPPA simultáneamente a su envío a la Comisión Dictaminadora Divisional: copia de la relación de aspirantes que opten por la plaza convocada; copia de cada uno de los registros de aspirantes; así como copia, en cada caso, del documento que acredite la escolaridad mínima establecida por el Colegio Académico.

#### CLÁUSULA 116

---

Una vez concluido el proceso de dictaminación, la Comisión Dictaminadora Divisional correspondiente, enviará copia del dictamen a la CMGVPIPPA al mismo tiempo en que notifique a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad.

En ningún caso el dictamen podrá ser favorable a una persona que no aparezca en la relación mencionada en la cláusula anterior.

El dictamen que resuelva a quién se adjudicará la plaza convocada se notificará en los tableros de la División correspondiente con una anticipación de 8 días a la fecha de ingreso del ganador a la Universidad.

#### CLÁUSULA 117

La Rectoría General enviará a la CMGVPIPPA el proyecto de contrato de quien haya sido seleccionado en el proceso de ingreso. La CMGVPIPPA tendrá un plazo de 3 días hábiles, para revisar que dicho proyecto se ajuste a los términos de la convocatoria publicada, o en su caso corregida y al dictamen correspondiente. Cuando la CMGVPIPPA formule observaciones en aspectos laborales sobre el proyecto de contrato que le envió Rectoría General, ésta hará las correcciones correspondientes.

#### CLÁUSULA 118

No procederá la contratación en aquellas convocatorias en que se haya solicitado la suspensión del proceso en los términos de la cláusula 113.

#### CLÁUSULA 119

El contrato deberá contener los siguientes elementos: nombre del trabajador; nacionalidad; edad; sexo; estado civil; domicilio del trabajador; fecha de establecimiento de la relación laboral; fechas de inicio y terminación de la contratación; especificación de que se trata de una contratación por tiempo determinado; clasificación, categoría y nivel; funciones a realizar; tiempo de dedicación; horario de trabajo; adscripción y, en su caso, área de conocimiento; el salario que devengará el trabajador; la firma del trabajador y la del Rector General.

## CLÁUSULA 120

---

La Universidad enviará al trabajador y a la CMGVPIPPA copia del contrato dentro de los 5 días hábiles siguientes a su firma.

## CAPÍTULO III

---

### **Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso del Personal Académico Visitante y Extraordinario**

## CLÁUSULA 121

---

De acuerdo con el RIPPAA, compete a los Consejos Divisionales aprobar las contrataciones de los miembros del personal académico visitante. Una vez que el Consejo Divisional correspondiente apruebe la contratación, el Director de División notificará de ello a la CMGVPIPPA en los tres días hábiles siguientes a la citada aprobación.

El contrato que celebren la Universidad Autónoma Metropolitana y el profesor visitante, deberá contener los mismos datos que el de los miembros del personal académico ordinario por tiempo determinado y no podrá ser mayor de un año. Los derechos de los profesores visitantes no podrán ser inferiores a los consignados en este Contrato Colectivo para el personal académico ordinario por tiempo determinado.

La Rectoría General enviará a la CMGVPIPPA copia del contrato que celebre con el profesor visitante, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su firma.

## CLÁUSULA 122

---

Los derechos de los profesores extraordinarios no podrán ser inferiores a los consignados en este Contrato Colectivo para el personal académico ordinario. La Rectoría General enviará a la CMGVPIPPA copia del contrato que celebre con el profesor extraordinario, en los 10 días hábiles siguientes a su firma.

## **CAPÍTULO IV**

---

### **Vigilancia del Procedimiento de Promoción del Personal Académico Ordinario por Tiempo Indeterminado**

#### **CLÁUSULA 123**

---

Los miembros del personal académico contratado por tiempo indeterminado tienen derecho a la promoción de una categoría a otra o de niveles dentro de una misma categoría.

Cuando, según el RIPPPA, un trabajador académico considere que reúne los requisitos de niveles o categorías superiores y haya pasado un año desde la fecha de su ingreso o de la presentación de la última solicitud de promoción, solicitará ante la Comisión Dictaminadora, a través de la Secretaría Académica de la División correspondiente, que se le considere como candidato a promoción. Dicha solicitud deberá hacerse por escrito y aportando los documentos pertinentes.

#### **CLÁUSULA 124**

---

Los miembros del personal académico serán promovidos si aprueban la evaluación de promoción que determina el RIPPPA y en base al Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico, efectuada por las Comisiones Dictaminadoras del área correspondiente.

La evaluación de promoción, como lo determina el RIPPPA, consiste en el examen integral de las actividades docentes, de investigación, de servicio, preservación y difusión de la cultura, y experiencia y trabajo profesional de los solicitantes y de las actividades académico-administrativas u otras actividades realizadas en la Universidad y de las actividades académicas o profesionales realizadas fuera de la Universidad; el periodo de actividades a examinar corresponderá al que se inicia a partir de la última promoción, y si se trata de la primera evaluación desde el ingreso a la Universidad.

Las evaluaciones no podrán incluir exámenes psicométricos, psicotécnicos o psicológicos, ni aquéllos



destinados a investigar conducta o ideología de carácter político.

La promoción no se condicionará por criterios de lealtad, por afinidad o por vínculo con determinadas líneas de investigación.

#### CLÁUSULA 125

---

La Secretaría Académica de la División correspondiente enviará a la CMGVPIPPA copia de las solicitudes de promoción que reciba, así como la lista pormenorizada de la documentación que los candidatos hayan presentado con su solicitud. Esta notificación se hará dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.

#### CLÁUSULA 126

---

Una vez emitido el dictamen sobre la solicitud de promoción, la Comisión Dictaminadora correspondiente enviará a la CMGVPIPPA copia del mismo en forma simultánea a la notificación que haga al interesado y a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad.

#### CLÁUSULA 127

---

Si al conocer el dictamen sobre la solicitud de promoción la CMGVPIPPA considera que hubo violaciones a las reglas de procedimiento, podrá interponer el recurso de inconformidad.

#### CLÁUSULA 128

---

Transcurrido el plazo para interponer recursos y no existiendo impugnación o inconformidad alguna, o habiendo éstas sido resueltas, la Rectoría General enviará a la CMGVPIPPA el proyecto de modificación del contrato del solicitante que haya obtenido su promoción. La Comisión Mixta tendrá un plazo de 4 días hábiles para revisar que el citado proyecto se ajuste al dictamen correspondiente. Cuando la Comisión Mixta formule observaciones en aspectos laborales sobre el proyecto de modificación del contrato, la Rectoría General hará las correcciones señaladas.

## CLÁUSULA 129

---

En el proyecto de modificación del contrato como resultado de una promoción se hará constar el nombre del trabajador y su adscripción, fecha del dictamen que promovió al trabajador, la nueva categoría y/o nivel, fecha de solicitud de la promoción, salario que en adelante devengará el trabajador y las firmas del trabajador y del Rector General.

## CLÁUSULA 130

---

La Universidad enviará al trabajador promovido, al Sindicato y a la CMGVPIPPA copia del contrato modificado como resultado de la promoción, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la realización de dicha modificación.

## CLÁUSULA 131

---

Cuando la resolución emitida por la Comisión Dictaminadora sea favorable a la solicitud de promoción, el pago correspondiente a la nueva categoría y/o nivel se hará retroactivo a la fecha en que se presentó dicha solicitud.

## CAPÍTULO V

---

### **Inconformidades e Impugnaciones**

## CLÁUSULA 132

---

Según lo establece el RIPPPA, el recurso de inconformidad puede interponerse cuando se estimen violadas las reglas del procedimiento en el ingreso de los trabajadores académicos, pudiendo inconformarse los aspirantes a formar parte del personal académico, los candidatos registrados, los concursantes, los miembros del personal académico del departamento correspondiente y la Comisión Mixta de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico. Asimismo, cuando se estimen violadas las reglas del procedimiento en la promoción, podrán interponer este recurso los solicitantes de promoción o la CMGVPIPPA.

### CLÁUSULA 133

---

Según lo establece el RIPPPA, el recurso de impugnación puede interponerse cuando se objete el juicio académico del dictamen en los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, pudiendo únicamente impugnar los concursantes en el procedimiento de ingreso, o los solicitantes en el procedimiento de promoción.

### CLÁUSULA 134

---

De acuerdo a lo establecido en el RIPPPA, la Comisión Dictaminadora de Recursos es la instancia ante la cual se interponen los recursos de inconformidad e impugnación. En el caso del recurso de inconformidad conoce de éste y, en su caso, resuelve sobre la reposición de los procedimientos de ingreso y promoción. Cuando se refiere al recurso de impugnación, lo turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente, quien resolverá en definitiva.

### CLÁUSULA 135

---

La Comisión Dictaminadora de Recursos notificará a la CMGVPIPPA de la interposición de los recursos al mismo tiempo en que notifique a los interesados y a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad.

### CLÁUSULA 136

---

La Comisión Dictaminadora de Recursos enviará a la CMGVPIPPA copia de las resoluciones que emita sobre los recursos de inconformidad que se presenten. Dicha notificación se hará al mismo tiempo en que se den a conocer a los interesados y a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad.

### CLÁUSULA 137

---

Las Comisiones Dictaminadoras del área correspondiente enviarán a la CMGVPIPPA copia de las resoluciones que emitan sobre los recursos de impugnación que se presenten. Dicha notificación se hará al mismo tiempo en que se den a conocer a los

interesados y a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad.

#### CLÁUSULA 138

---

Cuando la CMGVPIPPA reciba el proyecto de contrato de personal académico por tiempo indeterminado a que se refiere la cláusula 103 o el proyecto de modificación del contrato en los casos de promoción, revisará si las plazas o las solicitudes de promoción correspondientes tienen algún recurso interpuesto.

En caso de que exista algún recurso interpuesto, notificará de inmediato a la Rectoría General para que suspenda la contratación o la modificación del contrato, según sea el caso.

#### CLÁUSULA 139

---

Una vez notificada la CMGVPIPPA del dictamen sobre concurso de oposición o evaluación de promoción, cualquiera de sus representaciones, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de notificación, comunicará a la otra sobre su decisión de interponer el recurso de inconformidad.

En caso de que exista discrepancia entre las dos representaciones sobre si se interpone o no el recurso, ambas partes se obligarán a enviar la justificación en que apoyen su decisión, a la Comisión Dictaminadora de Recursos quien resolverá la inconformidad.

Si la representación a quien se comunicó la decisión de interponer el recurso de inconformidad no contesta a la otra, ésta última, un día hábil antes del vencimiento del plazo estipulado para este efecto podrá interponerlo por sí sola, acompañando los documentos que comprueben que la otra representación fue notificada de la decisión de interponer el recurso.

# TÍTULO SÉPTIMO

---

## CAPÍTULO ÚNICO

---

### **Cambio de Adscripción, Extensión de Jornada y Participación Preferencial de los Ayudantes en Concurso de Oposición para Plazas de Asistente.**

#### CLÁUSULA 140

---

Los miembros del personal académico tienen derecho a solicitar y a obtener, en caso de existir convocatoria autorizada, su cambio de adscripción, de acuerdo a lo establecido en este Contrato Colectivo.

#### CLÁUSULA 141

---

Los miembros del personal académico ordinario de carrera de medio tiempo, tienen derecho a solicitar y obtener, en caso de existir convocatoria autorizada, que se les extienda la jornada a tiempo completo, de acuerdo a lo establecido en este Contrato Colectivo.

#### CLÁUSULA 142

---

Los ayudantes tienen derecho a participar preferencialmente en los concursos de oposición para plazas de asistente que abra la Universidad. En estos casos, las Comisiones Dictaminadoras evaluarán a los ayudantes antes de que reciban los documentos de los demás aspirantes siempre y cuando la CMGVPIPPA les haya remitido las solicitudes de ayudantes para concursos de oposición, antes de que transcurran 5 días después de que la convocatoria haya sido autorizada por el Director de la División.

Los ayudantes tendrán este derecho mientras dure la relación de trabajo e incluso un año después de haber terminado ésta, siempre que se hubiere mantenido la

relación de trabajo durante tres años, y en este plazo exista una convocatoria autorizada. En caso de que el ayudante obtenga la plaza de profesor, será considerado como trabajador por tiempo indeterminado.

#### CLÁUSULA 143

---

La CMGVPIPPA, llevará archivos permanentes que contengan las solicitudes de cambio de adscripción, extensión de jornada y de ayudantes a participar preferencialmente en concursos de oposición para plazas de asistentes y mantendrá un registro actualizado de solicitantes, mismo que será entregado cada seis meses al Sindicato.

#### CLÁUSULA 144

---

Una vez que la CMGVPIPPA reciba la convocatoria autorizada por el Director de División, hará en un plazo de 4 días hábiles la revisión señalada en la fracción II de la cláusula 93 de este Contrato Colectivo. En caso de existir solicitudes de ayudantes para participar preferencialmente en los concursos de oposición para plazas de asistentes y que puedan relacionarse con la convocatoria autorizada, la CMGVPIPPA procederá de acuerdo a la cláusula 145. En caso de existir solicitudes de cambio de adscripción o de extensión de jornada que a juicio de la CMGVPIPPA puedan satisfacer la necesidad académica referida en la convocatoria, se procederá en los siguientes términos:

- I. Enviará, a más tardar al día siguiente del vencimiento del plazo arriba señalado a la Comisión Dictaminadora correspondiente, de entre las solicitudes de cambio de adscripción o de extensión de jornada, aquella o aquellas que a su juicio se vinculen con la convocatoria susceptible de ser cubierta; simultáneamente solicitará la suspensión de la publicación de ésta, al Director de División y al Rector General;
- II. Cuando la Rectoría General reciba de la CMGVPIPPA una solicitud de cambio de adscripción o de extensión de jornada, no procederá la publicación de la convocatoria

correspondiente hasta en tanto no haya resolución de la Comisión Dictaminadora sobre dicha solicitud;

- III. Cuando la Comisión Dictaminadora correspondiente reciba de la CMGVPIPPA una solicitud de cambio de adscripción o de extensión de jornada, resolverá en un plazo de 5 días y emitirá dictamen;
- IV. En caso de que la Comisión Dictaminadora resolviera que alguno de los candidatos a cambio de adscripción o a extensión de jornada, según sea el caso, puede ocupar la plaza convocada, enviará a la CMGVPIPPA copia del dictamen y los expedientes que recibió, notificará al interesado y a la Rectoría General para que haga los ajustes correspondientes, los cuales en el caso de extensión de jornada, tendrán validez después de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que la Comisión Dictaminadora reciba de la CMGVPIPPA la solicitud; y
- V. En caso de que la Comisión Dictaminadora resolviese que ninguno de los candidatos puede cubrir la necesidad de la plaza convocada, publicará el dictamen en los espacios que para este efecto tengan destinados la División y la Comisión correspondiente y enviará a la CMGVPIPPA copia del dictamen y los expedientes que recibió, y notificará a la Rectoría General para que ésta pueda proseguir con el procedimiento de ingreso.

#### CLÁUSULA 145

Cuando a juicio de la CMGVPIPPA existan solicitudes de ayudantes para participar preferencialmente en los concursos de oposición para plazas de asistente que se vinculen con la convocatoria autorizada, se procederá en los siguientes términos:

- I. La CMGVPIPPA enviará al día siguiente del vencimiento del plazo señalado en la cláusula 144 a la Comisión Dictaminadora copia de la convocatoria autorizada y las solicitudes correspondientes de los ayudantes, a fin de que éstos sean evaluados. Simultáneamente a este envío notificará de ello a la Secretaría Académica correspondiente;

- II. Si la Secretaría Académica recibe la notificación a que se refiere la fracción anterior, no podrá enviar la documentación de los aspirantes que respondieron a la convocatoria de referencia hasta en tanto no haya resolución de la Comisión Dictaminadora sobre las solicitudes de los ayudantes. Igualmente, no podrá enviar dicha documentación en caso de que exista impugnación o inconformidad;
- III. Cuando la Comisión Dictaminadora correspondiente reciba de la CMGVPIPPA solicitudes de ayudantes a que se refiere esta cláusula, evaluará a los candidatos y emitirá dictamen en un plazo máximo de 25 días hábiles;
- IV. En caso de que la Comisión Dictaminadora resolviera que alguno de los ayudantes que hayan concursado puede ocupar la plaza, enviará a la CMGVPIPPA copia del dictamen y los expedientes que recibió, notificará al interesado y a la Rectoría General para que se establezca el contrato correspondiente; y
- V. En caso de que la Comisión Dictaminadora resolviera que ninguno de los ayudantes que hayan concursado puede ocupar la plaza, enviará a la CMGVPIPPA copia del dictamen y los expedientes que recibió y notificará a la Secretaría Académica para que ésta pueda proseguir con el procedimiento de ingreso.

#### CLÁUSULA 146

En caso de que sobre una misma convocatoria para plaza de profesor asistente por tiempo indeterminado existan tanto solicitudes de ayudantes como solicitudes de cambio de adscripción o extensión de jornada, la Comisión Dictaminadora considerará y resolverá en primer término sobre las solicitudes de los ayudantes.



# TÍTULO OCTAVO

---

## CONDICIONES DE TRABAJO

### CAPÍTULO I

---

#### Salarios

#### CLÁUSULA 147

---

Salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador por sus servicios, y su monto será el fijado para cada plaza o puesto tabulado en el Tabulador, aprobado por ambas partes de conformidad con el presente Contrato Colectivo de Trabajo, que se agrega como anexo que forma parte integrante de este documento.

#### CLÁUSULA 148

---

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

#### CLÁUSULA 149

---

El pago de los salarios a los trabajadores se cubrirá en cheque o moneda de curso legal, por quincena y será determinado por mensualidades. El salario deberá pagarse dentro de las horas de trabajo y en la dependencia universitaria donde el trabajador se encuentre adscrito.

La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores cinco días al año y seis en el caso de años bisiestos, como ajuste de calendario, los cuales les serán cubiertos en la primera quincena posterior al segundo periodo vacacional, con el salario vigente a la fecha.

## CLÁUSULA 150

---

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad a la Universidad.

## CLÁUSULA 151

---

Los salarios para los trabajadores de la UAM serán uniformes para cada nivel de su categoría y estarán establecidos en los tabuladores. Es decir, que a trabajo igual desempeñado en puesto o plaza, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario también igual.

## CLÁUSULA 152

---

El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos y deducciones a que se refiere la cláusula 153 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

## CLÁUSULA 153

---

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos, independientemente del derecho de la Universidad de recuperar el pago de lo indebido por las vías que procedan conforme a Derecho:

- I. Por deudas contraídas con la Universidad, por concepto de anticipos de sueldos, o para cubrir las cantidades que hayan recibido en exceso o por error, o pérdidas o averías dolosas debidamente comprobadas. En este caso el descuento no podrá ser mayor del 10% mensual, ni la cantidad exigible superior al importe de un mes de sueldo;

- II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias, debidamente notificadas por el Sindicato a la Universidad, siempre que haya aceptación de carácter general del trabajador;
- III. Para fondo de ahorro de los trabajadores, cuando voluntariamente el trabajador acepte y notifique por escrito a través del Sindicato;
- IV. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fuesen exigidos al trabajador;
- V. Cuando se trate de descuentos ordenados por el ISSSTE, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores con dicho Instituto;
- VI. Por concepto de impuesto sobre el producto del trabajo y por concepto de cuotas al ISSSTE que sean a cargo del trabajador;
- VII. Por el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa-habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador; y
- VIII. Por concepto de pago de prima de seguro de vida que deberá haber sido aceptado libremente por el trabajador.

El monto total de los descuentos no podrá ser mayor del 30% del excedente del importe del salario mínimo excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV, V, VI, VII y VIII de esta misma cláusula.

Cualquier cantidad que se descuenta al trabajador deberá aparecer especificada en el recibo respectivo precisando el monto y el concepto particular a que obedece con las características actuales. A solicitud del Sindicato se ampliarán los conceptos dentro de las posibilidades técnicas de informática de la UAM.

## CLÁUSULA 154

---

La Universidad pagará a sus trabajadores un aguinaldo bajo las siguientes condiciones:

- I. Al personal que se encuentre laborando a la fecha del pago del aguinaldo y que hubiere ingresado antes del 2 de julio, 40 días de salario: 30 días en la primera quincena de diciembre y 10 días al tercer día hábil del mes de enero, contando a partir de la fecha de reincorporación de labores del periodo vacacional;
- II. Al personal que se encuentre laborando a la fecha de pago del aguinaldo y que hubiere ingresado el 2 de julio y con anterioridad al 2 de octubre, 20 días de salario: 15 días en la primera quincena de diciembre y 5 días al tercer día hábil del mes de enero, contado a partir de la fecha de reincorporación de labores del periodo vacacional;
- III. Al personal que se encuentre laborando a la fecha de pago de aguinaldo y que hubiere ingresado a partir del 2 de octubre, se le cubrirá en la proporción que corresponda al tiempo laborado;
- IV. Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago del aguinaldo, la UAM cubrirá al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado; y
- V. Al personal que en la fecha de pago del aguinaldo se encuentre de licencia o de permiso la Universidad pondrá a su disposición a partir de la fecha mencionada la proporción que corresponda al tiempo efectivamente laborado.

## CLÁUSULA 155

---

La Universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores con una compensación por antigüedad en la siguiente forma:

A partir del 5º año cumplido de prestación de servicios a la Universidad, una cuota del 10% sobre el salario del trabajador, incrementándose en 2% por cada año hasta el vigésimo año de servicios cumplidos. A partir del

vigésimo primer año de servicios cumplidos, el incremento anual será del 2.5%

#### CLÁUSULA 156

---

La Universidad entregará a cada trabajador un reconocimiento económico por la prestación de servicios, de acuerdo con la siguiente tabla:

Años	Días de Salario
5	10
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

Este reconocimiento será calculado para el caso de los trabajadores académicos sobre el salario tabulado, compensación por antigüedad, material didáctico, apoyo alimentario y despensa en efectivo; para el caso de los trabajadores administrativos sobre el salario tabulado, compensación por antigüedad, superación personal administrativo, apoyo alimentario, despensa en efectivo, ayuda integral a la familia y reconocimiento al trabajo universitario.

El reconocimiento le será cubierto en la misma quincena en que cumpla la prestación de servicios en la Universidad.

#### CLÁUSULA 157

---

Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones con el pago de sueldo íntegro. Asimismo tendrán derecho a una prima vacacional del 56% de los sueldos correspondientes a las vacaciones respectivas, que les será cubierta junto con éstos antes de iniciar cada periodo de vacaciones.

Para el cálculo de la prima vacacional, en el caso del personal académico se tomará como base el salario tabular, la compensación por antigüedad, material didáctico, apoyo alimentario y despensa en efectivo; en el caso del personal administrativo la base del cálculo se tomará sobre salario tabular, compensación por antigüedad, superación personal administrativo, apoyo alimentario, despensa en efectivo y ayuda integral a la familia.

## CLÁUSULA 158

---

Con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económicas y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, la Universidad cubrirá a los trabajadores, lo siguiente:

- I. Por concepto de despensa mensual, un vale por la cantidad de \$1,177.16 (UN MIL CIENTO SETENTA Y SIETE PESOS 16/100 M.N.) para la adquisición de víveres, con una vigencia de cuatro meses, canjeable en los establecimientos con los que la Universidad tenga convenio. El trabajador podrá optar por la entrega de una despensa en especie, consistente en productos básicos por un valor de \$1,029.44 (UN MIL VEINTINUEVE PESOS 44/100 M.N.) al primero de febrero de 1982.

La actualización del monto en efectivo se efectuará anualmente en el mes de febrero, excepto si en el mes de agosto el índice inflacionario estimado por el Banco de México para ese año es rebasado en más de dos puntos porcentuales, en este caso se analizará y determinará la actualización correspondiente de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.

Por lo que se refiere al personal contratado por tiempo determinado, esta cantidad se pagará a los trabajadores que hayan devengado al menos 25 días de salario del mes respectivo. Para quienes acumulen menos de 25 y al menos 14 días, se les cubrirá la parte proporcional correspondiente.

- II. Adicionalmente, por concepto de despensa, la cantidad mensual de \$496.18 (CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS 18/100 M.N.), que se entregará en dos exhibiciones quincenales de \$248.09 (DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS 09/100 M.N.) cada una, a partir del 1 de febrero de 2018 y hasta el 31 de enero de 2019. Esta cuota será de \$518.52 (QUINIENTOS DIECIOCHO PESOS 52/100 M.N.), mensuales con exhibiciones quincenales de \$259.26 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS 26/100 M.N.) cada una, a partir del 1 de febrero de 2019.
  
- III. Por concepto de ayuda anual para insumos familiares, un vale por la cantidad de \$882.79 (OCHOCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS 79/100 M.N.), antes del segundo periodo vacacional, con una vigencia de un año a partir de su expedición, canjeable por artículos en los establecimientos con los que la Universidad tenga convenio.

Esta cantidad se pagará a los trabajadores que hayan devengado al menos 6 meses de salario, contados a partir del 16 de julio del año anterior al de la fecha en que se realice el pago. Para quienes devenguen salario por un periodo inferior, se les cubrirá la parte proporcional correspondiente.

#### CLÁUSULA 159

---

La Universidad cubrirá mensualmente a cada trabajador por concepto de apoyo alimentario, la cantidad de \$204.30 (DOSCIENTOS CUATRO PESOS 30/100 M.N.) en efectivo. Dicha entrega se hará en exhibiciones quincenales de \$102.15 (CIENTO DOS PESOS 15/100 M.N.) cada una.

#### CLÁUSULA 160

---

Con objeto de que los trabajadores académicos se encuentren en condiciones de enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas que les correspondan, la Universidad Autónoma Metropolitana otorgará a todos y cada uno de los miembros del

personal académico, dependiendo de la categoría y nivel que ocupen, la cantidad mensual que se muestra en la siguiente tabla:

TIEMPO COMPLETO	CANTIDAD MENSUAL	
Ayudante A	\$ 59.00	
Ayudante B	\$ 69.60	
Ayudante de posgrado A	\$ 68.72	
Ayudante de posgrado B	\$ 76.10	
Ayudante de posgrado C	\$ 88.56	
Asistente A	\$ 149.34	
Asistente B	\$ 162.90	
Asistente C	\$ 176.46	
Asociado A	\$ 207.00	
Asociado B	\$ 234.62	
Asociado C	\$ 262.22	
Asociado D	\$ 289.82	
Titular A	\$ 311.08	
Titular B	\$ 367.64	
Titular C	\$ 424.20	
	H/S/M	H/S/M
TIEMPO PARCIAL	CLASE	OTRAS
		ACTIVIDADES
Ayudante		\$ 3.26
Asistente	\$ 4.56	\$ 3.64
Asociado	\$ 5.70	\$ 4.40
Titular	\$ 6.98	\$ 5.10
TIEMPO COMPLETO		
Técnico Académico Auxiliar A	\$ 115.40	
Técnico Académico Auxiliar B	\$ 145.90	
Técnico Académico Auxiliar C	\$ 162.90	
Técnico Académico Titular A	\$ 200.12	
Técnico Académico Titular B	\$ 227.70	
Técnico Académico Titular C	\$ 248.42	



Técnico Académico Titular D	\$ 262.22
Técnico Académico Titular E	\$ 311.00

TIEMPO PARCIAL	H/S/M CLASE	H/S/M OTRAS ACTIVIDADES
Técnico Académico Auxiliar	\$ 4.02	\$ 3.14
Técnico Académico Titular	\$ 5.70	\$ 4.40

ACADÉMICO POR OBRA DETERMINADA EN ÁREAS CLÍNICAS	H/S/M CLASE
Auxiliar A	\$ 3.30
Auxiliar B	\$ 4.56
Titular A	\$ 5.70
Titular B	\$ 6.78

Dicha cantidad será pagadera en exhibiciones quincenales, para la adquisición de material didáctico.

El personal académico de medio tiempo tendrá derecho al 50% de lo estipulado para el personal de tiempo completo.

El personal académico de tiempo parcial recibirá el importe que corresponda al número de horas para las que fue contratado.

El personal académico y administrativo que realice estudios de posgrado tendrá derecho a una ayuda económica mensual de \$1,078.00 (UN MIL SETENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.), durante sus estudios de maestría o de doctorado. Dicha ayuda se otorgará hasta en 250 casos al año.

#### CLÁUSULA 161

Con el propósito de fortalecer la superación cultural de los trabajadores académicos, la UAM les otorgará, por concepto de ayuda anual a la labor del docente, la cantidad de \$594.00 (QUINIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS 00/100 M.N.), mediante un vale que se entregará en la

primera quincena del mes de mayo, para la adquisición de libros, discos, consumibles de cómputo y publicaciones periódicas que se expendan en los establecimientos con los que la Universidad tenga convenio o en las librerías de la Institución. Este vale tendrá una vigencia de un año a partir de su expedición.

#### **CLÁUSULA 162**

---

Con el propósito de favorecer la superación personal integral de los trabajadores administrativos, que se traduzca en un mejor desarrollo de sus funciones, la Universidad les otorgará, por concepto de ayuda a la economía familiar del trabajador administrativo, la cantidad de \$370.44 (TRESCIENTOS SETENTA PESOS 44/100 M.N.) mensuales. Dicha entrega se hará en exhibiciones quincenales de \$185.22 (CIENTO OCHENTA Y CINCO PESOS 22/100 M.N.) cada una.

#### **CLÁUSULA 163**

---

Con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económicas y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores administrativos, la Universidad les proporcionará, por concepto de ayuda integral a la familia, la cantidad de \$460.24 (CUATROCIENTOS SESENTA PESOS 24/100 M.N.) mensuales en efectivo. Dicha ayuda será pagada en exhibiciones de \$230.12 (DOSCIENTOS TREINTA PESOS 12/100 M.N.) quincenales.

### **CAPÍTULO II**

---

#### **Jornada de Trabajo**

#### **CLÁUSULA 164**

---

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

El horario podrá ser discontinuo para el personal que labore tiempo completo. Para el personal que labore medio tiempo, el horario en ningún caso podrá ser discontinuo. Para el personal que labore menos de medio tiempo, el horario podrá ser discontinuo.

## CLÁUSULA 165

---

La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará de lunes a viernes. Los trabajadores disfrutarán de descanso los días sábado y domingo, pudiendo establecerse, por acuerdo entre la UAM y el SITUAM, jornada de trabajo semanal, con descansos diferentes a los señalados. Los horarios para el personal de vigilancia serán fijados de común acuerdo entre la UAM y el SITUAM.

## CLÁUSULA 166

---

Se considera jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas y nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas.

La jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, porque en caso contrario se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada diurna será de 8 horas, la nocturna de 7 horas y la mixta de 7 horas y media.

El inicio y terminación de la jornada de trabajo se acordará por la Universidad y el Sindicato tomando en cuenta las necesidades de cada dependencia.

## CLÁUSULA 167

---

Durante la jornada continua de trabajo de tiempo completo se concederán al trabajador cuarenta y cinco minutos para tomar sus alimentos y/o descansar, el cual no será controlado por ningún sistema de registro de entrada y salida; este tiempo será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

## CLÁUSULA 168

---

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de los trabajadores, este trabajo será considerado como extraordinario,

pagándose con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana. En caso de que el trabajador labore más de nueve horas a la semana o más de tres horas diarias de tiempo extraordinario, el tiempo excedente se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria.

El pago del tiempo extraordinario se efectuará en la primera quincena posterior a la realización del trabajo extraordinario, de acuerdo al procedimiento establecido para la elaboración de la nómina correspondiente.

El trabajador no está obligado a laborar tiempo extraordinario, salvo en los casos de siniestro en que peligre la integridad física de las personas que se encuentren en el centro de trabajo o las instalaciones de la Universidad. En este caso, la jornada se prolongará por el tiempo estrictamente indispensable para hacer frente al siniestro.

#### CLÁUSULA 169

---

En los casos en que el trabajador labore en sus días de descanso semanal u obligatorio, tendrá derecho a que se le pague, independientemente del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

### CAPÍTULO III

---

#### **Días de Descanso, Vacaciones, Permisos y Licencias**

#### CLÁUSULA 170

---

Por cada 5 días de trabajo el trabajador disfrutará de 2 de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro.

En los casos de trabajadores que por la naturaleza de su trabajo se requiera que laboren los días sábados y domingos, la Universidad, de común acuerdo con

aquéllos y el Sindicato, fijará los días en que disfrutarán de ese descanso semanal.

Los trabajadores que presten sus servicios los días domingo tendrán derecho a una prima adicional del 50% sobre el salario correspondiente a un día de trabajo ordinario.

Lo anterior no será aplicable a los trabajadores que trabajen exclusivamente sábados y domingos.

## CLÁUSULA 171

---

Son días de descanso obligatorio con goce de salario: 1º de enero, 5 de febrero, 4 de marzo, 21 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana santa, 1º de mayo, 5 de mayo, 10 de mayo, 15 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 1º y 2 de noviembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre y los demás que sean pactados por la Universidad y el Sindicato.

Cuando alguno de los días aquí señalados coincida con sábado, domingo o periodo de vacaciones pactado con el SITUAM, la Universidad cubrirá un día más de sueldo.

Para compensar la coincidencia de los días de descanso obligatorio señalados, la Universidad cubrirá seis días de salario por año.

Los días que se presenten antes del segundo periodo vacacional se pagarán en la misma quincena en que esto suceda.

El resto hasta completar seis días, serán cubiertos junto con la quincena en que se pague el segundo periodo de vacaciones, con el salario vigente a la fecha.

## CLÁUSULA 172

---

Los trabajadores tienen derecho a 40 días naturales de vacaciones anuales. Para que las disfruten, se

establecerá un programa que acuerden la Universidad y el Sindicato, considerando el Calendario Escolar. A partir del sexto mes de servicios cumplidos, los trabajadores podrán disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda.

Los 40 días naturales de vacaciones se otorgarán en dos periodos, invierno y verano, estableciéndose que el primero en todos los casos, será menor que el segundo y en el cual se disfrutará de los días de diferencia hasta completar la prestación; en ambos casos, su inicio será en lunes.

#### CLÁUSULA 173

---

Cuando coincida el periodo de vacaciones con la incapacidad del trabajador, ésta no contará para dicho periodo; en consecuencia, los trabajadores incapacitados disfrutarán de ellas al terminar su incapacidad.

#### CLÁUSULA 174

---

Cuando un trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los periodos señalados por habersele asignado alguna guardia conforme al Reglamento Interior de Trabajo, disfrutará de dichas vacaciones en el momento en que lo solicite.

#### CLÁUSULA 175

---

Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia o permiso con goce total, parcial o sin goce de salario hasta por el término de un año. La duración y carácter de dichos permisos, así como las prórrogas de los mismos, serán convenidos entre la Universidad y el Sindicato en el Reglamento Interior de Trabajo, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador, la naturaleza de la labor que desempeña y las razones por las que solicita dicho permiso o licencia.

Estos permisos y licencias se tramitarán personalmente o por conducto del Sindicato.

Los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

- I. Los trabajadores con menos de un año de servicios podrán tener licencia hasta por 15 días con salario íntegro y 20 días más con medio sueldo;
- II. Los trabajadores que tengan de 1 a menos de 5 años de servicios podrán disfrutar de licencias hasta por 30 días con goce íntegro de sueldo y hasta 45 días más con medio sueldo;
- III. Los trabajadores que tengan de 5 a menos de 10 años de servicios disfrutarán de licencias hasta por 45 días con goce íntegro de sueldo y hasta 45 días más con medio sueldo;
- IV. Los trabajadores que tengan de 10 a menos de 15 años de servicios, disfrutarán de licencia hasta por 60 días con goce de sueldo íntegro y hasta 60 días más con medio sueldo; y
- V. Los trabajadores que tengan de 15 años de servicios en adelante, disfrutarán de licencia hasta por 90 días con goce de sueldo íntegro y hasta 90 días más con medio sueldo.

En los casos anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo previstas, continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto 52 semanas, de acuerdo con el artículo 23 de la Ley del ISSSTE.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

Las licencias a que se refiere esta cláusula se disfrutarán desde el primer día de incapacidad, según el certificado médico del ISSSTE, o de certificado médico particular, aprobado por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de la Unidad correspondiente.

## CLÁUSULA 177

---

En caso de enfermedad, debidamente comprobada por los servicios médicos del ISSSTE, o bien por suspensión médica en el CENDI, de los hijos menores de 12 años, las madres y los padres trabajadores tendrán derecho a que se les autorice un permiso con goce de salario íntegro hasta por 15 días hábiles al año para que los atiendan. Este permiso se ampliará hasta por 10 días hábiles cuando la enfermedad lo amerite conforme a la prescripción médica del ISSSTE o del CENDI.

Cuando se trate de la enfermedad de hijos entre 12 y 25 años con alguna discapacidad permanente física o intelectual, dictaminada por los servicios médicos del ISSSTE, y que dependan económicamente del trabajador, la Universidad otorgará un permiso con goce de salario hasta por ocho días hábiles al año, para lo cual deberá presentar el comprobante de la enfermedad, expedido por el ISSSTE.

En el caso de matrimonios de trabajadores de la UAM, sólo uno podrá hacer uso de este permiso.

## CLÁUSULA 178

---

Los trabajadores que en su calidad de pasantes deban elaborar una tesis profesional, cuyo tema convenga a la UAM, podrán, previa autorización de la Universidad tramitada a través de su jefe inmediato superior, elaborarla dentro de sus horas de trabajo por el tiempo necesario. En caso de desacuerdo, el asunto será resuelto por la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución oyendo a las partes.

Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores que estudien en la UAM y deban elaborar un proyecto terminal o una tesina.

La Universidad otorgará a los trabajadores mencionados en el primer párrafo, una ayuda económica de \$ 2,300.00 (DOS MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para la impresión de las tesis de licenciatura y/o de posgrado,



con el propósito de favorecer su acceso a un nivel profesional, con la mejoría socio-económica que ello implica.

#### CLÁUSULA 179

---

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un periodo de noventa días, repartidos a su elección antes y después del parto.

Este periodo podrá ampliarse por el tiempo necesario en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar por causa del embarazo y/o del parto, previa determinación de los servicios médicos del ISSSTE o del ginecólogo particular que las atienda. El disfrute de los días será siempre con goce de salario íntegro.

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionar algún trastorno a ellas o al producto.

En el periodo de lactancia, por un lapso de seis meses, contados a partir de la fecha de su reincorporación al trabajo, al concluir el periodo de noventa días antes mencionado, tendrán dentro de la jornada de trabajo dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos; dichos descansos a elección de la trabajadora, podrán ser acumulados para tomarse al inicio o conclusión de la jornada diaria y serán siempre computados como tiempo efectivamente laborado.

En aquellos casos en que el periodo de vacaciones coincida con el periodo de pre o posparto, tendrá derecho la trabajadora a tomar sus vacaciones inmediatamente después de cumplido el periodo de posparto.

#### CLÁUSULA 180

---

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permiso con goce íntegro de salario para faltar a sus labores

hasta por 10 días hábiles al año, no pudiendo tomarse más de tres días consecutivos salvo casos justificados a juicio del Sindicato y de su jefe inmediato. Para disfrutar del permiso sólo bastará solicitarlo previamente ante su jefe, personalmente o por conducto de la representación sindical. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente.

La Universidad otorgará, a los trabajadores del género masculino, permiso de paternidad por 5 días laborables con goce de salario, por el nacimiento de sus hijos o por la adopción de infantes. El permiso se otorgará a partir del día de nacimiento o de la adopción y deberá disfrutarse de manera consecutiva, para lo cual el trabajador deberá entregar a su jefe inmediato, dentro de los 10 días hábiles siguientes al nacimiento o adopción, copia del certificado o acta de nacimiento, o del documento oficial que declare la adopción, según sea el caso.

En el caso de adopción de infantes el permiso se otorgará también a las trabajadoras.

La Universidad otorgará permiso por 3 días laborables, con goce de salario, por el fallecimiento de hijos, cónyuge, concubina o concubino, padre o madre y hermanos del trabajador, para lo cual dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha del fallecimiento, el trabajador deberá entregar a su jefe inmediato, copia del acta o certificado de defunción del familiar y de la documentación que acredite el parentesco o vínculo.

# TÍTULO NOVENO

---

## CAPÍTULO I

---

### Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

#### CLÁUSULA 181

---

Los trabajadores al servicio de la Universidad tendrán los siguientes derechos:

- I. Conservar su horario de labores y solicitar el cambio del mismo;
- II. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, no pudiendo ser cambiado sin el consentimiento del propio trabajador y del Sindicato;
- III. Cuando la Universidad modifique o suprima programas de actividades académicas y/o administrativas, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le reubique en alguno equivalente o afín, de acuerdo con la idoneidad de su capacitación para su desempeño, previo consentimiento del trabajador y del Sindicato.

En el supuesto anterior, la Universidad dentro de los quince días siguientes enviará al Sindicato la justificación y la información respectiva que sustentan la modificación o supresión del programa de que se trate. En su caso, el Sindicato formulará observaciones y acordará con la Universidad, los aspectos bilaterales relativos a horarios, jornadas, adscripción, salarios y escalafón entre otros de carácter laboral, de los trabajadores afectados.

En el caso de que el trabajador no cuente con los conocimientos necesarios para su nuevo puesto, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento acordará la capacitación necesaria para el trabajador reubicado.

En casos de cambios en los procesos de trabajo u organigramas de la Universidad motivados por introducción de nueva tecnología o nueva organización del trabajo que traigan como consecuencia la modificación de funciones de los trabajadores, la Comisión Mixta General de Tabuladores procederá a revisar la descripción de funciones, requisitos de escolaridad, experiencia, salario y, en su caso, a adecuarlos a la nueva situación.

Los trabajadores que estén en estos casos, percibirán el nuevo salario a partir de la fecha en que se modificaron las funciones;

- IV. Obtener en forma independiente de la promoción a categorías o niveles más elevados, los aumentos establecidos al revisar anualmente los salarios de los trabajadores;
- V. Disfrutar con goce de salario íntegro los días de descanso obligatorio que determinen la Ley Federal del Trabajo y este Contrato Colectivo de Trabajo;
- VI. Percibir las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial, por trabajos realizados al servicio de la Universidad;
- VII. Percibir regalías del 10% por concepto de derechos de autor cuando su trabajo sea publicado por la UAM, o ésta sea copartícipe en su publicación;
- VIII. Recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del ISSSTE y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de las que a su favor se estipulen en este Contrato Colectivo de Trabajo;
- IX. Cuando por causa del servicio y de conformidad con el Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador fuera del área metropolitana de la ciudad de México o de una entidad federativa a otra, deberá recabarse su consentimiento y la Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que se fije al efecto entre la propia Universidad y el Sindicato.

Si el traslado fuese por más de seis meses, el trabajador tendrá derecho, además de los gastos de viaje y estancia, a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que causen el traslado de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. En caso de que el trabajador sea trasladado a una entidad federativa de nivel de vida superior al del área metropolitana, la Universidad se compromete a establecer los sobresueldos correspondientes para compensar las diferencias, de acuerdo con la tabla que para tal efecto fijen la Universidad y el Sindicato. En estos casos, terminada la comisión la Universidad cubrirá los gastos de retorno del trabajador, su familia y el menaje de casa;

- X. Al pago de gastos consistentes en alimentos y transporte cuando eventualmente se encuentre desempeñando servicios autorizados por la UAM, fuera de su lugar de adscripción, previa y debidamente autorizados, dentro de la zona metropolitana de la ciudad de México, y en lugar distinto a las unidades de la Institución, en los términos del Reglamento Interior de Trabajo; y
- XI. Participar en los cursos de capacitación que imparta la Universidad para mejorar su preparación y eficiencia.

#### CLÁUSULA 182

Los trabajadores extranjeros tendrán, para los efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su legal estancia en el país.

#### CLÁUSULA 183

En el caso de trabajadores extranjeros que le estén prestando sus servicios, la Universidad se obliga, previa solicitud de los interesados, a realizar ante las autoridades correspondientes los trámites relativos a las autorizaciones para la legal estancia en el país de dichos trabajadores y sus inmigrantes dependientes familiares.

La Universidad se obliga a informar por escrito a los trabajadores extranjeros que le presten sus servicios, con la anticipación debida, la lista general de documentos necesarios para el trámite migratorio ante las autoridades correspondientes, así como los plazos en que los documentos deben obrar en poder de la UAM.

#### CLÁUSULA 184

---

El trabajador académico, además de los consagrados en el presente Título, tendrá los siguientes derechos:

- I. Realizar su trabajo de acuerdo con los principios de libertad de cátedra, de investigación, de difusión y de libre examen y discusión de las ideas y contar con las condiciones necesarias y adecuadas para realizar dicho trabajo dentro de los planes y programas de la dependencia correspondiente, así como exponer libremente el resultado de sus investigaciones; y
- II. El personal académico de tiempo completo y de medio tiempo tendrá el derecho a exigir que dentro de su jornada de trabajo se contemple un equilibrio entre la docencia y la investigación, según lo determinen los planes y programas de la dependencia.

#### CLÁUSULA 185

---

Los trabajadores de la UAM tendrán derecho a que la Universidad publique los resultados de su trabajo de investigación al servicio de la Institución, en las revistas y demás publicaciones periódicas de la Universidad siempre y cuando los apruebe el comité editorial correspondiente, proporcionando la UAM los recursos financieros para su edición.

#### CLÁUSULA 186

---

Los trabajadores académicos tienen derecho a recibir ingresos adicionales cuando participen en actividades patrocinadas por la Universidad en las cuales ésta obtenga ingresos económicos. Los ingresos adicionales se fijarán por la Universidad de acuerdo con la Ley y el

Contrato Colectivo de Trabajo. La participación de los trabajadores en estas actividades será voluntaria.

## CLÁUSULA 187

---

Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho a gozar de un año sabático después de cada seis años de labores ininterrumpidas al servicio de la Universidad. Este consiste en separarse totalmente de las actividades académicas de la Universidad durante un año, con goce de sueldo íntegro, a fin de poder realizar las actividades académicas que el trabajador considere convenientes.

El interesado deberá presentar su plan de actividades al órgano colegiado correspondiente y, al finalizar su periodo sabático, un informe por escrito de las labores desarrolladas. Ambos se integrarán al expediente del trabajador.

Si el plan de actividades que el trabajador académico pretende desarrollar durante el periodo sabático resulta, a juicio del órgano colegiado correspondiente, de interés para el plan de actividades académicas de la Universidad, ésta podrá otorgarle el estímulo o apoyo que considere pertinente. El año sabático podrá tomarse en dos periodos de seis meses, el primero, después de transcurridos tres años de actividades académicas ininterrumpidas, tomando en cuenta los planes y programas académicos a los que se encuentre incorporado.

La contabilización del tiempo de labores para el goce del año sabático se considerará desde el ingreso del trabajador a cualquier actividad académica como personal académico de tiempo completo.

Durante el disfrute del periodo sabático, el trabajador recibirá los salarios íntegros así como los aumentos y prestaciones que fuesen acordados para su categoría, además de considerarse como servicio activo para efectos de antigüedad. El pago, si lo solicita el trabajador académico durante el periodo sabático, se realizará con

alguno de los bancos con los que la Universidad tenga contratado el servicio. La Universidad enviará trimestralmente al Sindicato una lista o relación de trabajadores beneficiados con el periodo sabático.

No se considerarán interrumpidas las labores, para los efectos de esta disposición, en los siguientes casos:

- I. Cuando se haya suspendido la relación de trabajo en los términos de la cláusula 27;
- II. Cuando desarrolle otras labores al servicio de la UAM;
- III. Cuando se le haya concedido licencia sindical;
- IV. Cuando se le conceda licencia con el fin de que dicte cursos o para asistir a reuniones culturales;
- V. Cuando se le conceda licencia para asistir a cursos que eleven su nivel académico; y
- VI. Cuando sea designado por el Sindicato como representante de los trabajadores académicos para integrarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### CLÁUSULA 188

Si durante el disfrute del año sabático, el trabajador realiza estudios de posgrado en el extranjero, la UAM, cubrirá el costo del viaje redondo.

El profesor deberá comprobar fehacientemente ante el órgano colegiado académico competente los estudios de posgrado relacionados con el año sabático respectivo.

#### CLÁUSULA 189

El trabajador que esté realizando estudios superiores de especialización, maestría o doctorado y para este efecto goce de licencia, al cumplimiento de ésta de conformidad con la cláusula 175 de este Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá derecho a una prórroga por el tiempo que sea necesario para concluir el grado para



el que fue otorgada la licencia, siempre que cumpla con los requisitos del programa académico a tiempo completo estipulado por el respectivo centro de estudios, habiendo el trabajador comprobado dicho cumplimiento a la Universidad.

## CLÁUSULA 190

---

Son obligaciones de los trabajadores administrativos:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma y lugar convenidos, sujetándose a la dirección de los representantes de la Universidad, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado;
- II. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Universidad;
- III. Cumplir con las obligaciones que establezca el Reglamento Interior de Trabajo;
- IV. Dar aviso a la brevedad posible a su jefe administrativo inmediato superior, cuando en el desempeño de su trabajo sufra un accidente de tránsito conduciendo algún vehículo al servicio de la Universidad;
- V. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo que se les hayan proporcionado para el desempeño del mismo, no siendo responsables del deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectos de construcción y por pérdida o deterioro sufrido durante las horas en que los materiales no estén directamente bajo su custodia;
- VI. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con el horario de trabajo según lo señalado en el Reglamento Interior de Trabajo; y
- VII. Proporcionar los datos y documentos relativos a la relación de trabajo que sean necesarios para la integración de los expedientes respectivos.

## CLÁUSULA 191

---

Son obligaciones del personal académico:

- I. Impartir la enseñanza y calificar a los alumnos, sin considerar sexo, raza, nacionalidad, religión o ideas políticas;
- II. Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas en que labore;
- III. Realizar las evaluaciones en las fechas y lugares que determine la Universidad y entregar los resultados correspondientes dentro de los plazos señalados al efecto;
- IV. Integrar, salvo excusa fundada, las comisiones y los jurados de exámenes y remitir oportunamente la documentación respectiva; y
- V. Abstenerse de impartir servicios académicos remunerados en forma directa por los alumnos de la Universidad.

## CLÁUSULA 192

---

Cuando el trabajador académico labore por tiempo completo para la Universidad, no podrá prestar sus servicios en ninguna otra parte por un término mayor de 9 horas a la semana.

## CAPÍTULO II

---

### **Prestaciones Sociales**

## CLÁUSULA 193

---

Respecto a los trabajadores la Universidad se obliga a:

Proporcionar servicio de guardería a los hijos de los trabajadores de tiempo completo o de medio tiempo. En tanto la UAM establezca el servicio de guarderías,

mismas que se ubicarán cerca de los centros de trabajo, o cuando el horario y turno del trabajador no le permita hacer uso del servicio de guardería, se obliga a cubrir al trabajador el importe de \$792.00 (SETECIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo menor de seis años y mayor de cuarenta días y una cuota adicional por el mismo importe, en el mes de septiembre, por concepto de inscripción. Cuando los menores cumplan seis años de edad en el transcurso del año escolar oficial, la Universidad mantendrá el servicio o el pago hasta la conclusión de dicho año escolar.

En el caso de los padres trabajadores, la Universidad tendrá derecho en todo tiempo a realizar los estudios correspondientes, a efecto de comprobar la improcedencia del pago o de la prestación del servicio.

La cuota mensual a que se refiere el primer párrafo, será de \$792.00 (SETECIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales a partir del 1° de febrero de 2019.

En el caso de que al fallecimiento del trabajador sus hijos se encuentren inscritos en el servicio del CENDI, la UAM se compromete a mantener el servicio hasta que los hijos inscritos cumplan la edad límite establecida.

Cuando no haya cupo en los CENDI y a petición del Sindicato, la UAM hará gestiones ante el ISSSTE una vez al año, para que los hijos de los trabajadores que así lo requieran puedan recibir esta prestación en dicha Institución.

## CLÁUSULA 194

La Universidad proporcionará anualmente a los trabajadores un par de anteojos o lentes de contacto, de buena calidad, cuyo costo será cubierto totalmente por la Universidad. Los trabajadores una vez al año podrán optar por lentes de contacto o anteojos.

En los casos en que los servicios médicos del ISSSTE prescriban como indispensable el uso de lentes

intraoculares, la Universidad cubrirá únicamente el costo de los lentes por una sola ocasión.

En los casos en que los servicios médicos del ISSSTE prescriban como indispensable el uso de silla de ruedas, la Universidad la proporcionará a sus trabajadores, cubriendo su costo total. Cuando por desgaste se haga inoperante el uso de la misma, se sustituirá por otra nueva.

En los casos en que los servicios médicos del ISSSTE prescriban como indispensable el uso de prótesis dental, la Universidad la proporcionará a sus trabajadores por una sola ocasión, cubriendo su costo total.

Asimismo, proporcionará a los trabajadores los aparatos ortopédicos o auditivos, de buena calidad, siempre que hayan sido prescritos por los médicos del ISSSTE, o del médico particular que los atienda. También en los mismos términos proporcionará zapatos ortopédicos, adaptaciones, virones, plantillas insert foot, férula tipo rotoflex, ortesis correctora, muletas, faja lumbosacro y pélvica, cojín freika, férula dinámica, rodillera o talonera elástica y estabilizador de rótula.

Esta prestación se hace extensiva a los hijos y ascendientes que dependan económicamente del trabajador. La dependencia económica se demostrará con la credencial del ISSSTE. Cuando no sea posible, el trabajador deberá presentar las actas de nacimiento respectivas y, de ser necesario, los medios de prueba que sustenten dicha dependencia económica. Asimismo la prestación se hará extensiva a los ascendientes jubilados y al cónyuge.

## CLÁUSULA 195

Con el objeto de contribuir con la salud y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, la Universidad les proporcionará anualmente hasta dos pares de zapatos para pie diabético, para lo cual será indispensable que el padecimiento haya sido diagnosticado por médico del ISSSTE, y que dicha Institución prescriba el uso de estos zapatos.

## CLÁUSULA 196

---

Con el fin de favorecer una mejor condición material para el recién nacido y mejorar la economía de las madres trabajadoras, la Universidad les proporcionará, por concepto de ayuda por parto, una canastilla que será entregada en la Tienda de Autoservicio de la UAM, mediante la presentación de la constancia médica que acredite el nacimiento del menor y el último recibo de pago, la cual estará integrada por los siguientes artículos:

20	Cajas de pañal desechable recién nacido predoblado (14 piezas)
10	Biberones de 8 onzas
6	Cobertores
3	Chambras
6	Mamelucos
6	Pantaloncitos
15	Camisetas
4	Aceites de 500 ml.
2	Talcos de 600 grs.
2	Paquetes de 280 toallas húmedas
10	Jabones
6	Payasitos

## CLÁUSULA 197

---

La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que se pensionen por jubilación, por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

- I. De 5 a menos de 15 años de servicios, el importe de 18 días de salario por año laborado; y
- II. De 15 años de servicios en adelante, el importe de 20 días de salario por año laborado.

La Universidad concederá a los trabajadores que decidan iniciar sus trámites de cualquiera de las pensiones

mencionadas en el primer párrafo, una licencia prepensionaria de 90 días, con goce de salario. La cantidad que resulte se pagará al inicio de la licencia de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El trabajador al momento de solicitar la licencia prepensionaria, deberá manifestar por escrito su voluntad de gozar del beneficio de la entrega anticipada del importe total de los 90 días de salario.
2. En caso de que un trabajador ya hubiera realizado el trámite de licencia prepensionaria y recibido anticipadamente el importe de los 90 días de salario, en ningún caso podrá volver a disfrutar de ese beneficio.
3. En el supuesto de que el trabajador, antes de concluir su licencia prepensionaria, decidiera retirar su renuncia, deberá reincorporarse de inmediato a sus labores y suscribir convenio con la Universidad en el que se establezca el compromiso de que la parte del pago anticipado de los 90 días de salario que se entregó conforme a este beneficio, que corresponda a los días de la licencia prepensionaria disfrutados, se considerará como anticipo de salario, la cantidad restante será descontada quincenalmente hasta cubrir el monto total.

#### CLÁUSULA 198

En caso de defunción de un trabajador, la Universidad cubrirá a sus beneficiarios por concepto de marcha, el importe de las cantidades mencionadas en la siguiente tabla:

- I. Cuando el trabajador hubiera tenido en el momento de su fallecimiento hasta 10 años de servicios en la Universidad, el importe de 10 meses de salario;
- II. Cuando el trabajador hubiera tenido en el momento de su fallecimiento más de 10 años y menos de 20 años de servicios en la Universidad, el importe de 11 meses de salario; y
- IV. Cuando el trabajador hubiera tenido en el momento de su fallecimiento más de 20 años de servicios en la Universidad, el importe de 13 meses de salario.

El orden de prioridad en el pago de los beneficiarios será el siguiente:

- a) Beneficiario señalado expresamente por el trabajador ante la Universidad.
- b) Cónyuge sobreviviente.
- c) Concubina (o) que haya vivido con el trabajador (a) los últimos 12 meses.
- d) Hijo (s) menores de 18 años.
- e) Madre y/o padre.

Asimismo la Universidad proporcionará a sus beneficiarios, una ayuda económica para gastos de defunción, equivalente a la tarifa más alta de los servicios que ofrecen los velatorios del ISSSTE.

Estas cantidades, de existir beneficiario señalado expresamente por el trabajador, deberán entregarse en un plazo de 48 horas a partir de que la UAM haya tenido conocimiento del fallecimiento.

De no existir beneficiario señalado expresamente y de no haber conflicto en la determinación del beneficiario, estas cantidades serán entregadas en un plazo máximo de 8 días hábiles a partir de que la UAM haya tenido conocimiento del fallecimiento.

Cuando los beneficiarios opten por el servicio de sepelio del ISSSTE, la Universidad se obliga a cubrir inmediatamente los gastos de defunción, los que se deducirán de la liquidación del importe de esta prestación.

## CLÁUSULA 199

En caso de defunción del cónyuge, hijos o padres del trabajador que dependen económicamente de él, la Universidad le proporcionará una ayuda económica para gastos de defunción equivalente a la tarifa más alta de los servicios que ofrecen los velatorios del ISSSTE, para lo cual el trabajador deberá comprobar el fallecimiento.

## CLÁUSULA 200

---

La Universidad contratará, para los trabajadores, los seguros que se describen a continuación:

- I. Un seguro de vida de grupo por \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) con doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva.
- II. Un seguro colectivo capitalizable por \$75,000.00 (SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) con doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva.

Las primas de los seguros a que se refieren las fracciones I y II serán cubiertas en su totalidad por la Universidad.

Los dividendos serán entregados al trabajador por parte de la Universidad, conforme a lo establecido en la cláusula 204 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

## CLÁUSULA 201

---

La Universidad contratará un seguro individual y familiar de gastos médicos mayores para el personal de tiempo completo y medio tiempo, por tiempo indeterminado por un monto de \$750,000.00 (SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.). La suma asegurada se actualizará cada primero de febrero a partir del año 2003, para aquellos padecimientos que inicien a partir de esta fecha.

Este seguro se hará extensivo al personal de tiempo completo y medio tiempo, por tiempo determinado que cuente con una antigüedad mayor a tres años.

La Universidad y el Sindicato en el mes de octubre de cada año evaluarán el número de atenciones, la siniestralidad, la calidad en el servicio y la operación del seguro de gastos médicos mayores y, con base en dicha evaluación, la Universidad y el Sindicato derivarán



criterios para la contratación del seguro para el año siguiente.

La Universidad, una vez contratada la póliza proporcionará al Sindicato las condiciones de la misma, el tabulador de honorarios quirúrgicos, la red de médicos y hospitales, y la guía de servicios.

La Universidad se compromete a incluir en las bases de contratación para el programa del Seguro de Gastos Médicos Mayores, que a los trabajadores en caso de siniestros por urgencias médicas o accidentes no se les requiera el depósito inicial, en el entendido que la obligación de pago del deducible y el coaseguro seguirá vigente.

#### CLÁUSULA 202

Con el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores en el proceso de retiro, la Universidad acordará con la compañía contratada para administrar el seguro de gastos médicos mayores, la presentación de un esquema en el que los trabajadores que se retiren en caso de pensión o jubilación, tengan la oportunidad de continuar con la cobertura de este servicio quedando a cargo de ellos el pago de las primas correspondientes.

#### CLÁUSULA 203

La Universidad creará un fondo de retiro para los trabajadores que se jubilen, se retiren por edad y tiempo de servicios, cesantía por edad avanzada o invalidez total permanente. La Universidad pagará a dichos trabajadores una cantidad de hasta \$55,000.00 (CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), de acuerdo a los principios, criterios y reglas establecidas en el acuerdo pactado entre la Universidad y el Sindicato.

#### CLÁUSULA 204

Los dividendos que, en su caso, se obtengan por los seguros de vida de grupo e individual y familiar de gastos

médicos mayores pactados en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán integrados en un fondo que la Universidad distribuirá en partes iguales entre todos sus trabajadores, en el mes de enero de cada año.

#### CLÁUSULA 205

La Universidad hará gestiones ante la Secretaría de Educación Pública u otras instituciones públicas con el propósito de obtener becas para los hijos que presenten problemas de lento aprendizaje o discapacidad permanente, física o intelectual, cuyos padres sean trabajadores en la Institución.

Para los hijos de los trabajadores que se encuentren en esta situación y que asistan a escuelas o asociaciones de atención especial, particulares, la Universidad otorgará al trabajador un pago equivalente al doble de la prestación de guardería en los mismos términos que establece la cláusula 193 de este Contrato.

#### CLÁUSULA 206

La Universidad Autónoma Metropolitana hará gestiones ante la Secretaría de Educación Pública o ante instituciones de Educación Pública con el objeto de obtener becas para ser destinadas a los trabajadores e hijos de trabajadores que cursen estudios de primaria, secundaria o bachillerato y que tengan buenas calificaciones.

#### CLÁUSULA 207

La UAM hará gestiones ante la Secretaría de Educación Pública con el propósito de obtener lugares para hijos de trabajadores, en las escuelas primarias y secundarias oficiales cercanas a los centros de trabajo de la UAM.

# TÍTULO DÉCIMO

---

## CAPÍTULO I

---

### Derechos y Obligaciones de la Universidad

#### CLÁUSULA 208

---

Respecto a los trabajadores, la Universidad se obliga a:

- I. Observar las medidas que fijen las leyes, reglamentos e instructivos de observancia general expedidos por las Autoridades del Trabajo sobre condiciones y riesgos de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales; así como las medidas de seguridad adecuadas para el uso de las instalaciones, instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general. Observar los tratados internacionales celebrados y aprobados por el Estado Mexicano en cuanto sean aplicables.

De igual manera se obliga a observar las medidas de higiene y seguridad laboral contenidas en los tratados internacionales celebrados y aprobados por el Estado Mexicano.

Tener en todo tiempo y en los lugares adecuados el personal, medicamentos y útiles indispensables para que oportunamente y de manera eficaz, se presten los primeros auxilios al trabajador.

En los casos en que los servicios médicos de la Universidad presten atención médica a los trabajadores, en su caso, les expedirá el documento de primeros auxilios proporcionados.

La Universidad con una anticipación de al menos 6 días hábiles, informará al Sindicato, a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad y a la Comisión Mixta de

Higiene y Seguridad de la Unidad correspondiente, de las obras de mantenimiento o remodelación que requiera llevar a cabo;

- II. Instaurar un método expedito de pago de salario, de tal forma que no transcurran más de dos quincenas para cubrir éste a partir de la fecha de iniciación de la prestación de servicios, o haya incrementado su salario, siempre y cuando el trabajador haya cumplido con el requisito mínimo indispensable para ser incorporado a la nómina, que es el acta de nacimiento.

En el caso de que en la segunda quincena después del ingreso o después de las prórrogas de los contratos no les sea cubierto el pago del salario correspondiente, al día siguiente la Universidad cubrirá el salario total adeudado directamente en la caja del lugar de adscripción;

- III. Respetar y pagar al trabajador su salario, en el tiempo y lugar convenidos y mantener las demás condiciones de trabajo, debiendo el trabajador seguir prestando sus servicios cuando se someta a cualquier conflicto laboral ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución o al perito en Derecho, conforme al procedimiento, términos y plazos establecidos en la cláusula 62 de este Contrato Colectivo de Trabajo, los cuales se deberán realizar dentro del término improrrogable de 60 días hábiles.

Lo anterior no tendrá aplicación en el caso de renuncia escrita y/o por conclusión de la obra o del tiempo determinado, y cuando se incurra en los siguientes supuestos:

- a) Disposición injustificada de bienes o derechos que integran el patrimonio de la Universidad;
- b) Plagio de derechos intelectuales;
- c) Violencia física, amenazas e injurias en contra del personal directivo y funcionarios de la UAM, o contra los familiares de unos y otros, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

- IV. Dar tolerancia a los trabajadores que estén estudiando educación primaria, media, media superior, bachillerato o una carrera técnica terminal o profesional, superior, diplomado o posgrado para que asistan a sus clases en un tiempo que no excederá de media hora diaria, que será computada como tiempo efectivamente laborado. Esta tolerancia se concederá mediante el único requisito de comprobar, en cada ciclo lectivo, la realización de estos estudios, pudiendo tomarse el tiempo al inicio o al final de la jornada de trabajo, salvo que la Universidad y el Sindicato acuerden un horario distinto en los casos en que así se requiera. Los casos especiales que se presenten, si requieren esporádicamente de mayor tolerancia, se acordarán entre Universidad y Sindicato.

Asimismo, en el mes de mayo de cada año, con el propósito de favorecer el desarrollo cultural de los trabajadores administrativos que cursen estudios de los mencionados en el párrafo anterior, exceptuando a los trabajadores inscritos en el sistema de Educación Abierta para Adultos en la Universidad Autónoma Metropolitana, la Institución les proporcionará, por concepto de ayuda anual para fomento cultural a trabajadores administrativos estudiantes, un vale por la cantidad de \$990.00 (NOVECIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.), para la adquisición de libros, discos, consumibles de cómputo y publicaciones periódicas que se expendan en los establecimientos con los que la Universidad tenga convenio o en las librerías de la Institución. Este vale tendrá una vigencia de un año a partir de su expedición;

- V. Proporcionar a precio de costo los libros que la Universidad edite; los libros no editados por la UAM los proporcionará al precio en que los adquiera la UAM.

Asimismo, en el mes de mayo de cada año, proporcionará a los trabajadores administrativos, con el propósito de fortalecer su desarrollo cultural, un vale por la cantidad de \$481.25 (CUATROCIENTOS OCHENTA Y UN PESOS 25/100 M.N.), por concepto de ayuda anual para fomento cultural a trabajadores administrativos, para la adquisición de libros, discos, consumibles de cómputo y publicaciones periódicas que se expendan en los

establecimientos con los que la Universidad tenga convenio o en las librerías de la Institución. Este vale tendrá una vigencia de un año a partir de su expedición.

El vale podrá canjearse por artículos escolares y/o papelería durante los meses de julio, agosto y septiembre del año de expedición, en la Tienda de Autoservicio de la Institución;

- VI. Realizar las gestiones necesarias, para que los trabajadores que lo soliciten personalmente o por conducto del Sindicato, puedan obtener automóviles a precio de gobierno. Cuando se pretenda adquirir el vehículo a través del ISSSTE, el trabajador hará las gestiones personalmente ante dicho instituto;
- VII. Defender sin costo alguno y de inmediato, a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículos de la Universidad, siempre que se encuentren prestando algún servicio para la misma debidamente autorizado; y que, al ocurrir el accidente, no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.  

Esta defensa comprende el otorgamiento de la fianza y la responsabilidad civil por los daños causados en el accidente si fueran determinados legalmente a cargo del trabajador;
- VIII. Cubrir la prima de seguro de vida de grupo y del seguro de vida capitalizable, de los trabajadores que previamente manifiesten su conformidad para formar parte del grupo asegurado;
- IX. Cubrir al fondo de la vivienda del ISSSTE la cuota del 5% sobre el salario base de los trabajadores en los términos de la propia ley.

La definición del mecanismo y la asignación de créditos y viviendas que proporcione será en todos los casos manejado directamente por el SITUAM a fin de distribuir en forma equitativa el beneficio entre los trabajadores al servicio de la UAM.

El SITUAM informará en todos los casos a la UAM, el monto de los créditos y/o el número de viviendas que asigne el FOVISSSTE, así como los términos en que se realice su distribución;

- X. Cubrir al ISSSTE la cuota que corresponda a la Universidad y hacer entrega al propio Instituto de las cuotas retenidas a los trabajadores de acuerdo con la Ley del ISSSTE;
- XI. Dar facilidades a los trabajadores sindicalizados para celebrar asambleas departamentales y delegacionales dentro de los mismos centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo de los trabajadores que asistan a dichas asambleas.
- En casos extraordinarios, previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, se podrán celebrar asambleas departamentales y/o delegacionales dentro de la jornada de trabajo;
- XII. Gestionar ante las autoridades médicas del ISSSTE que correspondan, la realización del examen médico preventivo anual para los trabajadores, otorgando a éstos las facilidades de tiempo necesario para que se les practique.
- Asimismo, practicar los exámenes médicos a los trabajadores que determine la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad;
- XIII. Formular el reporte de accidente de trabajo y comunicarlo a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de la Unidad correspondiente, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al ISSSTE, dentro de las 72 horas siguientes a su realización. De incumplirse esta obligación, en cuanto tenga conocimiento la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad procederá de inmediato a la formulación del reporte;
- XIV. Dar las facilidades necesarias a los trabajadores, para que asistan a las consultas del ISSSTE que por causa de éste sólo sean dadas dentro de la jornada de trabajo. El trabajador lo justificará con constancia del ISSSTE;
- XV. Informar a los trabajadores sobre los riesgos que implica la presencia de contaminantes tóxicos con el fin de que éstos pongan en práctica las medidas de prevención que

recomienden las Comisiones Mixtas Locales y General de Higiene y Seguridad;

- XVI. Proporcionar la información correspondiente a la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias relacionada con sus competencias, a fin de que propongan las medidas conducentes para proteger a los trabajadores de la Universidad que laboren con sustancias o elementos radiactivos. La Universidad informará a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad al respecto;
- XVII. A los trabajadores de primer ingreso y a los que por ascenso escalafonario hayan cambiado de función, la Universidad tiene la obligación de proporcionar sin costo alguno para el trabajador, el manual o manuales de higiene y seguridad correspondientes, que las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad hayan elaborado para tal efecto;
- XVIII. Proporcionar capacitación, adiestramiento y formación a los trabajadores conforme a los planes y programas que establezca la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento. El tiempo que el trabajador utilice en los cursos acordados por la Comisión para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus funciones, no afectará su salario ni antigüedad;
- XIX. Proporcionar los recursos necesarios para la realización del Programa Anual de Capacitación y Adiestramiento y de los cursos y conferencias especiales aprobados por la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento;
- XX. Garantizar la operación del sistema de educación abierta para adultos a nivel primaria, secundaria y preparatoria para los trabajadores al servicio de la UAM y facilitar, en su caso, asesores y el material didáctico para los mismos; asimismo, otorgar gratuitamente a los usuarios, por una sola vez, los libros de texto del sistema, correspondientes al ciclo que estén cursando y considerando los planes y programas de estudio de la Universidad, facilitar instalaciones para tal efecto. Los



Grupos Internos Coordinadores participarán en la difusión del Sistema de Educación Abierta para Adultos;

- XXI. Impartir cursos de higiene y seguridad al menos una vez al año, dirigidos a los trabajadores en las áreas que la CMGHS determine;
- XXII. La Universidad otorgará a los trabajadores de tiempo completo y de medio tiempo, por tiempo indeterminado, apoyo financiero para la compra de equipo y programas de cómputo, mediante un préstamo que se concederá en calidad de anticipo de salario. El monto y el procedimiento lo establecerá la Universidad;
- XXIII. La Universidad a solicitud del Sindicato gestionará la atención médica gratuita para los trabajadores y su cónyuge, hijos y padres siempre y cuando todos éstos sean sus dependientes económicos, que padezcan cáncer u otra enfermedad mortal, con las instituciones hospitalarias nacionales que atiendan ese tipo de padecimientos, igualmente la Universidad Autónoma Metropolitana gestionará que se les proporcionen los medicamentos necesarios en forma gratuita o al menor costo posible, cuando éstos no sean proporcionados por las mismas.

En caso de que un trabajador padezca una enfermedad crónico y/o degenerativa, debidamente diagnosticada por el ISSSTE, una vez que se haya entregado copia de la documentación respectiva a la UAM, la Universidad efectuará las gestiones correspondientes ante las autoridades para que sea atendido en las instituciones públicas de salud que éste señale en el área metropolitana de la Ciudad de México.

La Universidad y el Sindicato promoverán campañas con el apoyo de instituciones públicas o privadas para la detección y prevención de enfermedades crónico y/o degenerativas;

- XXIV. La Universidad hará gestiones para establecer convenios con instituciones o asociaciones encaminadas a evitar y atender la ceguera, a fin de brindar a los trabajadores los servicios que presten las mismas;

- XXV. A todo trabajador académico de nuevo ingreso se le proporcionará un ejemplar del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Legislación Universitaria, así como copia de la convocatoria al concurso que dio origen a su contratación. La entrega deberá efectuarse el día que firme su relación laboral o a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes;
- XXVI. Conceder permiso de 2 horas cada mes en cada centro de trabajo a las trabajadoras sindicalizadas, para que participen en programas de educación sindical sobre la problemática de la mujer trabajadora y que estén vinculados a proyectos académicos que sobre esta temática existan en la Universidad. El 8 de marzo otorgará permiso a las trabajadoras para asistir a los eventos que se organicen en la Universidad con motivo del día internacional de la mujer;
- XXVII. La Universidad gestionará con librerías o editoriales, descuentos a sus trabajadores académicos y difundirá los acuerdos correspondientes, en su caso;
- XXVIII. Realizar las gestiones necesarias para que los trabajadores académicos puedan adquirir libros editados en el extranjero que no estén a la venta en el país. La Universidad establecerá los procedimientos respectivos para ese propósito;
- XXIX. Cuando un trabajador sufra un accidente al conducir un vehículo con motivo de la realización de actividades vinculadas con el servicio que desempeña en la UAM, a solicitud escrita del interesado o del Sindicato, la Universidad lo defenderá jurídicamente sin costo alguno y otorgará fianza en su caso, para la obtención de su libertad provisional bajo caución, a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos, excepto cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes al ocurrir el accidente, a menos que en este último caso, exista prescripción médica, que el trabajador haya comunicado al titular o representante de éste en su dependencia de adscripción.

Para el supuesto del párrafo anterior, la Universidad contratará el seguro correspondiente que cubra además, los daños propios o a terceros;

- XXX. Respetar la libre elección del contenido de toda investigación realizada en el desempeño de las funciones sustantivas de la Universidad, así como la libertad de expresión en la realización de estas funciones;
- XXXI. La Universidad, de conformidad con la disponibilidad de espacios físicos en las Unidades, destinará un espacio amplio y adecuado para que el personal académico de cada Unidad disponga de un lugar de reunión;
- XXXII. Conceder un día de permiso anual a los trabajadores mayores de 60 años, con el objeto de que puedan asistir a los eventos conmemorativos del día de la tercera edad; asimismo conceder un día más de permiso anual para efectuar una asamblea en las Unidades Académicas y Rectoría General;
- XXXIII. La Universidad otorgará a los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, de tiempo completo o medio tiempo, en los meses de enero a septiembre, un préstamo que se concederá como anticipo de salario.

Este préstamo será de \$4,200.00 (CUATRO MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), el cual se entregará al trabajador en cheque y será descontado proporcionalmente en un plazo de 6 (seis) quincenas, en el entendido de que solo podrá hacerse uso de un nuevo crédito una vez que haya sido totalmente pagado el anterior. Los créditos que se otorguen por este concepto, deberán ser liquidados a más tardar el 31 de diciembre de cada año, por lo que la Universidad en la quincena 24 de cada año, efectuará el descuento del saldo respectivo.

Este apoyo también podrá proporcionarse a los trabajadores por tiempo determinado de tiempo completo que presten servicios a la Universidad, de manera ininterrumpida, durante los tres años anteriores y siempre que la conclusión de su contratación se encuentre prevista para un periodo mayor a tres meses, contados a

partir de la fecha de la solicitud del crédito y que se esté en condiciones de liquidar el crédito a más tardar en la quincena 24.

El procedimiento para el otorgamiento de este crédito lo establecerá la Universidad;

- XXXIV. Dotar a todos los servicios médicos de la Universidad de los medicamentos, instrumentos y equipo necesarios para su adecuado funcionamiento;
- XXXV. Gestionar ante el Instituto Nacional de Psiquiatría, a solicitud del Sindicato, que la atención médica y los medicamentos que se prescriban, se proporcionen de forma gratuita o al menor costo posible para el trabajador, su cónyuge, hijos y padres cuando sean sus dependientes económicos. Lo anterior, de conformidad con las disposiciones normativas del Instituto; y
- XXXVI. Establecer en el mes de febrero de cada año, en acuerdo con el Sindicato, un programa en materia de medicina preventiva y detección oportuna de problemas de salud. Con base en los resultados de dicho programa y previa opinión del Sindicato, la Universidad determinará las acciones que correspondan en el ámbito de la salud de los trabajadores.

#### CLÁUSULA 209

Cuando por razones de salud o por conveniencia de naturaleza académica un trabajador académico requiera cambiar su residencia a otro lugar de la República Mexicana, a su solicitud, la Universidad hará gestiones ante otras instituciones de educación superior para su cambio a alguna de ellas.

#### CLÁUSULA 210

Los trabajadores gozarán de una ayuda económica destinada exclusivamente a cubrir el equivalente al importe de las cuotas de inscripción y servicios (colegiaturas), así como cualquier otra que origine su condición de alumno de la UAM, incluyendo titulación, mientras el trabajador, su cónyuge o sus hijos sean

alumnos de la Universidad. Respecto de los cursos de actualización que la Universidad Autónoma Metropolitana imparte, ésta se obliga a poner a disposición del Sindicato 6 lugares en cada uno de ellos para los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, su cónyuge o sus hijos. Asimismo, se obliga a poner a disposición del Sindicato 6 lugares en los cursos de educación continua y de diplomados.

Para el goce de esta prestación, bastará que el trabajador presente en la oficina correspondiente de la Universidad, el último comprobante de pago de su salario y los documentos que acrediten la relación familiar.

En caso de fallecimiento del trabajador, su cónyuge o sus hijos mientras sigan siendo alumnos de la Universidad, continuarán gozando de la prestación que se establece en el párrafo anterior.

#### CLÁUSULA 211

La Universidad cubrirá a su vencimiento, el costo total de los derechos por renovación de la licencia de manejo, a los trabajadores cuyas actividades contratadas consistan en la conducción de vehículos.

Asimismo, la Universidad cubrirá el costo total de la adquisición y renovación de la tarjeta de salud de los trabajadores que presten sus servicios en las cafeterías, restaurantes y área de perecederos de la Tienda de Autoservicio de la UAM.

#### CLÁUSULA 212

Con objeto de que la Universidad garantice una efectiva superación de los niveles administrativos y académicos, la UAM se compromete a sufragar el costo de programas de superación y formación de los trabajadores, dentro y fuera de la Institución, así como el equipo, material y recursos humanos necesarios para llevar a cabo la realización de dichos programas, los cuales serán acordados entre la UAM y el Sindicato.

La UAM se compromete a otorgar a los trabajadores el tiempo necesario para la participación en estos

programas, a proporcionar profesores al servicio de la misma o visitantes, así como las instalaciones para la realización de cursos y conferencias especiales, según lo acuerden la Universidad y el Sindicato.

## CLÁUSULA 213

---

La Universidad ofrecerá cursos fuera de jornada para aquellos trabajadores que deseen capacitarse en una actividad distinta a la que realizan en la Institución; para tal efecto, los trabajadores interesados deberán comprobar el requisito de escolaridad básica (años de primaria, secundaria, bachillerato) que tenga el puesto inmediato inferior al que se dirige el curso, o bien ocupar el puesto inmediato inferior al que se dirige el curso; aquellos trabajadores que no puedan comprobar estos requisitos, se les admitirá sólo si aprueban un examen previo al inicio del curso.

Para la definición del examen se seguirá este procedimiento:

- a) El instructor elaborará un proyecto de examen, mismo que turnará a la CMGCyA.
- b) Dicha Comisión lo evaluará determinando, en su caso, la aprobación o modificación.
- c) Una vez aprobado o modificado por la propia Comisión, será turnado al instructor para su aplicación.

La Universidad entregará las constancias de habilidades laborales a aquellos trabajadores que hayan participado y aprobado los cursos que forman la red curricular del puesto, en virtud de que este documento es de carácter terminal, entendiéndose por ello que las actividades de enseñanza-aprendizaje, aprobadas por el trabajador deben abarcar los aspectos que le permitan el desempeño de un puesto de trabajo específico.

Los trabajadores que obtengan la constancia de habilidades laborales se considerarán como candidatos aceptados para concursar en el ascenso escalafonario,

para el puesto en que fueron capacitados, siguiendo los procedimientos establecidos en el Título V del Contrato Colectivo de Trabajo.

#### CLÁUSULA 214

---

Cuando un trabajador tenga que viajar fuera de la zona metropolitana de la ciudad de México, por motivos de actividades al servicio de la Universidad, debidamente autorizadas, ésta cubrirá al trabajador por concepto de viáticos, una cuota diaria para gastos, de conformidad con la tabla que para ese efecto acuerden la Universidad y el Sindicato.

### CAPÍTULO II

---

#### **Obligaciones de la Universidad para con el Sindicato**

#### CLÁUSULA 215

---

Respecto al Sindicato, la Universidad se obliga a:

- I. Informar a la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo, en un plazo no mayor de 9 días hábiles, las vacantes y puestos de nueva creación para que sean cubiertas conforme a los procedimientos que establece este Contrato Colectivo de Trabajo. Asimismo, informar quincenalmente del personal activo y de los movimientos de bajas y licencias con goce y sin goce de salario autorizadas a los trabajadores administrativos de base;
- II. Informar de las renunciaciones, jubilaciones y pensiones de los trabajadores de base, así como enviarle copia de su liquidación o finiquito en la que se especificarán los conceptos y alcances en cada uno de ellos, quedando a salvo los derechos del trabajador para reclamar las diferencias que pudieren resultar por error u omisión.

La Universidad informará al Sindicato de las renunciaciones presentadas por los trabajadores de base; la información será proporcionada dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la renuncia;

III. No intervenir, en ninguna circunstancia, en la organización y vida interna del Sindicato;

IV. Notificar al Sindicato en los casos en que exista exceso de personal en alguna dependencia, y convenir con éste el reacomodo de dicho personal.

Con la notificación se acompañará la justificación y la información respectiva. El Sindicato formulará observaciones y acordará con la Universidad, los aspectos bilaterales relativos a horarios, jornadas, adscripción, salarios y escalafón, entre otros de carácter laboral, de los trabajadores afectados.

En el caso de que el trabajador no cuente con los conocimientos necesarios para su nuevo puesto, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento acordará la capacitación necesaria para el trabajador reacomodado;

V. Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$30,365.28 (TREINTA MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS 28/100 M.N.) mensuales, como ayuda para mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales. Esta cantidad se cubrirá dentro de los siete primeros días de cada mes;

VI. Practicar los descuentos a los trabajadores miembros del Sindicato por concepto de cuotas ordinarias y/o extraordinarias, cubriendo su importe al Sindicato 3 días hábiles después de la quincena en que se haya practicado el descuento, a la persona designada por el mismo.

Efectuar los descuentos a los trabajadores de nueva afiliación a más tardar en la segunda quincena siguiente a la fecha en que se reciba la notificación correspondiente.

En caso de reingresos, si el trabajador se encontraba afiliado al Sindicato, la Universidad efectuará el descuento de las cuotas correspondientes.

Cuando los descuentos no sean efectuados por causas imputables a la UAM, ésta se obliga a cubrir al Sindicato el importe de dichos descuentos;



- VII. Dar facilidades al Sindicato para que utilice las instalaciones de la Universidad para la realización de actividades propias de su organización, culturales o deportivas debiendo el Sindicato hacer la solicitud previamente;
- VIII. Proporcionar al Sindicato copia autorizada del presupuesto de ingresos y egresos que corresponda a cada ejercicio contable e informar de las plazas de nueva creación de personal académico aprobadas por los órganos competentes, dentro de los 10 días siguientes a la fecha de su aprobación;
- IX. Proporcionar al Sindicato para que se destine a la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados, la cantidad de \$540,841.53 (QUINIENTOS CUARENTA MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS 53/100 M.N.) anuales.
- Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$105,266.30 (CIENTO CINCO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS 30/100 M.N.) anuales, que serán destinados al fomento cultural entre los trabajadores.
- Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$91,095.84 (NOVENTA Y UN MIL NOVENTA Y CINCO PESOS 84/100 M.N.) anuales, que serán destinados al fomento del deporte entre los trabajadores.
- Las cantidades destinadas a la compra de juguetes, al fomento cultural y al fomento al deporte, se entregarán en el transcurso del mes de marzo de cada año;
- X. Entregar al Sindicato siete ejemplares de cada título que la Universidad edite;
- XI. Seguir proporcionando al Sindicato, por todo el tiempo que éste lo requiera para el ejercicio de sus funciones, el uso del mobiliario y equipo que aparecen en el inventario que se adjunta al presente Contrato Colectivo de Trabajo, firmado por representantes de ambas partes, así como el mantenimiento y reposición del mismo cuando lo requiera.
- Dicho mobiliario y equipo seguirá siendo propiedad de la Universidad, responsabilizándose el Sindicato de su custodia.

Asimismo, cada unidad universitaria y la Rectoría General podrán proporcionar material de papelería e insumos de cómputo a los Grupos Internos Coordinadores del Sindicato, previa justificación de sus necesidades;

- XII. Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$151,826.40 (CIENTO CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS VEINTISEIS PESOS 40/100 M.N.) anuales para gastos de administración. Dicha cantidad será cubierta durante el mes de marzo de cada año;
- XIII. La Universidad entregará anualmente al Sindicato, la cantidad de \$84,213.04 (OCHENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TRECE PESOS 04/100 M.N.) para el mejoramiento de la Biblioteca Sindical. Dicho pago se efectuará a más tardar el 30 de marzo de cada año;
- XIV. Proporcionar, conforme a sus posibilidades, las facilidades necesarias para el funcionamiento del fondo de ahorro y préstamos de los trabajadores sindicalizados, tales como descuento en nómina, registro de ahorro y préstamo, información, y en general el apoyo técnico y administrativo necesario para su operación.

El descuento en nómina se hará conforme a lo establecido en la fracción III de la cláusula 153 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Para el manejo crediticio-fiduciario de este fondo, la UAM no se obligará con terceros.

La Universidad aportará anualmente un importe equivalente a 350 veces el salario mensual equivalente al puesto de Auxiliar de Limpieza, nivel A, previsto en el Tabulador de Personal Administrativo de Base de la UAM al mes de enero, como fondo de operación para el funcionamiento del fondo de ahorro y préstamo de los trabajadores sindicalizados, el cual será entregado en la primera quincena del mes de enero.

Asimismo, proporcionará cada año una cantidad equivalente a 121 veces el salario mensual equivalente al puesto de Auxiliar de Limpieza, nivel A, previsto en el Tabulador de Personal Administrativo de Base de la UAM

al mes de enero, para los mismos efectos. Esta cantidad será entregada como préstamo al Sindicato en el mes de enero y devuelta en el mes de diciembre de cada año, sin que cause intereses;

- XV. Entregar al Sindicato una copia del contrato individual de trabajo del personal de base que ingrese por tiempo indeterminado, una vez que sea firmado por el trabajador;
- XVI. Distribuir en las librerías de la Universidad, folletos, revistas y libros que el SITUAM edite;
- XVII. Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$78,949.73 (SETENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS 73/100 M.N.) anuales, como ayuda para los festejos de aniversario del Sindicato. Esta cantidad será cubierta antes del 20 de febrero de cada año;
- XVIII. Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$140,674.06 (CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS 06/100 M.N.) anuales, como ayuda para festejos del día del niño. Esta cantidad será cubierta durante la primera quincena del mes de abril de cada año;
- XIX. Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$140,674.06 (CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS 06/100 M.N.) anuales, como ayuda para festejos para las madres trabajadoras con motivo de la celebración del día 10 de mayo. Esta cantidad será cubierta antes del 30 de abril de cada año;
- XX. Proporcionar a las representaciones sindicales de las Comisiones Mixtas un local con el mobiliario y equipo necesarios para el desempeño de sus funciones, cercano al domicilio oficial de dichos órganos paritarios.  
  
Dicho mobiliario y equipo, será propiedad de la Universidad, responsabilizándose el Sindicato de su custodia;
- XXI. Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$71,013.35 (SETENTA Y UN MIL TRECE PESOS 35/100 M.N.) al año para un Congreso General, con un mes de anticipación a la realización del mismo;

- XXII. Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$167,110.26 (CIENTO SESENTA Y SIETE MIL CIENTO DIEZ PESOS 26/100 M.N.) anuales, como ayuda para los festejos de los profesores de la Universidad con motivo de la celebración del Día del Maestro. Esta cantidad será cubierta antes del 15 de abril de cada año;
- XXIII. Entregar gratuitamente al Sindicato el 10% de los boletos para eventos culturales y recreativos en cuya organización participe la UAM;
- XXIV. Una vez determinada la programación de unidades de enseñanza-aprendizaje por el Consejo Divisional correspondiente, la Universidad informará cada trimestre sobre el particular al Sindicato y a los trabajadores académicos en un plazo no mayor de 5 días hábiles antes de iniciar el trimestre;
- XXV. Informar anualmente al Sindicato de los proyectos de investigación aprobados por los Consejos Divisionales, así como de la denominación de los mismos, de los recursos y del nombre del o los miembros del personal académico que intervienen en ellos;
- XXVI. Informar al Sindicato de los convenios académicos y de colaboración que la Universidad suscriba con otras instituciones públicas o privadas;
- Asimismo, informar al Sindicato respecto de los convenios que la Universidad suscriba con empresas, especificando los términos del convenio, el objeto, duración, y los recursos financieros que en su caso se pacten;
- XXVII. Informar trimestralmente al Sindicato de todas las contrataciones que realice;
- XXVIII. Informar trimestralmente al Sindicato, con copia al Grupo Interno Coordinador correspondiente, de los proyectos de servicio social aprobados por los Consejos Divisionales, que se desarrollen dentro de las instalaciones de la UAM, especificando denominación del proyecto, el tipo de actividades a realizar, su duración, fechas de inicio y terminación, lugar donde se realizará, nombre de los

prestadores de servicio social, y número de la sesión del Consejo Divisional en que fue aprobado el proyecto respectivo.

En los casos de proyectos o programas de servicio social que se realicen mediante convenios interinstitucionales se proporcionará la información correspondiente.

Los prestadores de servicio social sólo realizarán las actividades que correspondan a los objetivos del proyecto respectivo y cesarán dichas actividades una vez que concluya el periodo previsto para su realización.

Cuando a juicio del Sindicato se produzca desplazamiento del personal de base a consecuencia de la prestación del servicio social, presentará por escrito su inconformidad ante el Secretario de la Unidad correspondiente. La Universidad y el Sindicato analizarán el caso. Si resulta justificada la inconformidad, la Universidad separará al prestador del servicio social de las actividades que venía realizando; y

XXIX. Informar oportunamente al Sindicato en los casos de ampliación de instalaciones, incremento de servicios, o creación de nuevos centros de trabajo para acordar bilateralmente las nuevas necesidades relativas al número de trabajadores.

XXX. Proporcionar copia de los convenios que celebre con empresas a través de las cuales se otorgan las prestaciones indicadas en la cláusula 194.

## CLÁUSULA 216

Respecto al Sindicato la Universidad se obliga a:

Conceder licencia o permiso con goce de salario íntegro incluyendo prestaciones de carácter legal y derivadas de este Contrato Colectivo de Trabajo, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondieran durante el tiempo de permiso:

- I. A 29 miembros del Sindicato, según indicación por escrito que éste haga a la Universidad. Este permiso será por tiempo indefinido y el Sindicato podrá hacer los

cambios que estime pertinentes de los miembros que disfruten de este permiso, notificándolo a la Universidad siempre por escrito;

- II. A los miembros del Sindicato que sean designados delegados a la comisión negociadora en la revisión periódica de este Contrato Colectivo de Trabajo. Este permiso se concederá desde un mes antes al momento en que el Sindicato presente a la UAM el proyecto de revisión hasta la firma del acuerdo. El número de permisos concedidos a este respecto será de un delegado por cada 150 trabajadores sindicalizados. En el caso de la revisión periódica de salarios el número de permisos será de un delegado por cada 250 trabajadores sindicalizados, en los términos anteriores;
- III. A los delegados sindicales para que asistan a las Asambleas del Consejo Delegacional o General de Delegados. Este permiso se concederá en ocho ocasiones al año para asistir al Consejo General y en ocho ocasiones al año para acudir al Consejo Delegacional. Cuando menos la mitad de estas ocasiones deberá ser en días laborables en los que no haya clases. En ambos casos los permisos para delegados se concederán a un delegado por cada 10 trabajadores sindicalizados o fracción mayor de 7 de cada departamento, sección o grupo de trabajo de la UAM;
- IV. A los trabajadores sindicalizados, un día al año para asistir al congreso ordinario del Sindicato. En casos especiales, si el Sindicato tuviere que realizar algún congreso extraordinario se les concederá a los trabajadores sindicalizados otro día, previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato;
- V. A los trabajadores sindicalizados que como delegados especiales asistan a diversos eventos, según pacten la Universidad y el Sindicato;
- VI. La Universidad comisionará a nueve trabajadores administrativos de base designados por el Sindicato para labores de apoyo administrativo del mismo, cinco de los

cuales podrán tener como máximo un salario equivalente al de una secretaria de conformidad con el tabulador del personal administrativo de base vigente; y

- VII. A un trabajador académico por cada una de las Unidades Universitarias de la Institución. Este permiso será por tiempo indefinido y el Sindicato podrá hacer los cambios que estime pertinentes de los miembros que disfruten de este permiso, notificándolo a la Universidad siempre por escrito.

#### CLÁUSULA 217

---

Respecto al Sindicato la Universidad se obliga a:

Conceder permiso con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y derivadas de este Contrato Colectivo de Trabajo, además de los aumentos o modificaciones que les correspondieran en razón a su categoría y nivel a que tuvieren derecho durante el periodo del permiso, a todos los trabajadores designados por el Sindicato como miembros de las Comisiones Mixtas que se establecen conforme a este Contrato Colectivo de Trabajo, mientras lo requieran para el ejercicio de sus funciones y durante el tiempo de su gestión.

#### CLÁUSULA 218

---

La Universidad proporcionará a solicitud previa del Sindicato, información similar a la que con motivo de las estadísticas de desarrollo de la Institución, transmita al Colegio Académico de la misma.

#### CLÁUSULA 219

---

La Universidad a solicitud del Sindicato entregará trimestralmente, los listados del personal de base que contendrán los siguientes rubros: nombre, número de empleado, categoría y nivel, tiempo de dedicación, sueldo tabulado, compensaciones por antigüedad, adscripción y afiliación sindical e información relacionada con licencias, licencias sindicales, incapacidades, rescisiones, trabajadores temporales, fondo de ahorro, aportaciones al

ISSSTE, así como los créditos que hayan sido otorgados por éste y sabático, en la medida de sus posibilidades técnicas. Esta información será entregada al Sindicato en archivo computarizado o en listados impresos a petición del Sindicato. Asimismo, le entregará la información general relacionada con la aplicación del Impuesto Sobre la Renta a los ingresos de los trabajadores.

Asimismo, la Universidad informará trimestralmente al Sindicato de los trabajadores de base que hagan uso de las siguientes prestaciones: anteojos o lentes de contacto, aparatos ortopédicos o auditivos, sillas de ruedas, ayuda económica al personal académico y administrativo que realice estudios de posgrado, ayuda económica para tesis, canastilla maternal, vales para canjear en tienda o librerías, vale de libros, colegiaturas en la UAM, guardería, prótesis dental, seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida, capitalizable y de los montos que reciben por los mismos.

La Universidad proporcionará, a solicitud del Sindicato, los Estados Financieros anuales de la Tienda de Autoservicio.

## CLÁUSULA 220

---

La Universidad editará el Contrato Colectivo de Trabajo, proporcionando 7,000 ejemplares al Sindicato para su distribución, en un plazo que no excederá de 30 días contados a partir de la fecha de su firma o de su revisión.

La Universidad y el Sindicato vigilarán que el texto a imprimir, incluyendo los artículos transitorios, sea el mismo que se firme y deposite ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.



# TRANSITORIOS

---

## PRIMERO

---

La Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón, en un plazo de 60 días a partir de la fijación del tabulador, deberá elaborar el Escalafón y el Reglamento de Admisión y Escalafón respectivo. En tanto se elabore el tabulador se acordará un Reglamento de Admisión y Escalafón provisional en un plazo de cuarenta y cinco días.

## SEGUNDO

---

Al elaborar el Reglamento General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo, la CMGAEPA estudiará y analizará, dentro de dicho reglamento, que el trabajador administrativo de base pueda obtener ascensos a niveles superiores dentro de su categoría, sin necesidad de que exista vacante, a través de una evaluación basada en pruebas objetivas.

De acordarse un mecanismo escalafonario de este tipo, el sueldo correspondiente al nuevo nivel se empezará a devengar a partir del mes de enero siguiente a la fecha del ascenso. Las vacantes definitivas o temporales que se produzcan con posterioridad a la fecha de implantación de este mecanismo, se cubrirán con trabajadores que ingresarán al nivel mínimo de la categoría correspondiente.

## TERCERO

---

Para la formulación del Reglamento Interior de Trabajo a que se refiere la cláusula 10 de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Comisión designada entre la UAM y el SITUAM para estos efectos, se ocupará de la elaboración de dicho Reglamento, en el cual se fijarán las condiciones específicas de la prestación de los servicios, tales como horarios de labores, licencias y

permisos, intensidad y calidad de trabajo, condiciones y jornadas especiales, horas extraordinarias, puntualidad, disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas y demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficiencia en el trabajo.

#### CUARTO

---

Las partes de la Comisión de Reglamento Interior de Trabajo discutirán y acordarán el Reglamento Interior de Trabajo en un plazo improrrogable de ciento veinte días contados a partir de que entre en vigor el presente Contrato Colectivo de Trabajo. La Comisión podrá asesorarse de los especialistas que requiera; si estos son trabajadores de la Universidad, ésta concederá las facilidades para que puedan cumplir su función.

#### QUINTO

---

Las Comisiones Mixtas de Unidad de Higiene y Seguridad deberán elaborar, presentar y acordar los manuales de higiene y seguridad respectivos a cada Unidad, en un plazo de 60 días contados a partir de la entrada en vigor de este Contrato Colectivo de Trabajo.

#### SEXTO

---

La Universidad se compromete a entregar al Sindicato, en un plazo no mayor de tres meses a partir de la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, un terreno que será destinado a la construcción de viviendas para los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Asimismo, la Universidad se compromete a efectuar los trámites orientados a la obtención de los créditos correspondientes para la construcción de las viviendas.

#### SÉPTIMO

---

Con el objeto de dar cumplimiento a la cláusula 193 del presente Contrato, la UAM se compromete a iniciar la construcción de un Centro de Desarrollo Infantil cercano a la Unidad Xochimilco, durante 1989 y a iniciar su operación en el segundo semestre de 1990.

## OCTAVO

---

La Universidad se compromete a que, en un plazo no mayor de 90 días naturales analizará y discutirá con el Sindicato los casos que la CMGAEPA presente, de vacantes de personal administrativo que no hayan sido cubiertas en los términos del presente CCT en caso de comprobarse dicha situación, se procederá de inmediato a cubrir la vacante respectiva, en los plazos previstos por este Contrato.

## NOVENO

---

Para el ejercicio de la facultad que conforme a la fracción III de la cláusula 70 de este Contrato corresponde a la Comisión Mixta General de Tabuladores, la Universidad y el Sindicato convienen en establecer como criterio para proceder al análisis y discusión de los distintos puestos y funciones del personal académico en los aspectos laborales, el de propiciar la igualación del valor de la fuerza de trabajo calificada con el prevaleciente en los mercados de trabajo profesional.

## DÉCIMO

---

En aquellos casos en que existan trabajadores en la Universidad clasificados como personal administrativo y que dadas sus funciones, en el futuro requieran ser clasificados como trabajadores académicos, las representaciones de la Universidad y del Sindicato acuerdan analizar conjuntamente los distintos puestos y sus funciones en los aspectos laborales, y proporcionar información suficiente para que el Colegio Académico le dé contenido a la nueva clasificación de personal académico y para que puedan pactarse las modalidades de sus derechos y condiciones de trabajo.

## DÉCIMO PRIMERO

---

En un plazo no mayor de seis meses, la Universidad y el Sindicato discutirán y, en su caso, acordarán las funciones del personal técnico académico y de los ayudantes de posgrado de conformidad con los

contenidos que al respecto establecen el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) y el Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA). En la discusión se deberá tomar en cuenta que las actividades académicas se desarrollan de acuerdo a los planes y programas aprobados por los órganos colegiados correspondientes. Las categorías del personal técnico académico serán las establecidas en el RIPPPA.

## DÉCIMO SEGUNDO

---

La CMGAEPA, en un plazo de 30 días contados a partir de la firma del presente Contrato, determinará los grupos de puestos para los cuales es aplicable lo señalado en la cláusula 81 inciso m).

## DÉCIMO TERCERO

---

La CMGAEPA, en un término de 60 días a partir de la firma del presente Contrato, evaluará el procedimiento de ingreso del personal administrativo desde la generación de la vacante o puesto de nueva creación hasta la contratación, con objeto de determinar en donde se originan retrasos indebidos, proponiendo y adoptando medidas para el cumplimiento ágil y eficaz de sus funciones.

## DÉCIMO CUARTO

---

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad analizará y determinará en el plazo de un mes si el trabajo frente a pantallas o monitores de cómputo afecta al embarazo.

Hasta en tanto se haga esta determinación, se estará a la prescripción del médico del ISSSTE o del médico especialista.

## DÉCIMO QUINTO

---

La Universidad y el Sindicato integrarán un grupo de trabajo de dos personas por cada parte, quienes determinarán los principios, criterios y reglas para la

operación del fondo de retiro al que hace referencia la cláusula 202. El trabajo deberá estar concluido en un plazo de 3 meses contados a partir de la firma del Contrato.

En tanto se determina lo anterior se aplicarán las disposiciones de la Ley del ISSSTE. Si algún trabajador que hubiese obtenido su retiro en el plazo referido, resultase mayormente beneficiado de acuerdo con los resultados del grupo de trabajo, se hará acreedor a los beneficios correspondientes.

## DÉCIMO SEXTO

---

La Universidad y el Sindicato se comprometen a discutir un procedimiento tendente a evitar el descuento de salarios a los trabajadores que se ausenten justificadamente por prescripción médica.

Este procedimiento deberá realizarse dentro de los 45 días siguientes contados a partir del inicio de la vigencia de este Contrato.

Ambas partes acuerdan crear para el efecto, un grupo de trabajo integrado por dos representantes de la Universidad y dos del Sindicato.

Una vez concluido el anterior procedimiento, este grupo de trabajo determinará en un plazo posterior de 15 días, otros casos de ausencias justificadas en los que pueda evitarse el descuento de salarios a los trabajadores.

## DÉCIMO SÉPTIMO

---

La Universidad se compromete a realizar las gestiones para otorgar, en su caso, una retabulación al personal académico de tiempo parcial.

## DÉCIMO OCTAVO

---

En un término de 60 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las representaciones de la Universidad y el Sindicato integrarán un grupo de trabajo con 3 personas cada una, que analizará los puestos y casos de trabajadores clasificados como personal administrativo que consideren

estar realizando de manera regular y permanente las actividades referidas en la fracción II del artículo 3 del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico. De verificarse esta circunstancia conforme a la documentación aportada, ambas representaciones propondrán una alternativa de solución al Colegio Académico, para que éste tome la determinación correspondiente en el ámbito académico, y en consecuencia proceder a la regularización que corresponda en el ámbito laboral.

## DÉCIMO NOVENO

---

La Universidad y el Sindicato acuerdan crear un Comisión Mixta Especial Temporal de Prestaciones, integrada por cuatro representantes de la Universidad y cuatro del Sindicato, que tendrá las siguientes facultades:

1. Evaluar, en su caso, resolver y proponer a la Universidad y al Sindicato, cambios en relación al funcionamiento de la Tienda de Autoservicio y a los Centros de Desarrollo Infantil.
2. Acordar los procedimientos para el trámite de cada una de las prestaciones que la Universidad otorga a sus trabajadores en forma directa o a través de terceros.
3. Detectar los problemas generales que pudieran existir en el otorgamiento de las prestaciones y acordar los términos generales de solución a estos problemas.
4. Acordar los mecanismos para un mejor aprovechamiento y uso de las prestaciones, así como formas alternativas para el otorgamiento de éstas.

Esta Comisión funcionará durante un año, a partir de la firma del presente Contrato, y con base en el avance y cumplimiento de sus objetivos, la Universidad y el Sindicato podrán acordar la prórroga de su vigencia por un año más.

## VIGÉSIMO

---

En un plazo máximo de tres meses contado a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad realizará los estudios y análisis señalados en la fracción

IX de la cláusula 73 de este Contrato, para conocer la calidad de los servicios médicos, alimentarios en cafeterías y la de los CENDI. En esta tarea, se incluirá la revisión de las medidas que la Universidad haya adoptado para prevenir contagios y, en particular, los controles sanitarios establecidos en los Centros de Desarrollo Infantil. La Institución se compromete a proporcionar de inmediato a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, la información que requiera para el cumplimiento de esta labor.

## VIGÉSIMO PRIMERO

La Universidad y el Sindicato están conformes en continuar las labores de la Comisión creada en virtud del Acuerdo de julio de 1997 con el objeto de canalizar y en su caso resolver la problemática planteada por el Sindicato como pérdida de materia de trabajo que a su juicio constituye invasión de funciones de base. El grupo de trabajo tendrá como materia la señalada en el Acuerdo respectivo ajustándose a los lineamientos señalados en éste para el análisis y resolución de los casos. El grupo de trabajo contará con un plazo máximo de dos meses contados a partir del inicio del periodo de vigencia del presente contrato.

## VIGÉSIMO SEGUNDO

La Universidad y el Sindicato acuerdan crear una Comisión Mixta Especial Temporal para el Estudio, Análisis y Elaboración de un Nuevo Manual de Puestos Administrativos de Base, en adelante, CEMETENMPAB, integrada por cuatro representantes de la Universidad y cuatro del Sindicato, la cual iniciará sus funciones dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Contrato.

El grupo de trabajo, en su primera etapa, contará con un plazo máximo de tres meses, contados a partir del inicio de la vigencia del presente Contrato, para presentar su diagnóstico general y líneas de trabajo futuras para la posible solución de esta problemática. La Comisión estará sujeta a la supervisión permanente de los

Secretarios Generales de la Universidad y del Sindicato, quienes fijarán reuniones periódicas de evaluación que serán presididas por ellos.

La Universidad considera que, tal y como han señalado las partes en el sentido de llevar a cabo un análisis integral, sería conveniente que esta nueva Comisión sustituya, absorbiendo su materia, a la Comisión Temporal Mixta de Materia de Trabajo, en el entendido de que los trabajos de esta nueva Comisión podrán prorrogarse por periodos de seis meses, según lo acuerden las partes.

Los integrantes sindicales de la CEMETENMPAB tendrán derecho a disfrutar de un permiso de tiempo completo con goce íntegro de salario para realizar las tareas de la Comisión, y contarán con toda la información que requieran.

Asimismo, la Universidad designará un espacio físico dotado del equipo y mobiliario necesario para la realización de las tareas de la CEMETENMPAB.

Ambas partes estiman conveniente realizar un estudio integral del conjunto del Manual de Puestos Administrativos de Base y la correspondiente reestructuración del Tabulador de Salarios del Personal Administrativo de Base a través de la CEMETENMPAB, estableciéndose para tal efecto una calendarización y una metodología que tome en cuenta diversas variables entre otras, el cambio de tecnología, procesos de trabajo, necesidades y objetivos institucionales, lo cual redundará en beneficio de los trabajadores y de la Universidad, sin que esto implique la disminución de la plantilla de personal administrativo de base.

En este orden de ideas, la CEMETENMPAB conocerá de las propuestas del Sindicato que aborden los aspectos de materia del trabajo, capacitación, promoción escalafonaria, funciones administrativas de base y tabulador de salarios.

Para atender esta problemática, la CEMETENMPAB deberá apoyarse en las Comisiones Mixtas Generales de



### VIGÉSIMO TERCERO

---

La Universidad y el Sindicato acuerdan continuar con las labores del Grupo de Trabajo constituido para dar respuesta a la petición de creación de la Casa del Jubilado de la UAM en el marco de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1996-1998.

Dicho grupo, integrado por tres representantes de cada una de las partes, tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Proponer mecanismos para obtener en beneficio de los jubilados, descuentos o exenciones en la adquisición de bienes, servicios y eventos culturales, artísticos y recreativos.
- b) Elaborar conjuntamente un proyecto integral, orientado a brindar a los jubilados alternativas de orientación psicológica, de salud y de convivencia social.
- c) Obtener en donación o comodato un inmueble para destinarlo a la Casa del Jubilado o planear acciones conjuntas para reunir los recursos necesarios para su adquisición.
- d) Proponer mecanismos y explorar la posibilidad de establecer convenios con instituciones u organismos financiadores que permitan sostener económicamente dicho proyecto.
- e) Este grupo deberá entregar sus resultados a la Universidad y al Sindicato en un plazo máximo de nueve meses contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- f) La Universidad se compromete a realizar las gestiones conducentes para formalizar las acciones propuestas por el grupo de trabajo y, con ello, a procurar la obtención del inmueble aludido en el inciso "c".

### VIGÉSIMO CUARTO

---

La Universidad y el Sindicato se comprometen a que la CMGCyA establezca un proceso de capacitación global

acorde al Programa General y Anual de Capacitación conforme al siguiente esquema:

I. En un periodo no mayor a 20 días hábiles, definirá las bases y metodología para el desarrollo permanente de la capacitación en la UAM. El cual incluirá: concepto y objetivo, disposiciones legales, así como el concepto básico del proceso de capacitación y su relación con otras instancias.

II. Una vez concluido el periodo anterior, la CMGCyA en un plazo de 100 días hábiles, acordará las bases y metodología sobre las cuales se aplicará y analizará la Detección de Necesidades de Capacitación.

III. A partir de la conclusión de los trabajos contenidos en el punto anterior, la CMGCyA en un plazo de 30 días hábiles, elaborará las redes curriculares de los puestos de acuerdo a las funciones actuales.

IV. Dado el plazo anterior, en un periodo no mayor a 50 días hábiles, se elaborará el Programa General de Capacitación contemplado a cuatro años, a partir de este se establecerá, planeará y organizará el Programa Anual de Capacitación.

V. Para los efectos anteriores es menester que la CMGCyA sesione tanto de manera ordinaria como extraordinaria.

Durante el desarrollo del esquema anterior y con el objeto de que la capacitación en la UAM no se vea afectada, la CMGCyA pactará por única vez cursos dentro y fuera de jornada referentes a Desarrollo Humano e Informática, dichos cursos podrán ser retroactivos a la red curricular del puesto que lo requiera.

## VIGÉSIMO QUINTO

Con relación a la modificación de la cláusula 81, fracción I, inciso m), las partes acuerdan que para los demás puestos en los que actualmente se requiere un nivel de escolaridad diferente al de licenciatura, la Universidad y

el Sindicato tomarán acuerdos específicos en la Comisión Mixta General de Tabuladores.

## VIGÉSIMO SEXTO

En un plazo de 30 días naturales a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad acordará con el Sindicato el nuevo listado de productos en especie que integrarán la despensa mensual que se entregará a cada uno de los trabajadores, en los términos de la cláusula 158.

## VIGÉSIMO SÉPTIMO

Las cuotas de viáticos se incrementarán, a partir del 1 de febrero de 2010, conforme a las siguientes fracciones:

- I. Dentro del territorio nacional:
  - Zonas fronterizas \$ 825.00
  - Otras \$ 720.00
- II. Para el extranjero:
  - Cuota única 320.00 U.S. Dlls.

## VIGÉSIMO OCTAVO

Dentro de los 15 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato integrarán un grupo de trabajo con tres representantes por cada parte, a efecto de que realice un análisis de la problemática y necesidades planteadas por el Sindicato respecto del personal académico de medio tiempo por tiempo indeterminado, así como identificar el estado que prevalece en los procedimientos de extensión de jornada para, en su caso, acordar y presentar recomendaciones a los órganos competentes de la Universidad, a través del Rector General.

Este grupo de trabajo funcionará durante dos meses contados a partir de su integración y para el cumplimiento de su objeto considerará la debida

observancia al artículo 3º, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; al Capítulo XVII, Título Sexto, de la Ley Federal del Trabajo; al Contrato Colectivo de Trabajo; al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y, en general, a las competencias de los órganos de la Universidad.

En la primera reunión, el grupo de trabajo acordará la metodología con la que abordará el análisis, el calendario y la sede de sus reuniones.

## VIGÉSIMO NOVENO

---

Dentro de los 30 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato integrarán un grupo de trabajo con tres representantes por cada parte, a efecto de que, a partir de la petición sindical relativa a los profesores temporales, realice un análisis del uso de las distintas causales de contratación de personal académico por tiempo determinado previstas en el artículo 139 del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, para identificar el estado que prevalece en estos procedimientos y, en su caso, acordar y presentar recomendaciones a los órganos competentes de la Universidad, a través del Rector General.

Este grupo de trabajo funcionará durante cuatro meses contados a partir de su integración y para el cumplimiento de su objeto considerará la debida observancia al artículo 3º, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; al Capítulo XVII, Título Sexto, de la Ley Federal del Trabajo; al Contrato Colectivo de Trabajo; al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y, en general, a las competencias de los órganos de la Universidad.

En la primera reunión, el grupo de trabajo acordará la metodología con la que abordará el análisis, el calendario y la sede de sus reuniones.

## TRIGÉSIMO

---

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1° de febrero de 2012, y esta fecha servirá de base para la revisión bienal integral y anual de los salarios, independientemente de la fecha de su depósito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La siguiente revisión al Tabulador a que se refiere la cláusula 15 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se llevará a cabo a más tardar el 1° de febrero de 2013 y la revisión de todo el Contrato Colectivo de Trabajo incluyendo el Tabulador de Salarios que forma parte del mismo, será a más tardar el 1° de febrero del año 2014.

## TRIGÉSIMO PRIMERO

---

A partir del 1° de febrero de 2012 se incrementarán los salarios de los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana en 3.8% del Tabulador de Salarios vigente al 31 de enero del mismo año.

Este incremento queda incorporado al Tabulador de Salarios de Personal Académico y Administrativo de Base que se anexa y que forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

## TRIGÉSIMO SEGUNDO

---

En un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato, la Universidad y el Sindicato suscribirán por duplicado el texto íntegro del Contrato Colectivo de Trabajo 2012-2014 y, sin perjuicio de su vigencia, lo depositarán en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

## TRIGÉSIMO TERCERO

---

En un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato, la Universidad y el Sindicato nombrarán a sus representantes de la Unidad Cuajimalpa ante las Comisiones Mixtas Generales de Conciliación y Resolución, de Vigilancia de

los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico, de Capacitación y Adiestramiento, de Tabuladores, y de Higiene y Seguridad.

#### TRIGÉSIMO CUARTO

---

Las cuotas de viáticos se incrementarán, a partir del 1º de febrero de 2014, conforme a las siguientes fracciones:

I. Dentro del territorio nacional:

Zonas fronterizas \$891.00

Otras \$831.00

II. Para el extranjero:

Cuota única 333.00 U.S. Dlls.

#### TRIGÉSIMO QUINTO

---

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1º de febrero de 2014, y esta fecha servirá de base para la revisión bienal integral y anual de los salarios, independientemente de la fecha de su depósito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La siguiente revisión al Tabulador a que se refiere la cláusula 15 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se llevará a cabo a más tardar el 1º de febrero de 2015 y la revisión de todo el Contrato Colectivo de Trabajo, incluyendo el tabulador de salarios que forma parte del mismo, será a más tardar el 1º de febrero del año 2016.

#### TRIGÉSIMO SEXTO

---

A partir del 1º de febrero de 2014 se incrementarán los salarios de los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana en 3.5% sobre el ajuste realizado al Tabulador de Salarios vigente al 31 de enero del mismo año.

Este incremento queda incorporado al Tabulador de Salarios de Personal Académico y Administrativo de Base que se anexa y que forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

## TRIGÉSIMO SÉPTIMO

---

En un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato, la Universidad y el Sindicato suscribirán por duplicado el texto íntegro del Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016 y, sin perjuicio de su vigencia, lo depositarán en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En este Contrato se suprimirán las referencias que aparecen entre paréntesis en los transitorios del Primero al Vigésimo Séptimo del Contrato Colectivo de Trabajo 2012-2014.

## TRIGÉSIMO OCTAVO

---

Las cuotas de viáticos se incrementarán, a partir del 1º de febrero de 2016, conforme a las siguientes fracciones:

I. Dentro del territorio nacional:

Zonas fronterizas \$936.00

Otras \$873.00

II. Para el extranjero:

Cuota única 333.00 U.S. Dls.

## TRIGÉSIMO NOVENO

---

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1º de febrero de 2016, y esta fecha servirá de base para la revisión bienal integral y anual de los salarios, independientemente de la fecha de su depósito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La siguiente revisión al Tabulador a que se refiere la cláusula 15 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se llevará a cabo a más tardar el 1° de febrero de 2017 y la revisión de todo el Contrato Colectivo de Trabajo, incluyendo el tabulador de salarios que forma parte del mismo, será a más tardar el 1° de febrero del año 2018.

#### CUADRAGÉSIMO

A partir del 1° de febrero de 2016 se incrementarán los salarios de los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana en 3.15% sobre el ajuste realizado al Tabulador de Salarios vigente al 31 de enero del mismo año.

Este incremento queda incorporado al Tabulador de Salarios de Personal Académico y Administrativo de Base que se anexa y que forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

#### CUADRAGÉSIMO PRIMERO

En un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato, la Universidad y el Sindicato suscribirán por duplicado el texto íntegro del Contrato Colectivo de Trabajo 2016-2018 y, sin perjuicio de su vigencia, lo depositarán en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### CUADRAGÉSIMO SEGUNDO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1 de febrero de 2018, y esta fecha servirá de base para la revisión anual de los salarios y bienal de este Contrato, independientemente de la fecha de su depósito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La siguiente revisión al Tabulador a que se refiere la cláusula 15 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se llevará a cabo a más tardar el 1 de febrero de 2019 y la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, incluyendo el Tabulador de Salarios que forma parte del mismo, a más tardar el 1 de febrero del año 2020.



## CUADRAGÉSIMO TERCERO

---

A partir del 1° de febrero de 2018, se incrementarán los salarios de los trabajadores administrativos de base de la Universidad Autónoma Metropolitana en 3.40% sobre el ajuste del 3.38% al Tabulador de Salarios de Personal Administrativo de Base vigente al 31 de enero del mismo año.

A partir del 1° de febrero de 2018, se incrementarán los salarios de los trabajadores académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana en 3.40% al Tabulador de Salarios de Personal Académico de Base vigente al 31 de enero del mismo año.

Estos incrementos quedarán incorporados al Tabulador de Salarios de Personal Académico y Administrativo de Base, que se anexa y forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

## CUADRAGÉSIMO CUARTO

---

En un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato, la Universidad y el Sindicato suscribirán por duplicado el texto íntegro del Contrato Colectivo de Trabajo 2018 - 2020 y, sin perjuicio de su vigencia, lo depositarán en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

## CUADRAGÉSIMO QUINTO

---

A partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Sindicato nombrará a sus representantes de la Unidad Lerma ante las comisiones mixtas generales de Conciliación y Resolución; de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico; de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo; de Capacitación y Adiestramiento; de Tabuladores, y de Higiene y Seguridad, así como ante la Comisión Mixta de Unidad de Higiene y Seguridad.

## CUADRAGÉSIMO SEXTO

---

Dentro de los 15 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la representación sindical ante la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento (CMGCyA) presentará una propuesta de modificación a los criterios operativos de capacitación. Una vez presentada, la CMGCyA procederá a su análisis, discusión y, en su caso, actualización, a más tardar el 30 de abril de 2018.

La CMGCyA realizará la detección de necesidades de capacitación en los periodos establecidos y derivado de los resultados obtenidos, considerará cursos especializados para áreas técnicas y profesionales; asimismo revisará y, en su caso, actualizará cada 4 años los criterios operativos de capacitación.

## CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO

---

La Universidad aportará al Sindicato, por única ocasión, la cantidad de \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.), con el fin de realizar el Foro sobre Universidad y Trabajo Universitario, durante el primer semestre de 2018, para lo cual deberá presentar la solicitud por escrito al Secretario General de la Universidad, acompañándola del programa correspondiente, con una anticipación de 15 días hábiles a la fecha en que se llevará a cabo el Foro.

El Sindicato deberá comprobar ante la Universidad, dentro de los 30 días hábiles posteriores a la fecha en que se realice el Foro, los gastos efectuados. De no efectuarse la comprobación total o parcial, el Sindicato reintegrará a la Universidad, dentro de este plazo, los montos que no justifique.

## CUADRAGÉSIMO OCTAVO

---

La Universidad aportará al Sindicato, para el año 2018, la cantidad de \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS

00/100 M.N.) con el fin de realizar el evento del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, para lo cual deberá presentar al Secretario General de la Universidad, la solicitud por escrito acompañándola del programa correspondiente, con una anticipación de 15 días hábiles a la fecha en que se llevará a cabo el evento.

El Sindicato deberá comprobar ante la Universidad, dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que se llevó a cabo el evento, los gastos realizados. En caso de no efectuarse la comprobación total o parcial, el Sindicato reintegrará a la Universidad, dentro de este plazo, los montos que no justifique.

#### CUADRAGÉSIMO NOVENO

La Universidad entregará al Sindicato la información relacionada con la operación de los seguros de vida de grupo, individual y familiar de gastos médicos mayores, y colectivo capitalizable dentro de los 30 días hábiles posteriores al término de la vigencia de las pólizas correspondientes, para los efectos de la cláusula 204 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

#### QUINCUAGÉSIMO

Dentro de los 15 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad realizará gestiones ante la empresa contratada para administrar el seguro de gastos médicos mayores, a fin de que los jubilados y pensionados de la Institución puedan potencializar la póliza del seguro contratado por éstos, conforme a las condiciones que en su caso establezca la aseguradora.

El pago de las primas y, en su caso, la potencialización de la póliza del seguro de gastos médicos mayores estará a cargo de los jubilados o pensionados que deseen efectuar dicho trámite.

## QUINCUAGÉSIMO PRIMERO

---

La Universidad, dentro de los 90 días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, realizará gestiones ante el ISSSTE para que en base del cálculo para la integración de las pensiones, considere el salario mínimo general vigente.

## QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO

---

Las cuotas de viáticos se incrementarán, a partir del 1 de febrero de 2018, conforme a las siguientes fracciones:

- I. Dentro del territorio nacional:
  - Zonas fronterizas \$ 999.00
  - Otras \$ 932.00
  
- II. Para el extranjero:
  - Cuota única 356.00 U.S. Dls.

**SE FIRMA EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
EN MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, EL 1° DE FEBRERO DE 2018.**

**POR LA REPRESENTACIÓN DE  
LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
METROPOLITANA**

**POR LA REPRESENTACIÓN  
DEL SINDICATO  
INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
METROPOLITANA**

**DR. JOSÉ ANTONIO DE LOS  
REYES HEREDIA**  
Secretario General

**DRA. ROSANA GUEVARA  
RAMOS**  
Secretaria General

**MTRO. JUAN RODRIGO  
SERRANO VÁSQUEZ**  
Abogado General

**DR. PABLO ALBERTO TORRES  
LIMA**  
Secretario de Conflictos

**DR. JOSÉ AGUSTÍN RONZÓN  
LEÓN**  
Coordinador General de  
Administración y Relaciones  
Laborales

**M.V.Z. VÍCTOR LANDA  
MUNGUÍA**  
Secretario de Organización

**DR. OSCAR JORGE COMAS  
RODRÍGUEZ**  
Coordinador General Información  
Institucional

**LIC. LUCINA ANGÉLICA  
CABRERA DE LA ROSA**  
Secretaria de Asuntos  
Académicos

**MTRO. FRANCISCO MATA  
ROSAS**  
Coordinador General de Difusión

**LIC. BETSY YARI GODOY  
GRACIA**  
Secretaria de Educación y  
Análisis

**LIC. MARÍA AIDALÚ MARTÍNEZ  
CARBALLO**  
Directora de Asuntos Jurídicos

**C. MARÍA ANGÉLICA  
PEREGRINO PEÑA**  
Secretaria de Previsión Social

**LIC. GABRIELA ROSAS  
SALAZAR**  
Directora de Legislación  
Universitaria

**C. GUILLERMO ROSAS  
GARCÍA**  
Unidad Azcapotzalco

**LIC. PEDRO REYES  
CERVANTES**

Director de Recursos Humanos

**MTRO. HUGO JARQUÍN  
CABALLERO**

Director de Administración

**M. EN C. HIPÓLITO LARA  
RESÉNDIZ**

Subdirector de Relaciones de  
Trabajo

**MTRO. OMAR SUÁREZ  
SÁNCHEZ**

Jefe del Departamento de  
Relaciones Laborales

**C. FRANCISCO ANDRÉS  
FLORES VELASCO**

Unidad Azcapotzalco

**C. GENARO DE JESÚS  
GODÍNEZ GONZÁLEZ**

Unidad Cuajimalpa

**C. JOSÉ ALEJANDRO  
VICENTEL ZÁRATE**

Unidad Cuajimalpa

**C. OCTAVIO LÓPEZ  
VALDERRAMA**

Unidad Iztapalapa

**C. BETSAIDA YÁÑEZ ARZOLA**

Unidad Iztapalapa

**C. JORGE DORANTES SILVA**

Unidad Lerma

**C. ANA BERTHA ESPINO  
ÁLVAREZ**

Rectoría General

**C. BULMARO VILLARRUEL  
VELASCO**

Unidad Xochimilco

**C. ARTURO LEÓN VELASCO**

Unidad Xochimilco

**C. JOSÉ LUIS MORENO  
BARRAGÁN**

CENDI 1

**C. GILBERTO ROBLES  
ÁLVAREZ**

CENDI 2

**C. MAYRA AMÉRICA  
IBARRARÁN ABUNDIZ**

CENDI 3

# ÍNDICE ALFABÉTICO POR MATERIAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2018-2020

## A

### CLÁUSULA

#### ACCIDENTES DE TRABAJO

---

causas, investigación de	73 V; 75 XI
defensa legal	208 VII, XXIX
dictámenes médicos	72
fianza, pago de informes	208 VII, XXIX 75 V, VI; 208 XIII;
prevención	73 I, II, III, VIII, X; 75 III, IV, VII, VIII, IX, X; 208 I, XV

#### ACUERDOS BILATERALES

---

características, difusión y obligatoriedad	12
---	----

#### ADSCRIPCIÓN

---

derecho a conservar su	79; 181 II
reubicación por dictamen médico	72
reubicación por modificación o supresión de programas	181 III

## CLÁUSULA

### AGUINALDO

---

derecho, forma de pago y monto 154

### ALIMENTOS

---

higiene, condiciones de 73 IX; VIGÉSIMO  
TRANSITORIO

pago por servicios fuera del lugar  
de adscripción 181 X

tiempo para 167

### ANTEOJOS Y LENTES DE CONTACTO O INTRAOCULARES

---

otorgamiento 194

### ANTIGÜEDAD

---

compensación por 155

prima por renuncia 29

reconocimiento de tiempo para 25

reconocimiento económico por  
prestación de servicios 156

### APARATOS ORTOPÉDICOS Y AUDITIVOS

---

otorgamiento 194

### APORTACIONES AL SINDICATO

---

biblioteca sindical 215 XIII

congreso general 215 XXI



## CLÁUSULA

día internacional de la mujer trabajadora	CUADRAGÉSIMO OCTAVO TRANSITORIO
fomento cultural	215 IX
fomento del deporte	215 IX
fondo de ahorro, financiamiento para	215 XIV
foro universitario	CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO TRANSITORIO
gastos de administración	215 XII
juguetes	215 IX
mantenimiento y conservación de instalaciones sindicales	215 V
por aniversario	215 XVII
por día de las madres	215 XIX
por día del maestro	215 XXII
por día del niño	215 XVIII

### APOYO ALIMENTARIO

---

monto y forma de pago	159
-----------------------	-----

### ASAMBLEAS SINDICALES

---

facilidades y permisos	208 XI
------------------------	--------

## CLÁUSULA

### ASESORES

---

CMGAEPA	67 VI
técnicos, para Comisiones Mixtas	60

### ATENCIÓN MÉDICA

---

gestión para atención gratuita y medicamentos	208 XXIII
gestión de medicamentos gratuitos o a menor costo, ante el Instituto Nacional de Psiquiatría	208 XXXV
convenios con instituciones para evitar y atender la ceguera	208 XXIV
primeros auxilios	73 XI; 208 I

### AUTOMÓVILES

---

precio de gobierno	208 VI
--------------------	--------

### AYUDA ECONÓMICA

---

impresión de tesis	178
estudios de posgrado	160

### AYUDA INTEGRAL A LA FAMILIA

---

trabajador administrativo, ayuda a la economía familiar del	162
trabajadores administrativos, mejoramiento de la calidad de vida de los	163

## CLÁUSULA

### AYUDA POR PARTO

---

derecho, forma de pago e integración	196
--------------------------------------	-----

### AYUDANTES

---

definición y clasificación	52
funciones ingreso y duración de la	52
contratación	22; 52
participación preferencial	142; 144; 145
preferencia sobre otras solicitudes	146

### AYUDANTES DE POSGRADO

---

definición y clasificación funciones	52
---	----

## B

### BECAS Y LUGARES ESCOLARES PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES

---

en escuelas oficiales de primaria y secundaria	207
estudios de primaria, secundaria o bachillerato	206
lento aprendizaje, discapacidad permanente, física o intelectual	205

## CLÁUSULA

### BIBLIOTECA SINDICAL véase APORTACIONES AL SINDICATO

## C

### CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y FORMACIÓN

cursos de higiene y seguridad	208 XXI
cursos fuera de jornada	213
criterios operativos, propuesta de modificación	CUADRAGÉSIMO SEXTO TRANSITORIO
derechos de los trabajadores	181 XI
financiamiento	212
instructores, selección de	68 XIV
modificación y supresión de programas	181 III
no afectación al salario ni antigüedad	208 XVIII
obligación de la Universidad	208 XVIII
proceso de capacitación global	VIGÉSIMO CUARTO TRANSITORIO
profesionalismo en las funciones, promover el	68 XIII
programa anual, registro del	69
programa anual, periodo para el acuerdo	68 XII; XVI

## CLÁUSULA

programa anual, especificaciones del	68 XV
programas de superación y formación	212
recursos	208 XIX

### CESANTÍA POR EDAD AVANZADA

---

derechos	197; 203
----------	----------

### CLASIFICACIÓN GENERAL DEL PERSONAL

---

base	42
confianza	40
de conformidad con el CCT	13
definición de trabajadores	39 a 52
tipo y tiempo de contratación	23; 39

### COLEGIATURAS EN LA UAM

---

pago	210
------	-----

### COMISIÓN MIXTA ESPECIAL AUDITORA DE CAJAS DE LA TIENDA DE AUTOSERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

---

facultades y obligaciones	77
integración	76

## CLÁUSULA

### COMISIÓN MIXTA ESPECIAL TEMPORAL DE PRESTACIONES

facultades	DÉCIMO NOVENO TRANSITORIO
------------	---------------------------------

### COMISIÓN MIXTA ESPECIAL TEMPORAL PARA EL ESTUDIO, ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DEL NUEVO MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE

objetivos y facultades	VIGÉSIMO SEGUNDO TRANSITORIO
------------------------	------------------------------------

### COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

facultades	67
------------	----

### COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

facultades	68; 69
capacitación promocional	68 I
modificación de funciones por cambio de equipo y maquinaria	68 X
programa anual de capacitación	68 VIII; VIGÉSIMO CUARTO TRANSITORIO

### COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN

facultades	61
conflictos individuales, procedimiento para	62

## CLÁUSULA

resoluciones, obligatoriedad de sus	61; 64
resoluciones de Comisiones Mixtas, procedimiento para revisión de	63

### COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

facultades	71; 72; 73
servicios médicos, queja por deficiencia en la atención	74

### COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES

facultades	70; 181 III
nivel de escolaridad	VIGÉSIMO QUINTO TRANSITORIO

### COMISIÓN MIXTA GENERAL DE VIGILANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

cambio de adscripción, extensión de jornada y ayudantes, archivos de	143
contrato, recepción de copia de	105
facultades	65; 90; 96; 101; 113; 114; 132; 143; 144
personal académico, información sobre	66

## CLÁUSULA

### COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDIAS

---

medidas preventivas 208 XVI

### COMISIONES DICTAMINADORAS

---

integración y facultades 88

notificación y publicación de dictámenes 116

### COMISIONES MIXTAS

---

acuerdos y resoluciones, obligatoriedad y publicación de sus 59

asesores técnicos, selección, designación y pago de 60; 62 IV

cargo, duración en el 56

integración comisiones permanentes 53; 54; 58

integración comisiones temporales VIGÉSIMO SEGUNDO TRANSITORIO

definición, clasificación y apoyo administrativo 53

funcionamiento 55; 57; 58 I

funcionamiento, reglamento de 55;

informe mensual de asistencia y funcionamiento 58 VIII



## CLÁUSULA

integración	53; 54; 58
local, mobiliario y equipo para representantes sindicales	215 XX
resoluciones, revisión de sus	58 II, V, VI, VII

## COMISIONES MIXTAS DE UNIDAD DE HIGIENE Y SEGURIDAD

integración, facultades y obligaciones	58 VIII; 75
informe semestral sobre la problemática de higiene y seguridad en el trabajo	75 XIII
prescribir la señalización y proponer instructivos de prevención	75 XIV

## CÓMPUTO

apoyo financiero para compra de equipo y programas	208 XXII
--	----------

## CONCORDANCIA

definición	94
------------	----

## CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR

definición	108
dictamen	110

## CONCURSO DE OPOSICIÓN

definición	87
dictamen	88

## CLÁUSULA

CONFIANZA, PERSONAL DE véase PERSONAL DE  
CONFIANZA

---

### CONFLICTOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS

---

conflictos individuales, procedimientos para	62
prescripción legal	14
presentación y resolución en primera instancia	4

### CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

---

depósito en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	CUADRAGÉSIMO CUARTO TRANSITORIO
entrega al personal académico de nuevo ingreso	208 XXV
entrega al Sindicato	220
objeto del	1
obligatoriedad	2
prórroga, condiciones de	17
publicación	220
revisión	15; 17; CUADRAGÉSIMO SEGUNDO TRANSITORIO
titularidad y denominación de las partes	3

## CLÁUSULA

vigencia	CUADRAGÉSIMO SEGUNDO TRANSITORIO
----------	--

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Contenido	103; 104; 114; 117; 119; 121
entrega al Sindicato	215 XV
modificación por promoción	128 a 130

### CONVENIOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES PREVISTAS EN LA CLÁUSULA 194 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Proporcionar copia al Sindicato	215 XXXIII
---------------------------------	------------

### CONVOCATORIAS A CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR

contenido y requisitos	111
------------------------	-----

### CONVOCATORIA A CONCURSO DE OPOSICIÓN

contenido	91
restricciones	92

### CRÉDITO TAUAM

monto y condiciones	208 XXXIII
---------------------	------------

### CUOTAS SINDICALES

descuento	215 VI
-----------	--------

## CLÁUSULA

### CURSOS DE ACTUALIZACIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA Y DIPLOMADOS

---

derecho	210
---------	-----

## D

### DEFUNCIÓN

---

ayuda económica al trabajador	199
-------------------------------	-----

prestaciones a los beneficiarios	35; 198
----------------------------------	---------

### DERECHOS DE AUTOR

---

regalías	181 VI, VII
----------	-------------

### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

irrenunciabilidad	7
-------------------	---

no inferiores a la legislación nacional	8
---	---

por servicios a la Universidad	181 a 189; 193 a 207
--------------------------------	----------------------

### DESCANSO

---

tiempo para	167
-------------	-----

### DESPENSA

---

derecho, monto y forma de pago	158; VIGÉSIMO SEXTO TRANSITORIO
--------------------------------	---------------------------------

## CLÁUSULA

### DÍAS DE DESCANSO

---

obligatorio	171
pago adicional por servicios dominicales	170
pago por coincidencia con sábado, domingo o vacaciones	171
semanal	170
trabajo en	169

### DÍAS ECONÓMICOS véase PERMISOS

---

## E

### EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS

---

Derechos	197; 203
----------	----------

### EDUCACIÓN ABIERTA PARA ADULTOS

---

obligación de la Universidad	208 XX
------------------------------	--------

### ENFERMEDADES CONTAGIOSAS

---

relación laboral, causa de la suspensión de la	27 I
--	------

### ENFERMEDADES PROFESIONALES

---

causas, investigación de	73 V; 75 XI
prevención	73 I, II, III, VIII, X; 75 VII, VIII, IX, X; 208 I, XV

## CLÁUSULA

### ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

---

boletines	67 IV
elaboración	67 III; Y PRIMERO TRANSITORIO

### ESTUDIOS DE POSGRADO véase LICENCIAS Y AYUDA ECONÓMICA

---

### EVENTOS ARTÍSTICOS, CULTURALES Y RECREATIVOS PROMOVIDOS POR LA UAM Y LA SEP

---

boletos para el Sindicato	215 XXIII
---------------------------	-----------

### EXAMEN MÉDICO

---

CMGHyS, determinado por la	208 XII
ingreso	78 VII
ISSSTE, gestión ante el	208 XII
normas, establecimiento de	73 IV

### EXÁMENES DE INGRESO O ASCENSO ESCALAFONARIO

---

eximir su aplicación	67 VII
lineamientos	81 I j)
lugar de aplicación	81 I o)
restricciones	100

## CLÁUSULA

### F

#### FALTAS

---

causas de rescisión 36 IX

#### FINIQUITO

---

por incapacidad 30

por renuncia 29

#### FOMENTO CULTURAL véase APORTACIONES AL SINDICATO

---

#### FOMENTO DEL DEPORTE véase APORTACIONES AL SINDICATO

---

#### FONDO DE AHORRO

---

apoyo administrativo 215 XIV

descuento 153 III

#### FONDO DE RETIRO

---

creación 203

criterios, principios y reglas DÉCIMO QUINTO TRANSITORIO

#### FOVISSSTE

---

cuotas, pago de 208 IX

viviendas y créditos,  
asignación de 208 IX

## CLÁUSULA

descuentos

153 VII

## G

### GUARDERÍAS

---

construcción y operación,  
inicio de

SÉPTIMO  
TRANSITORIO

servicio y cuota

193

## H

### HIGIENE Y SEGURIDAD

---

cursos  
disposiciones legales,

208 XXI

información sobre

73 VII

embarazo, condiciones  
durante el

DÉCIMO  
CUARTO  
TRANSITORIO

implementos de trabajo,  
determinación de

71

implementos de trabajo,  
obligatoriedad de uso

36 XI

manuales, elaboración

73 III; QUINTO  
TRANSITORIO

manuales, entrega de

208 XVII

programas de divulgación

73 VIII

programa en materia de



## CLÁUSULA

medicina preventiva y detección  
de problemas de salud

208 XXXVI

### HONORARIOS POR SERVICIOS PROFESIONALES

---

contratación y aviso al Sindicato

18

peritos, pago a

60; 62 IV

### HORARIO

---

derecho a conservarlo  
o modificarlo

181 I

discontinuo o continuo

164

personal de vigilancia

165

### HORAS EXTRAS

---

cálculo y pago

168

## I

IMPLEMENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD véase HIGIENE  
Y SEGURIDAD

---

### INCAPACIDAD

---

derechos por

203

licencia

176

médico particular, aprobación

75 I

pago por terminación, finiquito

31

## CLÁUSULA

relación laboral, causa de suspensión de la	27 II; 30; 72
relación laboral, causa de terminación de la	28 V

## INCONFORMIDAD

---

a contratación por obra determinada	86 II
a contratación temporal	85 II
a las resoluciones de las Comisiones mixtas	58 V, VI; 63
ante las resoluciones de la CMGAEPA	82
por desplazamiento de personal de base por prestadores de servicio social	215 XXVIII

## INCONFORMIDADES E IMPUGNACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

---

impugnación, derecho a	133
inconformidad, causas de	96; 97; 101; 127
inconformidad, derecho a	132
inconformidad, plazo de presentación de	99
interposición, procedimiento por	132 a 139

## CLÁUSULA

### INDEMNIZACIÓN O REINSTALACIÓN

---

derecho de reclamación	38
personal por tiempo determinado	33
personal por tiempo indeterminado	32

### INFORMACIÓN AL SINDICATO

---

ampliación de instalaciones, incremento de servicios o nuevos centros de trabajo	215 XXIX
contrataciones	215 XXVII
convenios académicos y de colaboración	215 XXVI
estadísticas institucionales	218
estados financieros TAUAM	219
listados de personal	219
personal activo, bajas y licencias	215 I
personal, exceso de	215 IV
presupuesto de ingresos y egresos	215 VIII

## CLÁUSULA

programación de unidades de enseñanza-aprendizaje	215 XXIV
proyectos de investigación	215 XXV
renuncias, jubilaciones y pensiones	215 II
Servicio Social	215 XXVIII
servicios profesionales y por honorarios, contratación vacantes	18; 81 I a); 81 II a); 84 I; 85 I; 86 I; 215 I; OCTAVO TRANSITORIO

### INVALIDEZ véase INCAPACIDAD

### ISSSTE

base de cálculo de pensiones, gestiones ante el ISSSTE	QUINCUAGÉSIMO PRIMERO
consultas dentro de la jornada de trabajo	208 XIV
cuotas, pago de	208 X
descuentos	153 V, VI
prestaciones	73 VI; 181 VIII
servicios de salud, quejas sobre	74

J

JORNADA DE TRABAJO

---

alimentos, consumo durante	167
clasificación y duración	164; 166
descansos	165; 167
horas extras	168
ordinaria	165

JUBILACIÓN

---

derechos	31; 197; 203
pago por terminación, finiquito	31
creación Casa del Jubilado de la UAM	VIGÉSIMO TERCERO TRANSITORIO

JUGUETES véase APORTACIONES AL SINDICATO

---

L

LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS

---

determinación	71; 73 I; 75 II; DÉCIMO CUARTO TRANSITORIO
---------------	---

LACTANCIA véase PERMISOS

---

## CLÁUSULA

### LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA

---

entrega al personal académico de nuevo ingreso	208 XXIV
--	----------

### LIBROS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS

---

adquisición de libros en el extranjero	208 XXVII
precio de costo a los trabajadores	208 V
UAM, entrega al Sindicato	215 X
vale para canje	161; 208 IV, V

### LICENCIA A LA BASE

---

trabajadores administrativos	40
------------------------------	----

### LICENCIA DE MANEJO

---

renovación, pago por	211
----------------------	-----

### LICENCIAS

---

derechos y duración	175
estudios superiores de especialización, maestría o doctorado	189
por accidentes o enfermedades no profesionales	176
por embarazo y/o parto	179
prepensionaria	197

## CLÁUSULA

sindicales

216

LOCAL SINDICAL véase APORTACIONES AL SINDICATO

---

## M

MANUALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD véase HIGIENE Y SEGURIDAD

---

MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE

---

elaboración

70 III

revisión y modificación

70 V;  
VIGÉSIMO  
SEGUNDO  
TRANSITORIO

MATERIA DE TRABAJO

---

problemática por invasión

VIGÉSIMO  
SEGUNDO  
TRANSITORIO

MATERIAL DIDÁCTICO

---

personal académico

160

## O

OBLIGACIONES

---

de los trabajadores académicos

191; 192

de los trabajadores  
administrativos

190

OBRA DETERMINADA véase PERSONAL ADMINISTRATIVO TEMPORAL

---

## P

## PERMISOS

---

con goce de sueldo (días económicos)	180
cuidados médicos para hijos de trabajadores	177
cuidados médicos para hijos de trabajadores con alguna discapacidad física o intelectual	177
elaboración de tesis	178
eventos conmemorativos de la 3a edad	208 XXXII
lactancia	179
para consulta médica en el ISSSTE	208 XIV
para participar en programas sobre la problemática de la mujer	208 XXVI
para asistir a eventos del día internacional de la mujer	208 XXVI
por fallecimiento de familiar	180
por paternidad	180
trabajadores estudiantes	208 IV



## CLÁUSULA

### PERMISOS SINDICALES

---

asambleas departamentales	208 XI
Comisión Negociadora de (revisión de salarios y Contrato)	216 II
Congreso Ordinario y Extraordinario	216 IV
delegados especiales	216 V
delegados sindicales	216 III
miembros Comisiones Mixtas	217 CUADRAGÉSIMO QUINTO TRANSITORIO
representantes sindicales	216 I
trabajador académico por Unidad	216 VII
trabajadores administrativos comisionados al Sindicato	216 VI

### PERSONAL ACADÉMICO

---

análisis de puestos y funciones en aspectos laborales, plazo para el	NOVENO TRANSITORIO
adscripción, cambio de	79; 140; 144; 181 III
categorías y niveles	51
clasificación	49; 50

## CLÁUSULA

con dos plazas de medio tiempo	26
contrato	105
definición	48
derechos	208 XXIX, XXXI
extensión de jornada	141; 144
funciones	51; 70 III
ingresos por actividades patrocinadas	186
necesidades, determinación de	89
obligaciones regularización de personal administrativo	191; 192 DÉCIMO TRANSITORIO
requisitos de ingreso	78
reubicación por modificación o supresión de programas	79; 181 III
tiempo de dedicación	50

### PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA

categorías y niveles	51
clasificación y tiempo de dedicación	50

### PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO PARCIAL

categorías y niveles clasificación y tiempo de dedicación	50; 51
--	--------

## CLÁUSULA

incorporación como personal académico de carrera 107

retabulación DÉCIMO SÉPTIMO TRANSITORIO

### PERSONAL ACADÉMICO EMÉRITO

---

nombramiento 49

### PERSONAL ACADÉMICO EXTRAORDINARIO

---

derechos 122

nombramiento 49

### PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO

---

clasificación 50

definición 49

### PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO POR TIEMPO DETERMINADO

---

antigüedad, reconocimiento de 25

contratación, causas de 109; VIGÉSIMO NOVENO TRANSITORIO

contratación, duración de la 24

ingreso 22; 108

ingreso, dictamen para 110

## CLÁUSULA

ingreso, vigilancia del  
procedimiento de 110 a 120

### PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO

---

ingreso 21; 87

ingreso, dictamen para 88

ingreso, vigilancia del  
procedimiento de 87 a 105

promoción, derechos y  
requisitos para 123; 124

promoción, vigilancia del  
procedimiento de 123 a 131

### PERSONAL ACADÉMICO VISITANTE

---

definición 49

derechos, duración de la  
contratación y vigilancia del  
procedimiento de ingreso 121

restricciones 39

### PERSONAL ADMINISTRATIVO

---

adscripción, cambio de 79; 81 I b), c), d);  
181 II

ascenso escalafonario 81 I e), g), i), k),  
l), m), q), r);  
SEGUNDO,  
DÉCIMO  
SEGUNDO Y  
VIGÉSIMO

## CLÁUSULA

### QUINTO TRANSITORIOS

clasificación	43 a 47
definición	43
derechos	181
ingreso, procedimiento de	DÉCIMO TERCERO TRANSITORIO
ingreso, requisitos de	78
ingreso y separación	20; 80
licencia a la base	40
obligaciones	190
puesto, cambio de	81 I f)
reubicación por modificación o supresión de programas	79; 181 III
servicios, iniciación de	67 V

## PERSONAL ADMINISTRATIVO DEFINITIVO

---

ascenso escalafonario, cambio de adscripción e ingreso, procedimiento de	81 I; 82; 83
personal académico, reclasificación como	DÉCIMO Y DÉCIMO OCTAVO TRANSITORIOS

## CLÁUSULA

relación laboral, movimientos de 80

### PERSONAL ADMINISTRATIVO TEMPORAL

antigüedad, reconocimiento de 25

clasificación 23

contratación, causas y duración  
de la 24

contratación para necesidades  
especiales 85

contratación por más de 90 días 81 II

contratación por menos de 90  
días 84

contratación por obra  
determinada 86

derechos 25; 181

ingreso, procedimiento de 81 II; 84; 86

### PERSONAL DE CONFIANZA

clasificación y derecho 40; 41

### PRESCRIPCIÓN LEGAL

causas 14

### PRIMA DOMINICAL

pago 170

### PRIMEROS AUXILIOS véase ATENCIÓN MÉDICA

## CLÁUSULA

PROFESORES véase PERSONAL ACADÉMICO

---

PROGRAMAS HABITACIONALES véase VIVIENDA PARA  
LOS TRABAJADORES

---

PROMOCIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO véase PERSONAL  
ACADÉMICO ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO

---

PROPIEDAD INDUSTRIAL

---

regalías 181 VI

PRÓTESIS DENTAL

---

otorgamiento 194

PUNTUALIDAD

---

obligación de los trabajadores 190 VI

## R

RECURSO DE IMPUGNACIÓN véase INCONFORMIDADES E  
IMPUGNACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

---

RECURSO DE INCONFORMIDAD véase INCONFORMIDADES  
E IMPUGNACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

---

REGLAMENTO GENERAL DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN

---

elaboración 67 I; PRIMERO Y  
SEGUNDO  
TRANSITORIOS

## CLÁUSULA

### REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

---

Contenido y elaboración	10; TERCERO Y CUARTO TRANSITORIOS
elaboración, plazo de	CUARTO TRANSITORIO
fundamento	9
restricciones	11

### REINSTALACIÓN véase INDEMNIZACIÓN O REINSTALACIÓN

---

### RELACIONES DE TRABAJO

---

duración	19
movimientos de	80
naturaleza	18
reincorporación por suspensión	27
restricciones para su establecimiento con personal académico	102; 118; 138
suspensión, causas de	27
terminación, causas de	28

### RENUNCIAS

---

antigüedad, pago de prima de	29
pago por terminación, finiquito	31



## CLÁUSULA

### RESCISIÓN DE CONTRATO

---

indemnización o reinstalación	32; 33
injustificada, causas de rescisión	37
justificada, causas de rescisión	36
por causa grave en caso de antigüedad	36
prima de antigüedad por rescisión justificada	34
procedimiento ante la CMGCR	6; 62
reclamación, derecho de	38

### RESIDENCIA, CAMBIO DE

---

por razones de salud o conveniencia	209
temporal	181 IX

### REUBICACIÓN DE PERSONAL

---

acuerdo con el Sindicato	215 IV
modificación y supresión de programas	181 III
por dictamen médico	72

### REUNIÓN CONCILIATORIA

---

incidentes o conflictos entre un trabajador y su jefe inmediato	5
---	---

## S

## SABÁTICO

---

antigüedad	25
derechos, pago, requisitos y trámites	187
pago de viaje al extranjero	188

## SALARIO

---

ajuste de calendario	149
definición	147
descuentos, deducciones y retenciones	153; DÉCIMO SEXTO TRANSITORIO
días de descanso obligatorio	181 V
durante conflictos individuales	208 III
gestiones de incremento	16
igualdad	151
incremento	155; 181 IV; CUADRAGÉSIMO TERCERO
integración	148
no disminución	152
pago, forma de	149; 150; 208 II, III
por modificación de funciones	181 III

## CLÁUSULA

por promoción	131
préstamo como anticipo	208 XXXIII
revisión	15; 17; TRIGÉSIMO NOVENO TRANSITORIO
suspensión, causas de	27

## SANCIONES

---

aplicación, prescripción, procedimiento y reconsideración	6
recurso ante la CMGCR	62

## SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES

---

Condiciones	201
dividendos, pago de	204
evaluación	74
información, entrega al Sindicato	CUADRAGÉSIMO NOVENO TRANSITORIO
quejas sobre la atención	74
trabajadores que se pensionen o se jubilen, cobertura para	202
trabajadores que se pensionen o se jubilen, gestiones para potencializar cobertura	QUINCUAGÉSIMO

## CLÁUSULA

### SEGURO DE VIDA

---

descuento al trabajador	153 VIII
dividendos, pago de	204
información, entrega al Sindicato	CUADRAGÉSIMO NOVENO TRANSITORIO
prima, pago de	208 VIII
tipos, plazo para dar de alta y aportaciones	200

### SILLA DE RUEDAS

---

otorgamiento	194
--------------	-----

### SINDICATO

---

derecho de no intervención	215 III
distribución de libros, revistas y folletos	215 XVI
mobiliario y equipo, uso de	215 XI
instalaciones de la Universidad, uso de	215 VII

## T

### TABULADOR DE SALARIOS

---

elaboración	70 IV
-------------	-------

**CLÁUSULA**

prórroga

17

revisión

15;  
TRIGÉSIMO  
NOVENO  
TRANSITORIO**TARJETA DE SALUD**

---

adquisición y renovación,  
pago por

211

**TÉCNICOS ACADÉMICOS**

---

funciones

DÉCIMO  
PRIMERO  
TRANSITORIO

integración grupo de trabajo

DÉCIMO  
OCTAVO  
TRANSITORIO**TRABAJADORES  
ACADÉMICO****ACADÉMICOS**

véase

**PERSONAL****TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVO****ADMINISTRATIVOS**

véase

**PERSONAL****TRABAJADORES EXTRANJEROS**

---

derechos y trámites de  
estancia legal

182; 183

**TRANSPORTES**

---

pago por servicios fuera del  
lugar de adscripción

181 IX

## CLÁUSULA

### U

#### UNIVERSIDAD

---

obligaciones para con los trabajadores	208 a 214
obligaciones para con el sindicato	215 a 220

#### USOS Y COSTUMBRES

---

criterio	2; 7; 11; 12
----------	--------------

### V

#### VACACIONES

---

derecho, número de días, parte proporcional y periodos	172
gravidez, diferir por	179
guardia, diferir por	174
incapacidad, diferir por	173
prima	157

#### VACANTES

---

análisis de vacantes no cubiertas	OCTAVO TRANSITORIO
aviso al Sindicato	81 I a); 81 II a); 84 I; 85 I; 86; 215 I

#### VIÁTICOS

---

cuota	QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO
-------	--------------------------

**CLÁUSULA**

pago

214

**VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

---

terreno y obtención de créditos

**SEXTO  
TRANSITORIO**

**ZAPATO PARA PIE DIABÉTICO**

---

otorgamiento

195

*Contrato Colectivo de Trabajo 2018 – 2020*  
Se terminó de imprimir en el mes de marzo de 2018 en los  
talleres gráficos de la Dirección de Publicaciones y  
Promoción Editorial de Rectoría General de la  
Universidad Autónoma Metropolitana,  
Boulevard Adolfo Ruiz Cortines núm.5157  
Col. Guadalupe, Tlalpan, 14610 Ciudad de México.

El tiraje fue de 7000 ejemplares.





