

## PLIEGO DE PETICIONES

### PROPUESTA DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021-2023 UACM-SUTUACM

Presentamos esta PROPUESTA DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021-2023, UACM-SUTUACM, con el objeto de garantizar el firme cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM). Con esta propuesta se pretenden resarcir las violaciones e incumplimientos que esta organización sindical ha señalado a lo largo de los últimos dos años a la administración de la Universidad y, algunos de los cuales fueron, nuevamente, incumplidos luego de la revisión salarial 2020.

#### Objetivo principal

Este Contrato Colectivo de Trabajo (en adelante CCT) tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la UACM y sus trabajadores. En su implementación ambas partes se conducirán con una actitud de compromiso, diligencia y lealtad con los principios y propósitos de la Universidad conforme a lo establecido en la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Ambas partes reconocen, especialmente, los principios de vocación de servicio de todos los trabajadores en beneficio de la comunidad universitaria, el principio de jerarquía, de cooperación y apoyo mutuos establecidos en el artículo 5 de la citada Ley.

#### ***Se propone modificar por:***

Este Contrato Colectivo de Trabajo (en adelante CCT) tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la UACM y sus trabajadores. En su implementación ambas partes se conducirán con una actitud de compromiso, diligencia y lealtad con los principios y propósitos de la Universidad conforme a lo establecido en la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México **y la Ley Federal del Trabajo. Ambas partes reconocen los principios de cooperación y apoyo mutuos establecidos en el artículo 5 de la Ley de la UACM, así como el de irrenunciabilidad de derechos de las y los trabajadores, establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.**

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CLÁUSULA 1

##### Objeto y ámbito de aplicación

1.1 El objeto de este CCT es regular las relaciones laborales entre la UACM y sus trabajadores de base. Las condiciones de trabajo contenidas en él se harán extensivas a los trabajadores de confianza. Tendrá aplicación en cualquier lugar donde la UACM desarrolle sus actividades.

1.2 Este CCT será de aplicación obligatoria para la UACM, el SUTUACM y los trabajadores que prestan sus servicios a la misma. Los aspectos no previstos en el presente contrato se normarán por los acuerdos que las partes establezcan por escrito y de manera supletoria se aplicará la Ley Federal del Trabajo.

***Se propone modificar por:***

1.2. Este CCT será de aplicación obligatoria para la UACM, el SUTUACM y los trabajadores que prestan su servicio a la misma. Los aspectos no previstos en el presente contrato se normarán por los acuerdos que las partes establezcan por escrito, ***las disposiciones contenidas en el Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.***

CLÁUSULA 2

Domicilios

2.1. Para todos los efectos del presente instrumento, la UACM señala como domicilio el ubicado en la calle de Doctor Salvador García Diego N2 170 en la Colonia de los Doctores, código postal 06720, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México.

2.2. El SUTUACM señala como domicilio el ubicado en Av. Universidad 779, 2º Piso, Colonia Del Valle Sur, Alcaldía Benito Juárez, código postal 03310, Ciudad de México, teléfonos 7261-50-95 y 7261-7501.

CLÁUSULA 3

Definiciones

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se entiende por:

CMACCT: que es la Comisión Mixta de Administración de Contrato Colectivo de Trabajo.  
CMAEEPA: que es la Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo.

CMCAP: que es la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

CMH: que es la Comisión Mixta de Horarios.

CMSH: que es la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. CMT: que es la Comisión Mixta de Tabuladores.

Comisiones Mixtas: que son las prescritas por la Ley y aquéllas otras que integren las partes de acuerdo a este CCT.

Contrato o CCT: El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Estatuto General Orgánico: que es la norma a través de la cual la máxima autoridad de la UACM establece su estructura orgánica, funciones y competencias institucionales.

ISSSTE : que es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Las Partes: que son la UACM y el SUTUACM.

Ley: que es la Ley Federal del Trabajo.

Salario: que es la retribución que debe pagar la UACM a la Trabajadora o al Trabajador por su trabajo.

Salario Base: que es el resultado de la suma del Sueldo más el Reconocimiento o en su caso, la Asignación Adicional.

Salario Integrado: que es aquél que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, compensaciones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue a la Trabajadora o al Trabajador por su trabajo.

SUTUACM o Sindicato: que es el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Tabulador: que es la relación impersonal de categorías y niveles de salario que forma parte del presente CCT.

Trabajadora o Trabajador : que es la persona física que presta a la UACM un trabajo personal subordinado .

UACM: la Universidad o Institución, que es la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

### ***Se propone modificar por:***

#### Definiciones

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se entiende por:

CMACCT: que es la Comisión Mixta de Administración de Contrato Colectivo de Trabajo.

CMAEPPA: que es la Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo.

**CMFCA: que es la Comisión Mixta de Formación, Capacitación y Adiestramiento.**

CMH: que es la Comisión Mixta de Horarios.

CMSH: que es la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. CMT: que es la Comisión Mixta de Tabuladores.

**CMAPA: que es la Comisión Mixta de Asuntos del Personal Académicos.**

Comisiones Mixtas: que son las prescritas por la Ley y aquéllas otras que integren las partes de acuerdo a este CCT.

Contrato o CCT: El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Estatuto General Orgánico: que es la norma a través de la cual la máxima autoridad de la UACM establece su estructura orgánica, funciones y competencias institucionales.

ISSSTE: que es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Las Partes: que son la UACM y el SUTUACM.

Ley: que es la Ley Federal del Trabajo.

Salario: que es la retribución que debe pagar la UACM a la Trabajadora o al Trabajador por su trabajo.

Salario Base: que es el resultado de la suma del Sueldo más el Reconocimiento o en su caso, la Asignación Adicional.

Salario Integrado: que es aquél que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, compensaciones, prestaciones en

especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue a la Trabajadora o al Trabajador por su trabajo.

SUTUACM o Sindicato: que es el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Tabulador: que es la relación impersonal de categorías y niveles de salario que forma parte del presente CCT.

Trabajadora o Trabajador : que es la persona física que presta a la UACM un trabajo personal subordinado .

UACM: la Universidad o Institución, que es la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

#### CLÁUSULA 4

##### Vigencia

El presente CCT se establece por tiempo indeterminado y será revisado cada dos años en su contenido integral y cada año por lo que se refiere al Salario.

#### CLÁUSULA 5

##### Derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores de la Universidad no serán inferiores a los establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y en el presente CCT.

#### CLÁUSULA 6

##### Titularidad

La UACM reconoce al SUTUACM como el representante del mayor interés profesional de las y los trabajadores a su servicio, y como titular y administrador del CCT, por lo que se obliga a tratar con él todos los asuntos derivados de las relaciones laborales sin menoscabo de que los trabajadores, en lo individual, puedan tratar su caso si así lo determinan.

##### ***Se propone modificar por:***

##### Titularidad

La UACM reconoce al SUTUACM como el representante del mayor interés profesional de los trabajadores a su servicio, y como titular administrador del CCT, por lo que se obliga a tratar con él todos los asuntos derivados de las relaciones laborales sin menoscabo de que los trabajadores, en lo individual, puedan tratar su caso si así lo determinan.

***Todos los asuntos que surjan de las relaciones laborales reguladas por este Contrato, serán tratados bilateralmente entres los representantes de la UACM y del SUTUACM.***

***Los acuerdos que celebren en forma directa las o los trabajadores con representantes de la UACM, en contravención de disposiciones de este Contrato o de la Ley Federal del trabajo, serán nulos.***

## CLÁUSULA 7

### Representación

Son representantes de la UACM ante el Sindicato, la persona titular de la Rectoría o la persona a quien ella nombre representante legal y aquellos funcionarios que designe la Institución para representarla. Por parte del SUTUACM serán representantes ante la Universidad los integrantes de la Coordinación Ejecutiva, las y los integrantes del Consejo General de Representantes, las y los integrantes de las Comisiones Mixtas y las y los asesores designados por el Sindicato.

## CLÁUSULA 8

### Relación de trabajo

La naturaleza de la relación de trabajo no dependerá de la forma de pago o de la denominación que se le dé a la retribución de los servicios prestados.

## CLÁUSULA 9

### Derecho a la información

Las Partes reconocen que el principio de transparencia constituye un factor fundamental para el desempeño institucional y laboral, por lo que la Universidad proporcionará la información que el Sindicato y los trabajadores en forma individual, le soliciten y sea necesaria para el ejercicio de los derechos colectivos o individuales. Toda solicitud tendrá que ser atendida y contestada por escrito en un plazo no mayor a quince días.

## CAPÍTULO II

### CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES, INGRESO Y PROMOCIÓN

## CLÁUSULA 10

### Trabajadores de base y de confianza

10.1. En atención al tipo de funciones desempeñadas, los trabajadores se clasifican en dos grupos: de base y de confianza. Personal de confianza será el que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general.

### ***Se propone modificar por:***

10.1. En atención al tipo de funciones desempeñadas, los trabajadores se clasifican en dos grupos: de base y de confianza. Personal de confianza será el que realiza funciones de

dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, ***así como las relacionadas con trabajos personales o confidenciales de las autoridades, funcionarios universitarios y de sus representantes; conforme a lo establecido en los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo.***

***Ningún trabajador de confianza podrá inmiscuirse en la organización y actividad interna del Sindicato.***

10.2. Para efectos de este CCT el personal de confianza es el siguiente:

A Titular de la Rectoría

A.1. Tres Asesores de la Rectoría

A.2. Dos Secretarías o Secretarios de Rectoría

A.3. Responsable de Enlace Comunitario

B. Titular de la Oficina del Abogado General

8.1. Responsables de los litigios donde sea parte la UACM

8.2. Responsable de Patrimonio Inmobiliario

8.3. Responsable del Despacho de Asesoría Jurídica Gratuita

C. Titular de la Tesorería

C.1. Responsable de Control Presupuestal

C.2. Responsable de Pagos y Contabilidad

C.3. Responsable de Finanzas

O. Titular de la Contraloría General

0.1. Responsable de Seguimiento del Control Interno y Fiscalización

E. Titular de la Coordinación de Comunicación

F Titular de la Coordinación de Informática y Telecomunicaciones

G. Titular de la Secretaría General

H. Titular de la Coordinación de Servicios Administrativos

H.1 Responsable de Servicios Generales

H.2. Subdirector de Recursos Materiales

H.3. Subdirector de Recursos Humanos

H.3.1. Responsable de Nómina

H.4. Responsable de Almacén

I. Titular de la Coordinación de Certificación y Registro J. Titular de la Coordinación Académica

J. Titular de la Coordinación Académica

J.1 Responsable de Registro Escolar

J.2 Responsable de Servicio Social

J.3 Responsable General de Bibliotecas

K. Titular de la Coordinación de Difusión Cultural y Extensión Universitaria

K.1. Responsable del Taller de Impresión

L. Titular de la Coordinación de Obras y Conservación

M. Titular de la Coordinación de Planeación

N. Titular de la Coordinación de Servicios Estudiantiles

Ñ . Coordinadores de Plantel

Ñ.1. Enlaces Administrativos de Plantel

O. Coordinadores de Colegio

10.3 A los trabajadores que cuenten con nombramiento expedido por el Rector, Consejo Universitario o Cuerpos Colegiados, así como aquellos que no hayan participado en los procesos de admisión establecidos en el presente Contrato, no se les reconocerá la calidad de trabajadores de base, lo anterior sin contravenir el procedimiento de ingreso de los trabajadores académicos que se prevé en la cláusula 19 del CCT.

10.4. Todos los profesores-investigadores son trabajadores de base.

10.5. Durante el lapso que dure el ejercicio de la función de confianza, el Trabajador solicitará licencia a su plaza de base. Cuando concluya el período del puesto de confianza al cual fue designado, regresará al puesto de base.

10.6. Sin contravenir a lo que establezca en su momento el Estatuto General Orgánico, todos los puestos de confianza serán cubiertos por personal de la UACM a través de procesos de designación, elección propuesta de un órgano colegiado. En caso de no existir el perfil idóneo, podrán contratar profesionales externos.

## CLÁUSULA 11

### Relación de trabajo

La relación de trabajo en la UACM puede ser:

- a) Por tiempo indeterminado, cuando las funciones que se realicen sean de carácter permanente.
- b) Por tiempo determinado, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o bien cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro Trabajador, o en los demás casos señalados por la Ley.
- c) Por obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a desarrollar.

### ***Se propone modificar por:***

La relación de trabajo en la UACM puede ser:

- a) Por tiempo indeterminado, cuando las funciones que se realicen sean de carácter permanente.
- b) Por tiempo determinado, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o bien cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro Trabajador, o en los demás casos señalados por la Ley.
- c) Por obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a desarrollar.

***d) En el caso de que las y los trabajadores, académicos y administrativos, se hayan incorporado al personal de la UACM, tal como lo definen los mecanismos definidos en este CCT, se entenderá que su contrato es definitivo, no obstante eso no niega***

***que a pedido expreso de la o del trabajador interesado, su relación pueda ser por tiempo indeterminado.***

## CLÁUSULA 12

### Derecho de antigüedad

Para efectos de antigüedad, se reconoce como fecha de ingreso a la UACM de los trabajadores que vienen laborando en una misma relación laboral desde antes del 1 de abril de 2005, aquella en que comenzaron a prestar sus servicios personales y subordinados, ya sea para la Universidad de la Ciudad de México o para la UACM, independientemente de la forma de contratación.

## CLÁUSULA 13

### Ingreso del personal

Son requisitos de ingreso:

- a) Contar con la edad mínima señalada por la Ley.
- b) En el caso de los trabajadores administrativos, cumplir con los procedimientos acordados en este CCT, y en el reglamento de la CMAEPA, bajo los principios de transparencia, imparcialidad, certeza y objetividad.
- c) Lo establecido en las cláusulas 17 y 19 de este CCT.

## CLÁUSULA 14

### Clasificación de los Trabajadores de base

14.1 Las Trabajadoras y los Trabajadores de base se clasifican en académicos y administrativos. Los puestos, categorías y niveles de las Trabajadoras y los Trabajadores se ajustarán a lo establecido en el Tabulador anexo, que forma parte integrante del presente CCT.

14.2. En el caso de las y los Trabajadores académicos sólo existirá un nivel salarial, el cual quedará incluido en el mismo Tabulador y el monto del salario será proporcional al tiempo que dure su jornada de trabajo.

### ***Se propone modificar por:***

14.1 Las Trabajadoras y los Trabajadores de base se clasifican en académicos y administrativos. Los puestos, categorías y niveles de las Trabajadoras y los Trabajadores se ajustarán a lo establecido en el Tabulador anexo, que forma parte integrante del presente CCT.



14.2. En el caso de las y los Trabajadores académicos sólo existirá un nivel salarial, el cual quedará incluido en el mismo Tabulador y el monto del salario será proporcional al tiempo que dure su jornada de trabajo.

**14.3 Los investigadores académicos invitados y que tengan un tiempo completo en otra institución podrán desarrollar sus actividades dentro de la UACM pero no serán considerados personal de base, salvo en los casos en que decidan presentarse a un Concurso de Dictaminación para cubrir algún folio vacante de profesor-investigador.**

## CLÁUSULA 15

### Vacantes

15.1 Cuando se genere una vacante del personal administrativo, la CMAEEPA publicará una convocatoria para que los trabajadores de la Universidad interesados en ocupar la vacante se inscriban para participar en el proceso de promoción.

15.2 Para que la convocatoria y los procedimientos derivados de ella se desarrollen con eficiencia y en un tiempo razonable, la Universidad entregará a la CMAEEPA toda la información necesaria para que ésta desarrolle sus funciones.

15.3 El perfil, los requisitos, los exámenes y demás ejercicios serán diseñados por la CMAEEPA de común acuerdo con el área de adscripción a que pertenezca la vacante.

15.4 En caso de que ninguno de los concursantes haya aprobado los exámenes, ejercicios o no haya cubierto los requisitos se declarará desierta la vacante, dando lugar a una convocatoria pública abierta.

## CLÁUSULA 16

### Derechos de preferencia de los trabajadores administrativos

Los trabajadores administrativos de la UACM tendrán prioridad, en igualdad de condiciones, para ocupar vacantes y puestos de nueva creación. La CMAEEPA, de acuerdo a lo que establezca su reglamento, verificará el cumplimiento de los requisitos de los candidatos.

### ***Se propone modificar por:***

Los trabajadores administrativos de la UACM tendrán prioridad, en igualdad de condiciones, para ocupar vacantes y puestos de nueva creación. La CMAEEPA, de acuerdo a lo que establezca su reglamento, verificará el cumplimiento de los requisitos de los candidatos.

***Por ningún motivo se permitirá que los coordinadores, jefes inmediatos, o responsables de algún área, promuevan a ningún trabajador, para ocupar otro puesto o subir de nivel salarial. Todo movimiento deberá ser autorizado por la CMAEPA.***

## CLÁUSULA 17

## Procedimiento de admisión del personal administrativo

Una vez agotado el procedimiento a que se refiere la cláusula 15 del presente Contrato, cuando se genere un puesto independientemente de su duración, la CMAEEPA emitirá una convocatoria pública abierta para que los aspirantes se inscriban al proceso de selección. La CMAEEPA definirá de común acuerdo con el área solicitante, el perfil, los requisitos, las habilidades, experiencia y destreza que deberán cubrir los aspirantes, así como los exámenes técnicos y de conocimientos a que deberán someterse en su caso los candidatos. En caso de que dos candidatos cumplan los requisitos, tendrán preferencia los candidatos propuestos por el Sindicato. La CMAEEPA practicará los exámenes y ejercicios necesarios a los aspirantes, calificará y emitirá sus resultados. Su fallo será inapelable.

## CLÁUSULA 18

### Promoción del personal administrativo

Existirá un sistema de promoción en razón de cumplir con determinados requerimientos de carácter académico, desempeño, capacitación y calidad en el trabajo. La CMAEEPA tendrá como función decidir los casos en que sea procedente, atendiendo a los criterios mencionados.

## CLÁUSULA 19

### Procedimiento de ingreso de los trabajadores académicos

Los procedimientos de ingreso y promoción de las y los Trabajadores Académicos, serán regulados por los órganos académicos colegiados correspondientes, bajo los principios de objetividad, certeza, publicidad, equidad y transparencia. Los requisitos de ingreso, la duración del contrato, las condiciones de promoción, el puesto, las funciones, el lugar de adscripción, la fecha de inicio de labores o vigencia de la promoción, el salario y las demás condiciones de trabajo, así como los criterios de evaluación, se darán a conocer oportunamente al público en general, a través de las convocatorias respectivas. Los nombres de los aspirantes, los procedimientos de evaluación y los resultados serán públicos, sujetos a la vigilancia del Sindicato, de la representación de profesores y estudiantes, definida por los órganos colegiados correspondientes, y serán impugnables por los interesados de acuerdo a lo establecido por los mismos órganos. La UACM proporcionará al Sindicato la información, para que éste se asegure que los procedimientos se realicen conforme a lo establecido por los órganos colegiados académicos correspondientes. El incumplimiento de las disposiciones de carácter administrativo-laboral en estos procedimientos de ingreso y promoción serán impugnables ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, quedando obligada la UACM a proporcionar a los aspirantes la documentación necesaria para que puedan hacer valer sus derechos.

### ***Se propone modificar por:***

**19.1** Los procedimientos de ingreso y promoción de las y los Trabajadores Académicos, serán regulados por los órganos académicos colegiados correspondientes, bajo los principios de objetividad, certeza, publicidad, equidad y transparencia. Los requisitos de

ingreso, el tiempo de duración del contrato, las condiciones de promoción, el puesto, las funciones, el lugar de adscripción, la fecha de inicio de labores o vigencia de la promoción, el salario y las demás condiciones de trabajo, así como los criterios de evaluación, se darán a conocer oportunamente al público en general, a través de las convocatorias respectivas. Los nombres de los aspirantes, los procedimientos de evaluación y los resultados serán públicos, sujetos a la supervisión del Sindicato, de la representación de profesores y estudiantes, definida por los órganos colegiados correspondientes, y serán impugnables por los interesados de acuerdo a lo establecido por los mismos órganos. ***La UACM proporcionará al Sindicato la información completa de los expedientes entregados en cada área académica correspondiente***, para que éste se asegure que los procedimientos se realicen conforme a lo establecido por los órganos colegiados académicos correspondientes. El incumplimiento de las disposiciones de carácter administrativo-laborales en estos procedimientos de ingreso y promoción serán impugnables ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, quedando obligada la UACM a proporcionar a los aspirantes la documentación necesaria para que puedan hacer valer sus derechos.

***19. 2 Los cambios administrativos de personal administrativo a personal académico a que haya lugar en virtud del Artículo Transitorio Noveno del presente CCT, no podrán ser objeto de un incumplimiento de lo establecido en esta cláusula, y de manera inmediata se realizará el ajuste de folio correspondiente, para no perjudicar la antigüedad, el salario o las prestaciones de las y los trabajadores administrativos dictaminados favorablemente como profesor-investigador de la UACM.***

#### CLÁUSULA 20

##### Notificación de altas y bajas

La UACM dará a conocer mensualmente al Sindicato, en los primeros 5 (cinco) días hábiles del mes siguiente las altas y las bajas del personal de base, así como las contratadas en la cláusula 11 c), a través de un reporte pormenorizado de los movimientos de personal.

#### CLÁUSULA 21

##### Derechos de los trabajadores extranjeros

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

#### CLÁUSULA 22

##### Contrato individual de trabajo

La Institución celebrará contratos individuales de trabajo con el personal de base de la UACM, éstos se ajustarán a este CCT y sus formatos se acordarán bilateralmente. La Institución entregará copia del contrato al trabajador y al Sindicato, en un plazo de diez días hábiles después de la firma de Las Partes.

***Se propone modificar por:***

La Institución celebrará contratos individuales de trabajo con el personal de base de la UACM, éstos se ajustarán a este CCT y sus formatos se acordarán bilateralmente. La Institución entregará copia del contrato al trabajador y al Sindicato, en un plazo de diez días hábiles después de la firma de Las Partes.

***La institución entregará copia del contrato al trabajador y al Sindicato, salvaguardando en este caso los datos personales del trabajador, como indica la Ley de Protección de Datos Personales, en un plazo de diez días hábiles después de la firma de Las Partes.***

## CLÁUSULA 23

### Contratos por servicios profesionales

Sólo se podrán celebrar contratos de prestación de servicios profesionales con personas físicas, cuando se trate de un servicio de carácter temporal que no correspondan a las actividades propias de los trabajadores de base.

Asimismo, a dichas personas físicas y/o morales no se les proporcionará clave de acceso o contraseña para acceder al Sistema Integral Administrativo (SIA). Se sujetarán a la norma institucional y no debe generar subordinación, ni deberá contravenir a lo que en su momento establezca el catálogo de puestos y funciones.

## CAPÍTULO III

### EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES

## CLÁUSULA 24

### Evaluación del trabajador académico

La evaluación del desempeño de las y los trabajadores académicos, se realizará por instrumentos y procedimientos de índole académico, con el fin de mejorar el desempeño de las funciones del trabajador académico; serán realizadas por las instancias académicas colegiadas; en tanto las condiciones de evaluación queden establecidas en el Estatuto del Personal Académico. Las instancias académicas que realicen tales evaluaciones informarán a los interesados sobre el resultado de su trabajo.

***Se propone modificar por:***

La evaluación del desempeño de las y los trabajadores académicos, se realizará por instrumentos y procedimientos de índole académico, con el ***único y exclusivo fin de mejorar el desempeño de las funciones del trabajador académico, y nunca para separar de su puesto a la o al trabajador académico;*** serán realizadas por las instancias académicas colegiadas; en tanto las condiciones de evaluación queden establecidas en el Estatuto del Personal Académico, ***en cuyo caso, deberán ceñirse a lo previsto en esta***

**cláusula, y serán debidamente consultadas con el Sindicato.** Las instancias académicas que realicen tales evaluaciones informarán a los interesados sobre los resultados de su trabajo, **así como al Sindicato.**

## CLÁUSULA 25

### Evaluación del personal administrativo

25.1 Los lineamientos, modalidades, procedimientos, instrumentos, criterios y periodicidad de las evaluaciones internas de los trabajadores administrativos, los definirá la CMAEEPA.

25.2 Las diversas modalidades de evaluación establecidas estarán integradas a un sistema de profesionalización administrativa, que tendrá como objetivo promover el desarrollo profesional y el mejoramiento de las condiciones laborales del personal administrativo.

**Se propone modificar por:**

**25.1 Los lineamientos, modalidades establecidas en la cláusula 26.1 de este CCT, procedimientos, instrumentos y criterios de las evaluaciones internas de los trabajadores administrativos, los definirá la CMAEEPA. La periodicidad será cada 6 meses y cada vez que exista una vacante.**

**25.2 Las diversas modalidades de evaluación estarán establecidas en la cláusula 26.1 de este CCT, que tendrán como objeto promover el desarrollo profesional y el mejoramiento de las condiciones laborales del personal administrativo.**

## CLÁUSULA 26

### Evaluaciones con fines de promoción

Los trabajadores administrativos serán evaluados con fines de promoción a solicitud de la Trabajadora o del Trabajador por conducto de CMAEEPA.

**Se propone modificar por:**

**26.1 Los trabajadores administrativos serán evaluados con fines de promoción a solicitud de la Trabajadora o del Trabajador por conducto de CMAEEPA.**

**26.2 Las modalidades de evaluación serán:**

- **Promoción por capacitación. La CMAEEPA, establecerá las bases a la que se sujetará esta promoción. Una vez capacitado el Trabajador o Trabajadora formará parte de un listado para cuando surja la vacante.**
- **Promoción por concurso o convocatoria interna. Todo aquel Trabajador o Trabajadora que reúnan los requisitos estipulados en la convocatoria o concurso emitidos por la CMAEEPA tendrá derecho a postularse para cualquier puesto.**

**26.3 Para acceder a un proceso de promoción el Trabajador o Trabajadora, deberá tener cuando menos 1 año de antigüedad.**

## CAPÍTULO IV

### RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

#### CLÁUSULA 27

##### Suspensión, terminación y rescisión

La suspensión, terminación y rescisión de la relación laboral se sujetará a lo señalado en el presente CCT y la Ley.

#### CLÁUSULA 28

##### Junta Aclaratoria

En caso de que la Institución pretenda imponer una sanción de suspensión o rescisión de la relación laboral a una Trabajadora o a un Trabajador de base deberá citar a una junta aclaratoria con la participación del Sindicato, en la que ambas partes exhibirán sus razones y pruebas, procurando una solución conciliatoria. El citatorio al Trabajador deberá hacerse por escrito con una anticipación mínima de tres días hábiles con copia al Sindicato, expresando los hechos que se le imputan.

##### ***Se propone modificar por:***

En caso de que la Institución pretenda imponer una sanción de suspensión o rescisión de la relación laboral a una Trabajadora o a un Trabajador de base deberá citar a una junta aclaratoria con la participación del Sindicato, en la que ambas partes exhibirán sus razones y pruebas, procurando una solución conciliatoria. El citatorio al Trabajador deberá hacerse por escrito con una anticipación mínima de tres días hábiles con copia al Sindicato, ***expresando detalladamente todos los hechos que se le imputan y las conductas que motivan la citación, con la finalidad de que se aclaren los mismos y se arribe a una conciliación.***

***Durante el procedimiento de huelga, iniciado por el SUTUACM, la UACM se obliga a no realizar citaciones a juntas aclaratorias.***

***Para el desarrollo de las Juntas Aclaratorias, se deberá establecer un procedimiento específico, mismo que será pactado entre la UACM y el SUTUACM en un plazo no mayor a los 30 días naturales, posteriores a la firma del presente CCT.***

## CAPÍTULO V

### CONDICIONES DE TRABAJO

## CLÁUSULA 29

### Duración de la jornada del personal administrativo

La jornada de trabajo del personal administrativo será de ocho horas diarias durante cinco días a la semana; todos los días de descanso serán ordinariamente sábado y domingo, salvo que por la naturaleza de las actividades se requiera una jornada distinta. En la jornada continua se dará media hora para tomar alimentos que contará como tiempo trabajado, en tanto que para la jornada discontinua la hora de los alimentos no será considerada como tiempo de trabajo. Se consideran jornadas diurnas, nocturnas y mixtas según la Ley.

## CLÁUSULA 30

### Adscripción del trabajador administrativo

El lugar de trabajo del personal administrativo es la UACM, pero tendrá una adscripción fija a uno de sus planteles o edificios. En caso de que se requiera el cambio de adscripción del trabajador por parte de la Universidad, éste se hará con la justificación por escrito correspondiente, y previo acuerdo con el trabajador y el Sindicato.

***En aquellos casos en que la labor del personal administrativo se tenga que desarrollar en la modalidad de trabajo en casa, a través de medios electrónicos y remotos, la Universidad deberá proporcionar a las y los trabajadores un equipo móvil (laptop o tablet), sin detrimento de la aplicación de la cláusula 63 de este CCT (apoyo para compra de equipo de cómputo).***

***Cuando estas situaciones se presenten, la Universidad deberá otorgar a las y los trabajadores administrativos, además, un apoyo económico equivalente a 7 días de salario mínimo mensual, para el pago del servicio de internet y de energía eléctrica en sus domicilios.***

## CLÁUSULA 30 BIS

Comisiones. En caso de que la Universidad requiera el desempeño de un trabajador o trabajadora administrativa temporalmente, en calidad de comisión, trabajo de campo o cualquier otra modalidad que se ajuste a esta condición, el titular del área correspondiente deberá elaborar el oficio señalando el lugar de destino y temporalidad, con la debida justificación por escrito, contando con el previo acuerdo del trabajador.

En este sentido, en caso de algún percance del trabajador, la Institución apoyará y acompañará con asesoría jurídica el tiempo que sea necesario hasta que el trabajador sea liberado de cualquier asunto legal o de cualquier especie relacionado con la actividad institucional.

***Se propone modificar por:***

Comisiones. En caso de que la Universidad requiera el desempeño de un trabajador o trabajadora administrativa temporalmente, en calidad de comisión, trabajo de campo o cualquier otra modalidad que se ajuste a esta condición, el titular del área correspondiente deberá elaborar el oficio señalando el lugar de destino y temporalidad, con la debida justificación por escrito, contando con el previo acuerdo **por escrito** del trabajador **y del Sindicato**.

En este sentido, en caso de algún percance del trabajador, la Institución apoyará y acompañará con asesoría jurídica el tiempo que sea necesario hasta que el trabajador sea liberado de cualquier asunto legal o de cualquier especie relacionado con la actividad institucional.

***En ningún caso se autorizará comisiones de trabajadores cuando el nivel salarial con que éstos cuenten, no corresponda a la plaza en que se realizará la comisión.***

#### CLÁUSULA 31

Duración de la jornada del personal académico

La jornada y el horario de trabajo del personal académico se sujetarán a las necesidades de la docencia, los proyectos de investigación y otras actividades sustantivas vinculadas a las tareas académicas establecidas en los planes y programas, previo acuerdo de los órganos colegiados, tomando como base cuarenta (40) horas semanales.

***Se propone modificar por:***

La jornada y el horario de trabajo del personal académico se sujetarán a las necesidades de la docencia, los proyectos de investigación y otras actividades sustantivas vinculadas a las tareas académicas establecidas en los planes y programas, previo acuerdo de los órganos colegiados tomando como base cuarenta (40) horas semanales, ***y el tiempo que exceda se pagará como horas extra al trabajador académico de acuerdo con la Cláusula 48 del presente CCT.***

***La duración y la dedicación de las clases frente a grupo deberán estar comprendidas dentro de las horas de trabajo semanales, siendo responsabilidad de la representación académica en cada Colegio su definición, previa consulta con el Sindicato, pero en ningún caso podrá exceder las 40 hrs. semanales para los trabajadores académicos de tiempo completo y las 20 hrs. semanales para los trabajadores académicos de medio tiempo, considerando que su compromiso académico debe considerar horas de asesoría, tutoría, docencia, preparación de clases e investigación en la jornada semanal.***

#### CLÁUSULA 32

Adscripción y lugar de trabajo del trabajador académico



32.1 El lugar de trabajo del personal académico es la UACM, su adscripción a alguno de sus planteles o sedes. Ningún trabajador académico laborará en dos planteles durante un mismo semestre; todos los trabajadores académicos tendrán una adscripción fija, lo que no excluye la asignación temporal de labores en otro plantel, previo acuerdo con los trabajadores. La distribución del personal docente en los planteles, sedes, programas de investigación, actividades administrativas, de coordinación, extensión y difusión responderán a la planeación de cada semestre y a las necesidades de la UACM.

32.2 La Universidad proporcionará al personal académico los espacios y condiciones necesarios para el desempeño de sus labores.

***Se propone modificar por:***

32.1 El lugar de trabajo del personal académico es la UACM, su adscripción a alguno de sus planteles o sedes. Ningún trabajador académico laborará en dos planteles durante un mismo semestre; todos los trabajadores académicos tendrán una adscripción fija, lo que no excluye la asignación temporal de labores en otro plantel, previo acuerdo con los trabajadores. La distribución del personal docente en los planteles, sedes, programas de investigación, actividades administrativas, de coordinación, extensión y difusión responderán a la planeación de cada semestre y a las necesidades de la UACM.

32.2 La Universidad proporcionará al personal académico los espacios y condiciones necesarios para el desempeño de sus labores.

***32.3 En aquellos casos en que la labor docente se tenga que desarrollar en la modalidad de trabajo en casa, a través de medios electrónicos y remotos, la Universidad deberá proporcionar a las y los docentes un equipo móvil (laptop o tablet), sin detrimento de la aplicación de la cláusula 63 de este CCT (apoyo para compra de equipo de cómputo).***

***Cuando estas situaciones se presenten, la Universidad deberá otorgar a las y los trabajadores académicos, además, un apoyo económico equivalente a 7 días de salario mínimo mensual, para el pago del servicio de internet y de energía eléctrica en sus domicilios.***

### CLÁUSULA 33

#### Libertad de cátedra e investigación

El personal académico tiene derecho a realizar su trabajo de acuerdo con los principios de libertad de cátedra e investigación y exponer libremente el resultado de sus investigaciones.

### CLÁUSULA 34

#### Principio de igualdad

La UACM se obliga a respetar la dignidad de sus trabajadoras y trabajadores, así como a tratar con equidad e igualdad en todas las actividades del personal, sin distinción por

motivos de sexo, género, preferencia sexual, capacidades diferentes, edad, raza, nacionalidad, credo, ideología o filiación política.

***Se propone modificar por:***

La UACM se obliga a respetar la dignidad de sus trabajadoras y trabajadores, así como a tratar con equidad e igualdad en todas las actividades del personal, sin distinción por motivos de sexo, género, ***orientación sexual***, capacidades diferentes, edad, raza, nacionalidad, credo, ideología o filiación política.

CLÁUSULA 35

Actividades docentes

Los convenios académicos que celebre la Universidad con otras instituciones no implicarán la pérdida de la materia de trabajo de sus profesores.

***Se propone modificar por:***

Los convenios académicos que celebre la Universidad con otras instituciones no implicarán la pérdida de la materia de trabajo de sus profesores.

***Ni tampoco las disposiciones para fusionar parcial o totalmente áreas académicas y administrativas con otras instituciones educativas.***

CLÁUSULA 36

Días de descanso obligatorio

Son días de descanso obligatorio:

1º de enero

Primer lunes de febrero

Tercer lunes de marzo

Toda la semana santa

1º, 10 y 15 de mayo

16 de septiembre

1 y 2 de noviembre

Tercer lunes de noviembre

25 de diciembre

1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

CLÁUSULA 37

Trabajo en días de descanso obligatorio

Los trabajadores administrativos que presten servicio los días de descanso obligatorio tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda, por el descanso obligatorio, un Salario doble por el servicio prestado.

## CLÁUSULA 38

### Días económicos

38.1 Las y los trabajadores tendrán derecho a 10 (diez) días anuales de permiso con goce de salario.

38.2 Estos permisos no podrán acumularse para el año siguiente, ni disfrutarse en los días anteriores o posteriores a periodos vacacionales. El trabajador deberá dar aviso con la anticipación posible por cualquier medio.

### ***Se propone modificar por:***

38.1 Las y los trabajadores tendrán derecho a **13 (trece)** días anuales de permiso con goce de salario.

38.2 Estos permisos no podrán acumularse para el año siguiente, ni disfrutarse en los días anteriores o posteriores a periodos vacacionales. El trabajador deberá dar aviso con la anticipación posible por cualquier medio.

## CLÁUSULA 39

### Período vacacional

39.1 Las trabajadoras y los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a gozar de veintiocho (28) días hábiles de vacaciones al año. Tomados en dos periodos uno por semestre. Las áreas de trabajo que tengan relación directa con los estudiantes, los tomarán de acuerdo con el calendario escolar; las demás áreas los tomarán de acuerdo con una programación semestral convenida entre la Universidad y sus trabajadores con conocimiento del Sindicato.

39.2 El derecho a esta prestación podrá ejercerse sólo después que los trabajadores cumplan seis meses continuos de antigüedad en la Universidad. Cuando coincida el periodo de vacaciones con la incapacidad de la o del trabajador, ésta no contará para dicho periodo; en consecuencia, las y los trabajadores incapacitados disfrutarán de ellas al terminar su incapacidad. En aquellos casos en que el periodo de vacaciones coincida con el periodo pre o post parto, tendrá derecho la trabajadora a tomar sus vacaciones después de cumplir el periodo de postparto. Asimismo, este derecho será aplicado en caso de que un trabajador o una trabajadora ejerza el derecho que le otorga la Cláusula 53. En caso de que un trabajador ejerza el derecho que le otorga la cláusula 76, licencia de paternidad, la Universidad aplicará este mismo criterio aquí citado.

## CAPÍTULO VI

## SALARIO Y PRESTACIONES

### CLÁUSULA 40

#### Incrementos salariales

Los incrementos salariales anuales se harán efectivos a partir del 1° de enero de cada año.

### CLÁUSULA 40. BIS

Estímulos económicos por cada cinco años de servicio laborado en la Universidad (Quinquenios).

La Universidad otorgará mensualmente a las y los trabajadores estímulos económicos por cada cinco (5) años de servicios prestados a la Universidad conforme a la siguiente tabla:

	IMPORTE MENSUAL EN PESOS	ANTIGÜEDAD
I	125	DE 5 A MENOS DE 10 AÑOS
II	150	DE 10 A MENOS DE 15 AÑOS
III	175	DE 15 A MENOS DE 20 AÑOS
IV	200	DE 20 A MENOS DE 25 AÑOS
V	225	DE 25 AÑOS EN ADELANTE

#### ***Se propone modificar por:***

La Universidad otorgará mensualmente a las y los trabajadores estímulos económicos por cada cinco (5) años de servicios prestados a la Universidad conforme a la siguiente tabla:

	<b><i>IMPORTE MENSUAL EN DÍAS DE SALARIO MÍNIMO MENSUAL VIGENTE</i></b>	<b><i>ANTIGÜEDAD</i></b>
<b><i>I</i></b>	<b><i>7</i></b>	<b><i>DE 5 A MENOS DE 10 AÑOS</i></b>
<b><i>II</i></b>	<b><i>9</i></b>	<b><i>DE 10 A MENOS DE 15 AÑOS</i></b>
<b><i>III</i></b>	<b><i>11</i></b>	<b><i>DE 15 A MENOS DE 20 AÑOS</i></b>

<b>IV</b>	<b>13</b>	<b>DE 20 A MENOS DE 25 AÑOS</b>
<b>V</b>	<b>15</b>	<b>DE 25 AÑOS EN ADELANTE</b>

#### CLÁUSULA 41

##### Áreas para consumo de alimentos

41.1 La Universidad se compromete a destinar un espacio adecuado para consumir alimentos para sus trabajadores en cada uno de los planteles y edificios de oficinas.

41.2 Estos espacios se acondicionarán con equipos para calentar alimentos, mesas, sillas y lugares para lavado de los enseres de cocina.

#### CLÁUSULA 42

##### Servicio Médico

42.1 La Universidad dispondrá de servicio médico en los planteles y edificios, actuales y futuros, que cuenten por lo menos con 100 trabajadores , durante el horario escolar y de oficina, contando con el equipo y personal médico capacitado.

42.2. En aquellos planteles y edificios en los que el personal adscrito no tenga ese número, la Universidad promoverá la capacitación de los trabajadores en primeros auxilios, para que puedan canalizar una situación de emergencia.

#### CLÁUSULA 43

##### Prestaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Jos Trabajadores del Estado (ISSSTE)

La Universidad proporcionará oportunamente al Trabajador todos los documentos que requiera y dependan de la UACM para que la Trabajadora o el Trabajador gestione los servicios y las prestaciones que le otorga el ISSSTE .

#### CLÁUSULA 44

##### Prima vacacional

Los trabajadores de la Universidad tienen derecho a una prima vacacional, consistente en el 50% de los veintiocho (28) días anuales de vacaciones. Esta prestación se pagará de acuerdo con el Salario Base, más reconocimiento o asignación y será cubierta en dos exhibiciones: en la segunda quincena de junio y en la segunda quincena de noviembre.

#### CLÁUSULA 45

## Pago de marcha

En caso de defunción de la Trabajadora o del Trabajador, la Universidad cubrirá a sus beneficiarios un pago de marcha equivalente a diez (10) meses de salario mínimo general vigente en la Ciudad de México. El pago deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la exhibición del acta de defunción, salvo que los deudos del Trabajador acrediten la urgencia.

### ***Se propone modificar por:***

En caso de defunción de la Trabajadora o del Trabajador, la Universidad cubrirá a sus beneficiarios un pago de marcha equivalente a **doce (12)** meses de salario mínimo general vigente en la Ciudad de México. El pago deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la exhibición del acta de defunción, salvo que los deudos del Trabajador acrediten la urgencia.

## CLÁUSULA 45-BIS

### Seguro de vida

La Universidad mantendrá vigente el seguro de vida colectivo institucional actual de 40 (cuarenta) meses de salario integrado. La Universidad y el Sindicato revisarán las condiciones actuales del seguro y se hará pública la adquisición del proveedor, en su caso se modificará siempre en beneficio de las y los Trabajadores, asimismo se convendrá con la compañía aseguradora la conveniencia de potenciar el seguro colectivo con carga a cada Trabajador que así lo solicite. La UACM se compromete a entregar una copia del registro ante el seguro, diez (10) días hábiles después de actualizada la póliza. La UACM publicará la póliza del seguro en su Portal de internet.

### ***Se propone modificar por:***

La Universidad mantendrá vigente el seguro de vida colectivo institucional actual de **45 (cuarenta y cinco)** meses de salario integrado. La Universidad y el Sindicato revisarán las condiciones actuales del seguro y se hará pública la adquisición del proveedor, en su caso se modificará siempre en beneficio de las y los Trabajadores, asimismo se convendrá con la compañía aseguradora la conveniencia de potenciar el seguro colectivo con carga a cada Trabajador que así lo solicite. La UACM se compromete a entregar una copia del registro ante el seguro, diez (10) días hábiles después de actualizada la póliza del seguro en su Portal de internet. La UACM, ***dentro del mismo plazo, publicará la póliza del seguro en su Portal de internet, así como el contrato de seguro con la relación del personal que fue asegurado o, en su caso, enviará al SUTUACM copia de esta información.***

## CLÁUSULA 45- TER

### Designación de beneficiarios

La y el Trabajador deberá designar ante la Universidad a la o las personas beneficiarias para el ejercicio al derecho de pago de marcha, del seguro de vida y otra prestación similar.

## CLÁUSULA 46

### Prima dominical

Las y los trabajadores administrativos que presten ordinariamente servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el Salario de los días ordinarios de trabajo.

## CLÁUSULA 47

### Trabajo en días de descanso

Los trabajadores administrativos no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, la Universidad pagará al Trabajador o a la Trabajadora, independientemente del Salario que le corresponda por el descanso, un Salario doble por el servicio prestado.

## CLÁUSULA 48

### Tiempo extraordinario

A los trabajadores que, por necesidad del servicio institucional, tengan que laborar jornada extraordinaria, la Universidad les pagará el tiempo extraordinario de conformidad con lo dispuesto en los artículos 65, 66, 67 y 68 de la Ley.<sup>1</sup>

## CLÁUSULA 49

### Aguinaldo

Las trabajadoras y los trabajadores recibirán cuarenta (40) días de Salario Integrado; la Universidad tendrá que cubrir a sus trabajadores el importe del impuesto a que esté sujeto el aguinaldo. Los trabajadores que hayan laborado menos de un año, recibirán la parte proporcional correspondiente. Dicha prestación se deberá pagar el día quince de diciembre, a más tardar.

---

<sup>1</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1979, ÚLTIMA REFORMA, 2015): Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador; de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males./ Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana./ Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada./ Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo./ La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

***Se propone modificar por:***

Las trabajadoras y los trabajadores recibirán **cuarenta y ocho (48)** días de Salario Integrado; la Universidad tendrá que cubrir a sus trabajadores el importe del impuesto a que esté sujeto el aguinaldo. Los trabajadores que hayan laborado menos de un año, recibirán la parte proporcional correspondiente. Dicha prestación se deberá pagar el día quince de diciembre, a más tardar.

CLÁUSULA 50

Despensa

50.1 Cada mes, la Universidad otorgará al personal que labora tiempo completo, por concepto de ayuda de despensa, diez (10) días de salario mínimo mensual vigente en la Ciudad de México en vales electrónicos de despensa. Al personal que labore tiempo parcial se le pagará la parte proporcional correspondiente.

50.2 La Universidad otorgará a las trabajadoras y los trabajadores, de manera trimestral, vales electrónicos de despensa. Los importes serán: \$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 m.n.), al nivel 16; y \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.) a los niveles 18, 20 y 20.5.

50.3 A las trabajadoras y trabajadores con nivel salarial no mayor a nivel 18, la Universidad otorgará la cantidad de cuatro (4) meses de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México, en vales de despensa en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. En caso de que hayan laborado menos de un año, se les pagará la parte proporcional.

50.4 A las y los trabajadores con nivel salarial 20 y 20.5, la Universidad les otorgará la cantidad de cuarenta (40) días de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México por concepto de vales de despensa en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. En caso de que hayan laborado menos de un año, se les pagará la parte proporcional.

***Se propone modificar por:***

50.1 Cada mes, la Universidad otorgará al personal que labora tiempo completo, por concepto de ayuda de despensa, **quince (15) días de salario mínimo mensual vigente en la Ciudad de México** en vales electrónicos de despensa. Al personal que labore tiempo parcial se le pagará la parte proporcional correspondiente.

50.2 La Universidad otorgará a las trabajadoras y los trabajadores, de manera trimestral, vales electrónicos de despensa. Los importes serán de **doce (12) días de salario mínimo mensual vigente en la Ciudad de México**, al nivel 16; de **diez (10) días de salario mínimo mensual vigente en la Ciudad de México**, a los niveles 18, 20 y 20.5.; y, de **siete (7) días de salario mínimo mensual vigente en la Ciudad de México**, a los niveles 85.6, 85.7 y 29.5.



50.3 A las trabajadoras y trabajadores con nivel salarial no mayor a nivel 18, la Universidad otorgará la cantidad de **seis (6) meses de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México**, en vales de despensa en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. En caso de que hayan laborado menos de un año, se les pagará la parte proporcional.

50.4 A las y los trabajadores con nivel salarial 20 y 20.5, la Universidad les otorgará la cantidad de **dos (2) meses de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México** por concepto de vales de despensa en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. En caso de que hayan laborado menos de un año, se les pagará la parte proporcional.

**50.5 A las y los trabajadores con nivel salarial 85.6, 85.7 y 29.5, la Universidad les otorgará la cantidad de sesenta (60) días de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México por concepto de vales de despensa en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. En caso de que hayan laborado menos de un año, se les pagará la parte proporcional.**

#### CLÁUSULA 51

Apoyo económico para servicio de guardería

51.1 La Universidad otorgará mensualmente la cantidad de diez (10) días de Salario Mínimo vigente en la Ciudad de México, a las trabajadoras y los trabajadores de tiempo completo por cada hijo menor de seis (6) años de edad que no reciba el servicio de guardería en cualquier institución pública.

51.2 Dicha prestación se extenderá al trabajador o trabajadora que acrediten con documento legal idóneo tener la guardia y custodia de algún menor o menores.

**Se propone modificar por:**

51.1 La Universidad otorgará mensualmente la cantidad de **quince (15) días** de Salario Mínimo vigente en la Ciudad de México, a las trabajadoras y los trabajadores de tiempo completo por cada hijo menor de seis (6) años de edad que no reciba el servicio de guardería en cualquier institución pública.

51.2 Dicha prestación se extenderá al trabajador o trabajadora que acrediten con documento legal idóneo tener la guardia y custodia de algún menor o menores.

#### CLÁUSULA 52

Seguro de gastos médicos generales y mayores

La Universidad realizará las negociaciones necesarias para contratar en las condiciones más favorables posibles, un seguro colectivo de gastos médicos generales y mayores para su personal. Para cubrir el importe de este seguro, la UACM realizará los descuentos a los

trabajadores que voluntariamente se adhieran a la póliza a través de la nómina, y otorgará un subsidio del 25% del importe total.

#### CLÁUSULA 53

Permiso a las y a los Trabajadores por muerte de un familiar

53.1 En caso de muerte del cónyuge, hijos, padres o hermanos de la Trabajadora o el Trabajador, éste tendrá derecho a diez (10) días hábiles de permiso para ausentarse de sus labores con goce de salario, si el suceso ocurriera en México.

53.2 Para el caso de que el deceso de dichos familiares fuera en el extranjero el Trabajador o la Trabajadora tendrá permiso con goce de salario por quince (15) días hábiles. El permiso podrá extenderse por el tiempo que sea necesario, si existe una causa debidamente justificada, debiendo acreditar con documento legal idóneo tal situación.

53.3 En estos casos, la persona Trabajadora podrá informar del deceso a la Universidad por cualquier medio, y acreditar la defunción y el vínculo familiar en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles posteriores al deceso.

53.4 Las partes convienen en que el vínculo familiar aplica a cualquiera de los tipos de familia reconocidos en la Ciudad de México, por lo que la definición de cónyuge deberá interpretarse ampliamente.

#### CLÁUSULA 53-B/S

Permiso a las madres y a /los padres por enfermedad y/ o internamiento de sus hijos

53-Bis.1 En caso de internamiento hospitalario y/o enfermedad de los hijos de hasta dieciséis (16) años de edad, las madres y padres trabajadores podrán presentar el permiso por cuidados maternos que al efecto expida el ISSSTE.

53-Bis.2 En caso de que ambos padres laboren en la UACM, el permiso se otorgará alternadamente tanto a la madre o al padre, a solicitud expresa de los interesados e independientemente de cuál de los padres tenga dado de alta al menor ante el ISSSTE.

53-BIS.3 La Administración de la UACM, vía recursos humanos, deberá aceptar siempre como documento válido y oficial la o las Constancias de tiempo que el ISSSTE emita al trabajador en los casos de haber recibido atención médica en alguna clínica, hospital o laboratorio, además de los estudios que son de la CLIDDA de dicho instituto dentro de la jornada laboral, documento que se hará válido y efectivo para compensar el tiempo no laborado en la Universidad, así como el tiempo de traslado del lugar de atención médica al Centro de trabajo.

#### CLÁUSULA 53.TER

Apoyo para personas trabajadoras con hijos que requieran educación especial

En el caso de las trabajadoras o trabajadores que tengan hijos con daño o lesión cerebral o física, síndrome de Down, parálisis cerebral o en general algún padecimiento que requiera de educación especial, la Universidad suscribirá convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la atención adecuada de los menores hijos de trabajadores.

***Se propone agregar una cláusula:***

#### **CLÁUSULA 53.CUATRO**

##### ***Apoyo para la compra de anteojos y aparatos ortopédicos***

***Cuando las y los trabajadores, así como sus familiares directos, reciban un diagnóstico médico expedido por el ISSSTE, en el que se prescriba el uso de anteojos o algún aparato ortopédico y/ auditivo, la UACM se compromete a otorgar un apoyo económico de 7 (siete) salarios mínimos vigentes diarios, para la compra del equipo requerido.***

#### **CLÁUSULA 54**

##### **Ayuda para transporte**

La Universidad otorgará mensualmente una ayuda para transporte de dieciséis (16) días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México a todos los trabajadores con nivel salarial 16; de trece (13) días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México para todos los trabajadores con nivel salarial 18; de seis (6) días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México para todos los trabajadores con nivel salarial 20, 20.5, 85.6, 85.7 y 29.5.

Se propone modificar por:

La Universidad otorgará mensualmente una ayuda para transporte de **veinte (20)** días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México a todos los trabajadores con nivel salarial 16; de **quince(15)** días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México para todos los trabajadores con nivel salarial 18; de **diez (10)** días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México para todos los trabajadores con nivel salarial 20, 20.5, 85.6, 85.7 y 29.5.

#### **CLÁUSULA 55**

##### **Becas**

La Universidad concederá a sus trabajadores cuarenta (40) becas equivalentes a veinticinco (25) días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México para la realización de estudios oficiales de cualquier nivel educativo en instituciones públicas en la República Mexicana. El monto señalado se entregará a cada becario mensualmente. Las becas se entregarán a los trabajadores que designe la CMFCA, instancia que establecerá el periodo en que se gozará de la prestación. Para conservar la beca, los trabajadores deberán

acreditar semestralmente ante la Comisión Mixta mencionada la realización de sus estudios y obtener un promedio mínimo de ocho (8) o equivalente.

***Se propone modificar por:***

La Universidad concederá a sus trabajadores ***ochenta (80) becas equivalentes a treinta (30) días*** de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México para la realización de estudios oficiales de cualquier nivel educativo en instituciones públicas en la República Mexicana. El monto señalado se entregará a cada becario mensualmente. Las becas se entregarán a los trabajadores que designe la CMFCA, instancia que establecerá el periodo en que se gozará de la prestación. Para conservar la beca, los trabajadores deberán acreditar semestralmente ante la Comisión Mixta mencionada la realización de sus estudios y obtener un promedio mínimo de ocho (8) o equivalente.

CLÁUSULA 56

Apoyo para la realización de estudios

Las trabajadoras y los trabajadores de la UACM que realicen estudios oficiales en los niveles educativos, como primaria, secundaria, bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado, dispondrán de facilidades para ajustar su horario laboral. En este sentido la Universidad y el Sindicato establecerán las condiciones, los requisitos y los procedimientos para que los trabajadores que cumplan con los mismos, y que así lo requieran puedan gozar de esta prestación, es decir, de seis horas a la semana.

***Se propone modificar por:***

Las trabajadoras y los trabajadores de la UACM que realicen estudios oficiales en los niveles educativos, como primaria, secundaria, bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado, dispondrán de facilidades para ajustar su horario laboral. En este sentido la Universidad y el Sindicato establecerán las condiciones, los requisitos y los procedimientos para que los trabajadores que cumplan con los mismos, y que así lo requieran puedan gozar de esta prestación, es decir, de ***diez (10)*** horas a la semana.

CLÁUSULA 57

Apoyo para la formación educativa del personal

Con el propósito de promover la formación educativa de las y los trabajadores de la UACM, la Universidad establecerá convenios con el INEA (Instituto Nacional para la Educación de los Adultos) y la DGPA (Dirección General de Preparatorias Abiertas) para que instalen módulos de atención y de servicio en cada centro de trabajo.

CLÁUSULA 58

Apoyo para la realización de estudios en la UACM

La Universidad reservará un cupo equivalente al 5% del total de la oferta de lugares para nuevo ingreso a la Institución, para aquellos trabajadores y sus hijos y familiares de 1er grado que deseen estudiar algunas de las licenciaturas que ofrece.

#### CLÁUSULA 59

##### Apoyo para concluir estudios formales

La trabajadora o trabajador que haya concluido estudios formales, independientemente del nivel educativo, en alguna institución con reconocimiento de validez oficial, tendrá derecho a obtener un permiso para ausentarse de sus labores por cinco (5) días hábiles no consecutivos, con goce de salario con el fin de realizar los trámites encaminados a obtener el grado, debiendo a su regreso comprobar haber realizado dichos trámites.

##### ***Se propone modificar por:***

La trabajadora o trabajador que haya concluido estudios formales, independientemente del nivel educativo, en alguna institución con reconocimiento de validez oficial, tendrá derecho a obtener un permiso para ausentarse de sus labores por **ocho (8)** días hábiles no consecutivos, con goce de salario con el fin de realizar los trámites encaminados a obtener el grado, debiendo a su regreso comprobar haber realizado dichos trámites.

#### CLÁUSULA 60

##### Impresión de tesis

La Universidad otorgará a los trabajadores académicos y administrativos el pago de hasta dos (2) meses de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México, para apoyarles en los gastos que les genere la impresión de su tesis de licenciatura o postgrado. El pago se hará de la siguiente manera: 50% a la presentación del documento que acredite su aceptación por la escuela o facultad correspondiente y remisión o factura correspondiente y, el 50% restante después de haberse realizado el examen profesional o de grado.

#### CLÁUSULA 61

##### Seguro de automóviles

La Universidad celebrará un convenio con una empresa que ofrezca a las Trabajadoras y los Trabajadores seguros para automóviles, procurando obtener las mejores condiciones. Para el pago de dichos seguros, la Universidad hará los descuentos correspondientes vía nómina.

#### CLÁUSULA 62

##### Accidente de tránsito

62.1 Cuando una Trabajadora o Trabajador de la Universidad se haya estado desplazando para cumplir con sus funciones de trabajo y sufra un accidente de tránsito al ir manejando un vehículo oficial en la realización de un servicio para la Institución, la UACM lo defenderá sin costo alguno para el trabajador y pagará la fianza, así como los daños propios y de terceros,

excepto cuando el trabajador se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de enervantes o drogas no prescritas médicamente al ocurrir el accidente. La Trabajadora o Trabajador tendrá la obligación de contar con licencia de manejo vigente, así como acudir al levantamiento del acta correspondiente, someterse a los exámenes médicos legistas que procedan y hacer del conocimiento de la autoridad universitaria y de la compañía aseguradora del siniestro.

62.2 Cuando se trate de un vehículo particular, se aplicarán los términos de esta cláusula siempre y cuando el conductor sea una Trabajadora o Trabajador debidamente autorizada para utilizar su vehículo en comisión oficial.

## CLÁUSULA 63

### Apoyo para equipo de cómputo

63.1 La Universidad hará un convenio con una empresa que ofrezca a los trabajadores equipo de cómputo, procurando obtener las mejores condiciones.

63.2 Para el pago de dichos equipos, la Universidad hará los descuentos correspondientes vía nómina.

## CLÁUSULA 64

### Uniformes y Equipo de protección

La Universidad proporcionará tres (3) uniformes completos de trabajo al año y el equipo de protección de riesgos laborales necesarios para las Trabajadoras y los Trabajadores que desarrollen labores que pongan en riesgo su salud y seguridad, debiendo entregarlos completos, a más tardar la primera quincena de julio de cada año. Los criterios sobre la especificidad de los uniformes, se basarán en la mejor calidad posible; los criterios para la adquisición de material y equipo de protección personal, se basarán en estudios de riesgos a los que está expuesto la Trabajadora o Trabajador por área y función, acorde con lo previsto en el artículo 132 de la Ley y los que acuerde la CMSH.<sup>2</sup> Por lo que se refiere a los equipos de protección, éstos se repondrán cuando dejen de ser útiles.

## CAPITULO VII

---

<sup>2</sup> Ley Federal del Trabajo (1979, última reforma, 2015) Artículo 132.-Son obligaciones de los patrones: (...) III.-Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV.-Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;(…)

## PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

### CLÁUSULA 65

De la Comisión Mixta de Capacitación Adiestramiento y Productividad

***Se propone modificar por:***

#### ***De la Comisión Mixta de Formación, Capacitación y Adiestramiento***

65.1 La UACM y el Sindicato convendrán un programa de capacitación y adiestramiento para el personal administrativo, que tendrá por objeto:

- a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de la Trabajadora o el Trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- b) Preparar a la Trabajadora o Trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- c) Prevenir riesgos en el trabajo.
- d) En general, mejorar las aptitudes de la Trabajadora o Trabajador.

65.2 La capacitación y adiestramiento a la que se refiere esta cláusula deberá impartirse a la Trabajadora o Trabajador durante las horas de la jornada de trabajo ; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, se convenga que podrá impartirse en otro horario; así como en el caso en que la Trabajadora o Trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

### CLÁUSULA 66

Planes y programas de capacitación y adiestramiento

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento del personal deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Referirse a períodos no mayores de cuatro (4) años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la UACM. En el caso de los trabajadores académicos, los planes y programas se adecuarán a las modalidades específicas de su actividad.
- c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores de la UACM.

d) Señalar el proceso de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.

#### CLÁUSULA 67

La formación y actualización del personal académico

La formación y actualización del personal académico se convendrá entre la UACM y el Sindicato de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal Del Trabajo, la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el Estatuto del Personal Académico.

#### CAPÍTULO VIII

#### APOYOS A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA Y AL TRABAJO DE CAMPO

#### CLÁUSULA 68

Igualdad de oportunidades para el personal académico

Todo el personal académico tiene el derecho y la obligación de participar, organizar o coordinar publicaciones, eventos, proyectos de investigación, cursos de docencia y las actividades académicas propias de la Institución, acordes con los programas de trabajo y la normatividad establecida por los órganos colegiados competentes de la UACM.

#### CLÁUSULA 69

Medios de apoyo al trabajo de investigación

La UACM pondrá a disposición del personal docente de la Institución las instalaciones, útiles, instrumentos, equipo de cómputo y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores de acuerdo con lo establecido en los programas de trabajo aprobados por los órganos competentes de la UACM.

#### CLÁUSULA 70

Participación en eventos

Con el fin de fortalecer las actividades académicas, el personal académico de tiempo completo que haya cumplido satisfactoriamente con su programa de trabajo, informes, agendas y con una antigüedad mínima de dos (2) años, tomando en cuenta el calendario escolar, podrá solicitar apoyo económico para solventar los gastos para asistir a eventos, sujeto al monto destinado para este propósito en el presupuesto anual de la Universidad, como también de conformidad con los requisitos que establezca el reglamento emitido por el órgano colegiado competente de la Universidad.

#### CLÁUSULA 71

Difusión de la investigación



La UACM difundirá, con igualdad de oportunidades y por los medios adecuados, los resultados de la investigación, debidamente arbitrados por los órganos competentes internos y/o externos , realizada por sus investigadores y de conformidad con la naturaleza de la investigación.

## CLÁUSULA 72

### Desarrollo académico

72.1 La UACM apoyará la gestión de actualización y especialización posdoctoral que combine estancias en el extranjero o en México, al que accederán todos los profesores-investigadores que se inscriban en un programa especial bianual y tengan al menos cuatro años de antigüedad en la UACM.

72.2 La elaboración de dicho programa deberá realizarse en el seno de los órganos colegiados. El Sindicato vigilará que todos los trabajadores académicos tengan acceso al programa, conforme a los procedimientos establecidos para tal efecto.

## CLÁUSULA 73

### Apoyo a los trámites de investigación

La UACM apoyará a los investigadores en los trámites ante otras instituciones nacionales y extranjeras para la realización de proyectos de investigación o docencia, respaldados por un acuerdo del órgano colegiado correspondiente.

## CLÁUSULA 74

### Derechos de autor

La publicación de obras de los académicos de la UACM se regirá por la Ley Federal del Derecho de Autor , quedando en aquéllos la propiedad intelectual de la obra. La UACM informará a los autores que así lo soliciten, el balance financiero relacionado con la venta de cada obra publicada. Se otorgará el 10% del tiraje del libro publicado a la parte autora. La propiedad industrial que genere regalías, realizada al servicio de la Universidad pertenecerá a la UACM y ésta deberá dar crédito a los trabajadores que, bajo su auspicio, hayan participado en la generación de tales productos en términos de lo que dispone la ley en la materia.

## CAPÍTULO IX

### LICENCIAS Y PERMISOS

## CLÁUSULA 75

### Licencias médicas

75.1. Los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias médicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Reglamento de Prestaciones Económicas y demás disposiciones aplicables.

75.2. Las licencias a que se refiere esta cláusula se disfrutarán desde el primer día de incapacidad, según el certificado médico del ISSSTE (Licencia Médica) y éste será el único documento que validará el otorgamiento de estas licencias.

## CLÁUSULA 76

### Licencias de maternidad y paternidad

76.1 Estas licencias no afectarán la antigüedad, el salario o las prestaciones de las y los Trabajadores.

76.2 Maternidad ISSSTE.- Las Trabajadoras disfrutarán de noventa (90) días en caso de maternidad. La distribución de esta licencia, antes o después del parto, se llevará a cabo según convenga a la Trabajadora y sea autorizada por el ISSSTE. Estos noventa días deberán soportarse documentalmente ante el área de Recursos Humanos de la Universidad mediante las licencias médicas expedidas por el ISSSTE.

76.3 Maternidad UACM.- Las Trabajadoras disfrutarán sesenta (60) días adicionales en caso de maternidad. Esta licencia se disfrutará al término de la licencia de Maternidad ISSSTE y será autorizada por la Universidad.

76.4 Paternidad.- Los padres disfrutarán de treinta (30) días de licencia de paternidad, con el propósito de apoyar a las madres en las tareas inherentes al nacimiento del hijo o hija. Esta licencia podrá disfrutarse antes o después del parto, según convenga al Trabajador y sea autorizada por la Universidad. Para ejercer este derecho deberá presentarse constancia de nacimiento.

76.5 Adopción.- Las y los Trabajadores que adopten hijas o hijos disfrutarán de (30) treinta días de licencia para asegurar la integración de la persona adoptada a la familia. En este caso la licencia se disfrutará luego de que la persona adoptada se haya integrado al núcleo familiar.

76.6 Tipos de Familia.- La Universidad reconoce la diversidad en los tipos de familia, por lo cual la prestación contenida en esta cláusula deberá extenderse a todos los tipos de familia.

## CLÁUSULA 77

### Lactancia

En el periodo de lactancia las Trabajadoras tendrán derecho a gozar de dos reposos extraordinarios por día, de una hora cada uno, para alimentar a sus hijos, mismos que disfrutará en el horario que la Trabajadora elija. Este período de lactancia entrará en vigor a

partir de que la Trabajadora se reincorpore de la licencia por maternidad y por un período de nueve meses.

## CLÁUSULA 78

### Año Sabático

78.1 Los profesores investigadores tendrán derecho a gozar de un año sabático, después de cada seis años de labores académicas ininterrumpidas, de tiempo completo al servicio de la institución.

78.2 Durante el período sabático, el profesor quedará liberado de la obligación de asistir a las instalaciones de la UACM y de cualquier carga de trabajo que no se refiera específicamente al desarrollo del proyecto que presentó como plan de trabajo para el período sabático con goce de salario íntegro, prestaciones y generación de antigüedad.

78.3 El interesado deberá entregar el proyecto académico que desarrollará durante el periodo sabático, a los órganos colegiados correspondientes con seis meses de anticipación, a fin de que se evalúe.

78.4 El profesor deberá presentar, junto con su proyecto académico, la constancia expedida por la Universidad, de contar con 6 años ininterrumpidos de servicios prestados como trabajador de tiempo completo .

78.5 Los formatos de registro de las actividades sabáticas que elaboren los órganos colegiados correspondientes, deberán ser dados a conocer al Sindicato.

78.6 Los informes serán evaluados por dichos órganos.

78.7 El profesor deberá presentar 2 informes por escrito de las labores desarrolladas, uno semestral y uno al finalizar su año sabático. Dichos documentos se integrarán al expediente del trabajador junto con el proyecto.

78.8 En cualquier caso, el disfrute del periodo sabático deberá ejercerse al principio del semestre que corresponda, a efecto de no interrumpir las labores académicas.

78.9 Durante el lapso del período sabático quedan comprendidos los períodos vacacionales.

78.10 Después del primer año sabático y 3 años más trabajados se podrá ejercer este derecho con la modalidad de semestre sabático, en cuyo caso el profesor deberá presentar por escrito un informe de las labores desarrolladas, al final del período.

78.11 La procedencia o improcedencia de los términos de acumulación del derecho al año sabático, será resuelta por el o los órganos académicos colegiados que correspondan .

78.12 Para asegurar el ejercicio de esta prestación se planificará, con suficiente anticipación, las medidas que aseguren la operación de los programas y la continuación del servicio a los estudiantes, para ello el órgano colegiado al que pertenezca el profesor-

investigador, distribuirá las cargas de trabajo entre los demás integrantes. Cuando esto no sea posible, la UACM designará a profesores-investigadores de otras academias para que cubran esas labores. Si ninguna de estas dos opciones es posible por las cargas de trabajo del resto del personal académico, la Universidad podrá contratar profesores-investigadores por tiempo determinado, para cubrir las actividades docentes inaplazables.

78.13 Al término de su año sabático, el profesor-investigador se reintegrará a sus actividades regulares con su academia.

78.14 Bajo ningún aspecto se restringirá el goce del año sabático a cualquier trabajador académico que cumpla con los requerimientos establecidos. El Sindicato vigilará el cumplimiento de esta prestación.

## CAPÍTULO X

### COMISIONES MIXTAS

#### CLÁUSULA 79

##### Comisiones Mixtas

Las Comisiones Mixtas son órganos paritarios establecidos en el presente contrato e integrados por igual número de representantes de la Universidad y el Sindicato .

#### CLÁUSULA 80

##### Tipos de Comisiones Mixtas

Para el cumplimiento de las disposiciones contractuales correspondientes se mantienen las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) CMACCT: Comisión Mixta de Administración de Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) CMAEEPA: Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo.
- c) CMSH: Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- d) CMCAP: Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad .
- e) CMT: Comisión Mixta de Tabuladores.
- f) CMH: Comisión Mixta de Horarios.
- g) Las demás comisiones que convengan las partes.

***Se propone modificar por:***

- a) CMACCT: Comisión Mixta de Administración de Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) CMAEPA: Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo.
- c) CSMH: Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- d) CMFCA: Comisión Mixta de Formación, Capacitación y Adiestramiento.**
- e) CMT: Comisión Mixta de Tabuladores.
- f) CMH: Comisión Mixta de Horarios.
- g) CMAPA: Comisión Mixta de Asuntos del Personal Académico.**
- g) Las demás comisiones que convengan las partes.

#### CLÁUSULA 81

##### Apoyo a las Comisiones Mixtas

La Universidad otorgará las facilidades y recursos que se requieran para la operación de las Comisiones Mixtas que establezcan el Sindicato y la UACM.

#### CLÁUSULA 82

##### Integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas

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

- a) Funcionarán siempre paritariamente, es decir, con igual número de representantes del Sindicato y de la Universidad, siendo necesaria la presencia de un mínimo de dos (2) miembros por cada parte para tomar acuerdos. El número máximo por cada parte será de tres (3) personas.
- b) Para tomar acuerdos se privilegiará el consenso; de no ser posible las resoluciones se tomarán por mayoría simple.
- c) Se reunirán de acuerdo con un calendario elaborado por Las Partes para el desahogo de los asuntos, o las veces que sea necesario, pudiendo ser convocadas por cualquiera de Las Partes representadas en ellas.
- d) Una vez convocadas, deberán integrarse, conocer el asunto de que se trate y buscarán resolver en un término de diez (10) días hábiles los asuntos de su competencia.

e) Sus resoluciones podrán ser revisadas por ellas mismas, a petición de la Trabajadora o Trabajador, el (la) afectado(a), la Universidad y/o el Sindicato, salvo en aquellos casos en que expresamente se señale lo contrario .

f ) Los miembros de las Comisiones Mixtas serán nombrados y removidos libremente por la Universidad y el Sindicato, respectivamente.

g) Las Comisiones contarán con las facilidades e información necesaria para el cumplimiento de su objeto.

h) Las Comisiones Mixtas, una vez instaladas, elaborarán y aprobarán su propio reglamento interno sin contravenir lo dispuesto por este CCT.

## CAPÍTULO XI

### OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

#### CLÁUSULA 83

##### Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de las Trabajadoras y de los Trabajadores las siguientes:

a) Desempeñar sus labores con el cuidado y esmero apropiados para cumplir con las responsabilidades que les corresponden según el catálogo de puestos, sin menoscabo de sus derechos.

b) Responsabilizarse del manejo apropiado de bienes muebles e inmuebles, máquinas, documentos, libros, revistas, correspondencia, valores y efectos que se confíen al Trabajador o Trabajadora para el desarrollo de sus tareas de investigación, docencia, administración o servicio técnico.

c) Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

d) Informar al órgano o funcionario competente respectivo del avance de las actividades realizadas, dentro del plazo fijado para tal efecto, en el caso de los académicos será de conformidad con los planes y programas académicos aprobados .

e) Promover la superación académica y administrativa de sus compañeros.

f) Dar crédito a la UACM en sus escritos, conferencias y ponencias cuando se refieren a temas y contenidos propios de las investigaciones y tareas desarrolladas en la UACM.

g) Entregar informes y plan de trabajo cuando lo requiera los órganos académicos competentes.

h) Entregar a la UACM los productos generados en la investigación teniendo el Trabajador o la Trabajadora un acceso prioritario al mismo.

i) Cumplir con las obligaciones que señalen las disposiciones jurídicas aplicables.

## CAPÍTULO XII

### APOYO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DERECHOS COLECTIVOS

#### CLÁUSULA 84

##### Asambleas Sindicales

La Trabajadora o el Trabajador tendrá derecho a asistir anualmente a seis (6) asambleas ordinarias o extraordinarias en el transcurso de su horario de trabajo, considerando dicho tiempo como laborado.

#### CLÁUSULA 85

##### Facilidades para la actividad sindical

La Universidad dará las facilidades a los afiliados al SUTUACM para participar en actividades sindicales, siempre y cuando se notifique por escrito con tres (3) días hábiles de anticipación y no se afecten las labores de la Institución.

##### ***Se propone modificar por:***

La Universidad dará las facilidades a los afiliados al SUTUACM para participar en actividades sindicales, siempre y cuando se ***de aviso, preferentemente por escrito, con tres (tres) días hábiles de anticipación; procurando que no se afecten las labores de la Institución, ni el desarrollo de la actividad sindical.***

#### CLÁUSULA 86

##### Uso de las instalaciones

El Sindicato podrá hacer uso de las instalaciones de la UACM para llevar a cabo sus reuniones, asambleas, sesiones y eventos culturales de información o capacitación sin que éstas interfieran con las actividades académicas y culturales programadas anticipadamente por la Institución.

#### CLÁUSULA 87

##### Red de Internet

El Sindicato hará uso de los servicios y de la red de que dispone la Universidad y tendrá su página electrónica propia, de acuerdo con las políticas y normas institucionales.

#### CLÁUSULA 88

## Cuotas sindicales

La UACM aplicará a los trabajadores sindicalizados un descuento del 1% sobre el Salario Integrado por concepto de cuota sindical ordinaria vía nómina quincenalmente, y transferirá el total de cuotas descontadas a la cuenta bancaria del Sindicato durante los tres (3) días hábiles siguientes a la quincena en que se haya practicado el descuento.

El descuento correspondiente de cuotas sindicales extraordinarias para la constitución del fondo de ahorro de los trabajadores sindicalizados o cualquier otro fin decidido por los órganos competentes del Sindicato, será aplicado y transferido por la UACM a solicitud escrita del Sindicato a partir de la siguiente quincena de la fecha de la solicitud.

Después de cada depósito realizado, la Universidad informará al Sindicato por escrito y de manera detallada, los términos de los movimientos realizados.

## CLÁUSULA 89

### Licencias sindicales

La Universidad otorgará el equivalente a nueve (9) licencias de tiempo completo con goce de salario, a los trabajadores que designe la Coordinación Ejecutiva del Sindicato, para el desempeño de las funciones sindicales. Las licencias se podrán tomar en tiempos completos o medios tiempos.

Las licencias tendrán una duración fija de seis (6) meses y serán renovables sin límite de ocasiones. Las diferentes licencias sindicales se ejercerán sin menoscabo del salario, de las prestaciones ni de la generación de antigüedad.

## CLÁUSULA 90

### Apoyo a infraestructura

90.1 La Universidad proporcionará al Sindicato un espacio en todos los inmuebles que ocupe la UACM para el desarrollo de sus actividades, con el fin de que el SUTUACM atienda los asuntos de su competencia.

90.2 La Universidad apoyará al Sindicato con una aportación anual de treinta y nueve (39) meses de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México como ayuda para el pago de la renta del local sindical, asimismo, ayudará en el equipamiento del inmueble.

90.3 La Universidad apoyará al Sindicato en el Mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales.

## CLÁUSULA 91

### Apoyo para actividades sociales, culturales y deportivas



91.1 La Universidad otorgará al SUTUACM la cantidad de cincuenta y cinco (55) meses de Salario Mínimo vigente en la Ciudad de México al año, para la realización de actividades sociales, culturales o deportivas, el pago se realizará en la segunda quincena del mes de julio.

91.2 La Universidad hará los descuentos en nómina correspondientes a las aportaciones voluntarias para la caja de ahorros y préstamos del sindicato. Estos recursos serán entregados quincenalmente al Sindicato.

## CLÁUSULA 92

### Apoyo para eventos de formación sindical

La Universidad otorgará al SUTUACM un apoyo presupuestal para actividades de formación sindical de setenta (70) meses de salario mínimo general vigente en la Ciudad de México, en la segunda quincena del mes de julio de cada año.

## CLÁUSULA 93

### Independencia sindical

La UACM se obliga a no intervenir en ninguna circunstancia en la organización y la vida interna del sindicato.

## CAPÍTULO XIII

### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

## CLÁUSULA 94

### Cambio de funcionarios

El cambio de funcionarios de la Universidad no afectará los derechos de los trabajadores.

## CLÁUSULA 95

### Derechos de los trabajadores

Son derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores:

a) Recibir el Salario y las prestaciones que les corresponden por el desempeño de sus labores en los términos del presente CCT. El salario se pagará los días diez y veinticinco de cada mes. En caso de que el día diez o veinticinco caigan en sábado o domingo, la Universidad se obliga a pagar el día hábil anterior inmediato.

b) Recibir los viáticos y pasajes de acuerdo con la tarifa pactada entre la Universidad y el Sindicato, cuando deban trasladarse para cumplir labores al servicio de la Institución.

e) Prestar sus servicios en el horario y lugar de trabajo. En caso de modificar cualquiera de éstos, será con la justificación correspondiente y de conformidad con lo establecido en este CCT.

d) Gozar de los derechos y prestaciones que otorga el ISSSTE.

e) Recibir constancias que acrediten su participación en planes, proyectos y/o programas, de acuerdo a la función desempeñada.

f) Recibir un 50% de descuento en las publicaciones de la UACM, siempre que el costo de producción no exceda al precio de venta.

g) Obtener la documentación e información laboral necesarias para la defensa de sus intereses respecto de su relación laboral con la Universidad.

h) Recibir constancia de pago por los conceptos de percepciones y descuentos.

i) Contar con apoyo para la realización de actividades deportivas. La UACM proporcionará los uniformes y equipo conforme a la disponibilidad presupuestal, de acuerdo con el Sindicato.

j) Obtener respuesta escrita a las solicitudes presentadas por escrito en un plazo de quince días.

k) En el caso de las y los Trabajadores extranjeros contratados por la Institución, ésta les entregará la documentación que les sea requerida por las autoridades competentes para la realización de sus trámites migratorios en tiempo y forma.

l) Obtener dictamen calificado por el comité académico correspondiente de los trabajos que presentan en la UACM para su publicación. En caso de que la UACM no esté en posibilidad económica para publicar los resultados de una investigación dictaminada favorablemente dentro de los seis (6) meses siguientes a su presentación, el autor queda en libertad de publicarlo por su cuenta dando el crédito correspondiente a la Institución. Antes de cualquier compromiso de publicación externa, el Trabajador o Trabajadora estará obligada a informarlo a la Institución.

m) Recibir de la UACM, sin costo alguno, 10% del tiraje de los libros publicados, en el caso de revistas se entregarán diez (10) ejemplares y veinte (20) sobretiros de los artículos publicados.

n) Obtener el crédito correspondiente cuando se utilice el material generado por el Trabajador o la Trabajadora.

ñ) Recibir el crédito por la participación en un proyecto técnico o de investigación individual o colectiva.

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Transitorio Primero.

El presente CCT entrará en vigor en el momento de su firma independientemente de la fecha de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Será revisado anualmente en la parte salarial y cada dos años en su parte integral, salvo que existan recomendaciones de las Comisiones Mixtas para mejorar la redacción de cláusulas específicas. La fecha que se tomará como base de esta revisión será el día primero de marzo de cada año. Atendiendo la Cláusula 40, los incrementos salariales tendrán efecto a partir del 1° de enero de cada año.

Atendiendo a esta disposición, con fecha primero de marzo de 2020, corresponderá a la revisión salarial, y con fecha primero de marzo de 2021 a la revisión integral de este Contrato.

#### Artículo Transitorio Segundo.

Las Partes se comprometen a regularizar la contratación de las personas contratadas bajo el régimen de honorarios y honorarios asimilados a salarios, mediante la celebración de un Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado cuando por la naturaleza de su función realicen una actividad laboral de carácter permanente.

A partir de la firma de este Contrato, la Universidad no podrá contratar a persona alguna que realice funciones de carácter laboral bajo el régimen de honorarios.

#### Artículo Transitorio Tercero.

La UACM se compromete a imprimir el presente Contrato en tamaño media carta, al menos dos mil quinientos (2500) ejemplares, suficientes, de los cuales la UACM entregará al Sindicato dos mil (2000), para distribuir al total de los trabajadores administrativos y académicos de la Universidad, a más tardar treinta (30) días hábiles después de su firma.

#### Artículo Transitorio Cuarto.

Las Partes, dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente CCT, en la Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo, acordarán los formatos de contratación individuales ajustándose éstos a la Ley y al presente CCT.

#### Artículo Transitorio Quinto.

La UACM en un término de noventa (90) días, hará las gestiones necesarias ante la compañía de seguros que se pacte bilateralmente, con el objeto de obtener un seguro adicional de vida, cuyo costo será cubierto por la Trabajadora o el Trabajador y descontado por la Universidad vía nómina.

#### Artículo Transitorio Sexto.

A través de la CMH, el Sindicato y la Universidad realizarán un estudio en las diferentes áreas de trabajo de la UACM, para analizar la posibilidad de establecer horarios de trabajo

continuos. En un plazo no mayor a treinta días, a partir de la firma del presente contrato, la Universidad entregará a esta Comisión la información requerida para su materia de trabajo.

Dicha Comisión, a más tardar en la última semana de junio del presente año, entregará el estudio correspondiente. La CMACT, resolverá sobre el establecimiento de horarios institucionales en la Universidad que entrarán en vigor a partir de la primera semana de agosto de 2019.

#### Artículo Transitorio Séptimo.

La precisión de los puestos de confianza será definida por una CMT, en un plazo no mayor de tres (3) meses, en el entendido que el criterio fundamental para determinar quiénes son trabajadores de confianza, es el que refiere el desempeño de funciones generales referidas en la Cláusula 10 de este CCT. Las Partes acuerdan que los resultados que se obtengan por parte de la CMT formarán parte de la cláusula 10, sin que ello contravenga lo establecido en la Cláusula 4 del presente CCT.

#### Artículo Transitorio Octavo.

En tanto no entre en vigor el Estatuto del Personal Académico de la Universidad, cualquier procedimiento de ingreso y promoción de los trabajadores académicos que se establezca, deberá apegarse a los principios y garantías que establece la Cláusula 19 del presente CCT.

#### ***Se propone modificar por:***

En tanto no entre en vigor el Estatuto del Personal Académico de la Universidad, cualquier procedimiento de ingreso y promoción de los trabajadores académicos que se establezca, deberá apegarse a los principios y garantías que establece la Cláusula 19 del presente CCT.

***Para la vigilancia de todos los procesos académicos que incidan en las condiciones de trabajo, la CMAPA deberá ser convocada para vigilar que no se violenten los derechos laborales de las y los trabajadores académicos.***

#### Artículo Transitorio Noveno.

La Universidad, a través de los órganos académicos se compromete a regularizar la situación de los profesores que imparten clases sin estar dictaminados; de los trabajadores administrativos que desempeñan labores de docencia sin haber pasado por dictaminación; de los trabajadores que imparten clase sin contar con título o grado mínimo requerido o equivalente; de los trabajadores que habiendo obtenido una dictaminación desfavorable sigan impartiendo clase; a través de procesos de dictaminación que *ex profeso* establezcan los órganos académicos correspondientes. En caso de que este procedimiento de regularización no resuelva favorablemente, Las Partes buscarán una solución conciliatoria resguardando los derechos laborales del Trabajador o Trabajadora, procurando su reubicación.

En caso de inconformidad por parte del Trabajador o Trabajadora respecto del procedimiento de regularización, podrá impugnar el mismo ante la Comisión Mixta que para ese efecto sea creada.

#### Artículo Transitorio Décimo.

Los Trabajadores y las Trabajadoras tendrán derecho a licencias con y sin goce de Salario, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad. La UACM y el Sindicato, acordarán las distintas modalidades en un término de tres (3) meses a partir de la firma de este Contrato.

#### Artículo Transitorio Décimo Primero.

La Institución y el Sindicato realizarán un estudio, en un plazo no mayor a seis (6) meses, con el fin de ubicar el incremento de tres (3) días de vacaciones al año de manera que no se afecten las actividades académicas, la fecha de pago de la prima dependerá del estudio.

#### Artículo Transitorio Décimo Segundo.

La CMFCA en un plazo no mayor a noventa (90) días, elaborará conforme a sus procedimientos y lineamientos un programa de capacitación, el cual procurará la participación de todos los trabajadores de la UACM.

#### Artículo Transitorio Décimo Tercero.

Las Partes convienen en realizar un estudio dentro de los próximos seis (6) meses, con relación a la propuesta formulada por el Sindicato en lo relativo a cubrir la prestación por prima de antigüedad, atendiendo a los años de servicios prestados.

#### Artículo Transitorio Décimo Cuarto.

En un plazo no mayor a seis (6) meses, la Universidad y el Sindicato desarrollarán un proyecto de Fondo de Pensión Alternativo para los trabajadores de la UACM que se jubilen, se retiren por edad, por tiempo de servicio por cesantía por edad avanzada o invalidez total permanente.

#### ***Se propone modificar por:***

En un plazo no mayor a seis (6) meses, la Universidad y el Sindicato desarrollarán un proyecto de Fondo de Pensión Alternativo para los trabajadores de la UACM que se jubilen, se retiren por edad, por tiempo de servicio por cesantía por edad avanzada o invalidez total permanente.

#### ***Se buscará que esta prestación entre en vigor a partir del segundo semestre del 2021.***

#### Artículo Transitorio Décimo Quinto.

La Universidad se compromete a integrar al salario base de los trabajadores el salario complementario que figura bajo los conceptos de reconocimiento mensual y asignación

adicional para todos los efectos, incluyendo el pago de las cuotas del ISSSTE correspondiente al patrón, con objeto de que se logre el goce cabal y completo de los derechos pensionarios y sobre otras prestaciones de las y los trabajadores de la Universidad, en un periodo de cinco años, a partir de 2015.

#### Artículo Transitorio Décimo Sexto.

Las Partes acuerdan que con el objeto de dar cumplimiento a la Cláusula 18 del CCT, la CMAEEPA deberá elaborar los procedimientos, criterios y mecanismos relativos al sistema de promoción del personal administrativo. Una vez que se cuente con ellos se procederá a emitir la convocatoria correspondiente.

#### Artículo Transitorio Décimo Séptimo.

Los lineamientos, modalidades, procedimientos, instrumentos, criterios y periodicidad de las evaluaciones internas de los trabajadores administrativos, los definirá la CMAEEPA, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir del inicio del período de vigencia del presente Contrato.

#### Artículo Transitorio Décimo Octavo.

Los espacios y servicios médicos en las sedes de la Universidad serán revisados por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene a más tardar a los cuatro (4) meses posteriores al inicio de vigencia del presente CCT.

#### Artículo Transitorio Décimo Noveno.

El apoyo para compra de equipo de cómputo, deberá aplicarse, a más tardar, en sesenta (60) días posteriores al inicio del periodo de vigencia del presente Contrato.

#### Artículo Transitorio Vigésimo.

Los órganos colegiados elaborarán el formato de registro de las actividades sabáticas en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles a partir del inicio del período de vigencia del presente Contrato, y lo darán a conocer al sindicato en un plazo no mayor a quince (15) días.

#### Artículo Transitorio Vigésimo Primero.

La CMSH tomando en cuenta las disposiciones legales, acordará sus mecanismos de funcionamiento, a fin de hacer extensiva su labor a todas las instalaciones.

#### Artículo Transitorio Vigésimo Segundo.

Las Partes acuerdan que con el objeto de dar cumplimiento a la cláusula relativa al apoyo para la realización de estudios en la UACM, la CMCAP deberá elaborar los procedimientos, criterios y mecanismos para hacer efectiva dicha cláusula.

***Se propone modificar por:***

Las Partes acuerdan que con el objeto de dar cumplimiento a la cláusula relativa al apoyo para la realización de estudios en la UACM, la **CMFCA** deberá elaborar los procedimientos, criterios y mecanismos para hacer efectiva dicha cláusula.

Artículo Transitorio Vigésimo Tercero.

Las Partes acuerdan, que se procederá a la homologación del personal administrativo con base en los procedimientos y criterios que se determinen en la CMT.

Artículo Transitorio Vigésimo Cuarto.

La UACM se compromete a destinar un espacio adecuado para el consumo de alimentos, en términos de la cláusula 41 del presente CCT. La Universidad establecerá los espacios para consumo de alimentos debidamente acondicionados en los planteles San Lorenzo Tezonco, Casa Libertad, Centro Histórico, Cuauhtépec, Del Valle, Centro Cultural Casa Talavera, Centro Vlady, y en su caso a complementar los elementos faltantes en la sede administrativa García Diego a más tardar el 1° de julio de 2019.

***Se propone modificar por:***

La UACM se compromete a destinar un espacio adecuado para el consumo de alimentos, en términos de la cláusula 41 del presente CCT. La Universidad establecerá los espacios para consumo de alimentos debidamente acondicionados en los planteles San Lorenzo Tezonco, Casa Libertad, Centro Histórico, Cuauhtépec, Del Valle, Centro Cultural Casa Talavera, Centro Vlady, y en su caso a complementar los elementos faltantes en la sede administrativa García Diego a más tardar el **1° de julio de 2021**.

Artículo Transitorio Vigésimo Quinto.

La UACM se compromete a proporcionar el servicio médico previsto en la Cláusula 42 del presente Contrato, a más tardar el 1° de julio de 2019.

***Se propone modificar por:***

La UACM se compromete a proporcionar el servicio médico previsto en la Cláusula 42 del presente Contrato, a más tardar el **1° de julio de 2021**.

Artículo Transitorio Vigésimo Sexto.

En un plazo de tres (3) meses la Universidad y el SUTUACM establecerán mesas de trabajo para definir la instalación de guarderías en los planteles y sedes que acuerden ambas partes.

Artículo Transitorio Vigésimo Séptimo.

A más tardar el día 1° de Septiembre de 2019, se instalará una comisión bilateral para llevar a cabo un censo para detectar cuales son las prioridades en las enfermedades en los infantes hijos de trabajadores. Hecho lo anterior, a más tardar el 1° de Noviembre de 2019 la comisión bilateral localizará las instituciones públicas y privadas que atiendan a las necesidades de los menores hijos. Concluido lo anterior, se solicitarán convenios de colaboración con las instituciones públicas y con las instituciones privadas, se solicitará la aplicación de un convenio para descuentos en la atención médica de las y los hijos de las personas trabajadoras.

Artículo Transitorio Vigésimo Octavo.

La Universidad se compromete a realizar convenios con diferentes proveedores para la adquisición de equipo de cómputo, con la finalidad de lograr las mejores condiciones de financiamiento para las y los trabajadores en un plazo máximo de tres meses posteriores a la firma del convenio de revisión contractual y salarial ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Artículo Transitorio Vigésimo Noveno.

Las partes convienen que en el término de seis meses a partir de la firma del convenio de revisión contractual y salarial ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, la Comisión Mixta de Administración del Contrato Colectivo de Trabajo revisará los casos de las y los trabajadores que hayan ingresado al servicio de la universidad antes del primero (1) de abril de 2005, independientemente de su régimen de contratación, para determinar los alcances e impactos jurídicos, administrativos y financieros que implique dar cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, tanto para la Universidad como para las y los trabajadores, con el fin de presentar una propuesta de cumplimiento para ambas partes, quedando ésta sujeta a los esquemas y plazos que se acordaran con el ISSSTE.

Artículo Transitorio Trigésimo.

Previo a someter a aprobación, los próximos calendarios escolares al Consejo Universitario, la Universidad los dará a conocer al Sindicato para que en caso de considerarlo necesario emita su opinión.

Artículo Transitorio Trigésimo Primero.

La Universidad se compromete a realizar un diagnóstico en un plazo de seis meses a partir de la firma del Convenio ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, respecto de las necesidades y posibilidades de espacios para lactancia, con el propósito de brindar lugares adecuados a las trabajadoras que así lo requieran y soliciten.

**Artículo Transitorio Trigésimo Segundo.**

***La Universidad se compromete a otorgar una compensación equivalente a siete días de salario mínimo mensual vigente, por cada uno de los meses que las y los trabajadores académicos, así como aquellos administrativos cuya naturaleza de sus***



***funciones les demande del uso de un equipo de cómputo y del gasto de luz, para el desarrollo de sus funciones. Esto, en tanto que es responsabilidad del patrón proveer a sus trabajadores de todos los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.***

***En este sentido, se consideraría esta compensación mensual desde el mes de abril del 2020, y hasta el momento en que sea posible el regreso a laborar en las instalaciones universitarias, una vez que el semáforo epidemiológico se encuentre en color verde.***

Artículo Transitorio Trigésimo Segundo.

Ambas partes manifiestan su conformidad en un incremento salarial de 8% (ocho por ciento) sobre los salarios integrados vigentes. Este incremento aplicará de manera retroactiva desde el primero de enero del presente año (2021), de igual manera se aplicaran los estímulos económicos por cada cinco (5) años de servicio a la Universidad que refiere la cláusula 40 bis (Quinquenios).

Transitorios derivados de la revisión salarial y por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo:

De la cláusula 41: La administración se compromete a presentar la propuesta de ruta en la próxima mesa de negociación del 25 de febrero de 2020. Luego de acordar la ruta que dé solución a este incumplimiento se conformará una comisión bilateral que dé seguimiento al cumplimiento inmediato de esta cláusula.

Ambas partes acuerdan que, al terminar la negociación salarial, se instalará la comisión bilateral que atienda la cláusula 41. Una vez ingresados los acuerdos de esta negociación a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con un plazo no mayor a 10 días hábiles se instalará la comisión ex profeso para dar cumplimiento a esta cláusula.

***Se propone actualizar las fechas:***

***La administración se compromete a presentar la propuesta de ruta en la próxima revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo 2021.*** Luego de acordar la ruta que dé solución a este incumplimiento se conformará una comisión bilateral que dé seguimiento al cumplimiento inmediato de esta cláusula.

Ambas partes acuerdan que, al terminar la negociación salarial, se instalará la comisión bilateral que atienda la cláusula 41. Una vez ingresados los acuerdos de esta negociación a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con un plazo no mayor a 10 días hábiles se instalará la comisión ex profeso para dar cumplimiento a esta cláusula.

De la cláusula 63: La representación de la UACM se compromete a presentar las propuestas de posibles empresas que puedan dar mejor alternativa de precio una vez que la representación sindical aporte el censo. La representación sindical solicitará al CGR la elaboración, implementación sistematización y presentación de un censo respecto de

quienes están interesados en adquirir equipo de cómputo en los términos de la cláusula 63. En cumplimiento a esta cláusula, se acuerda que el día 14 de marzo de 2020 se presentará la lista de trabajadores y listado de productos del censo mencionado. Una vez presentada la información ambas partes conformarán una comisión temporal bilateral que dará seguimiento a la puesta en marcha de esta cláusula y establecerán los criterios administrativos en cuanto al monto máximo de compra, periodicidad y aplicación de descuentos entre otros.

***Se propone actualizar las fechas:***

La representación de la UACM se compromete a presentar las propuestas de posibles empresas que puedan dar mejor alternativa de precio una vez que la representación sindical aporte el censo. La representación sindical solicitará al CGR la elaboración, implementación sistematización y presentación de un censo respecto de quienes están interesados en adquirir equipo de cómputo en los términos de la cláusula 63. En cumplimiento a esta cláusula, se acuerda que ***en cuanto se aborde la discusión de esta cláusula en la próxima revisión integral del CCT, se presentará la lista de trabajadores y listado de productos del censo mencionado.*** Una vez presentada la información ambas partes conformarán una comisión temporal bilateral que dará seguimiento a la puesta en marcha de esta cláusula y establecerán los criterios administrativos en cuanto al monto máximo de compra, periodicidad y aplicación de descuentos entre otros.

De la cláusula 42.1: Se acuerda que una comisión temporal bilateral dé seguimiento al cumplimiento de esta cláusula hasta la entrega de medicamentos y en Casa Talavera y Centro Vlady se provea el botiquín necesario, así como elaborar los protocolos de primera atención. La administración se compromete a informar al CU respecto de la necesidad de contratar más médicos que permitan satisfacer la atención médica en los horarios, planteles y edificios que sólo cuenten con un turno de atención.

La administración se compromete a cumplir con la entrega de los medicamentos 10 días hábiles posteriores a la culminación de la negociación 2020.

La Administración se compromete a ingresar el oficio de petición al CU del cumplimiento de la cláusula 42 del Contrato Colectivo de Trabajo, marcándole copia de conocimiento al Sindicato.

***Se propone actualizar las fechas:***

Se acuerda que una comisión temporal bilateral dé seguimiento al cumplimiento de esta cláusula hasta la entrega de medicamentos y en Casa Talavera y Centro Vlady se provea el botiquín necesario, así como elaborar los protocolos de primera atención. La administración se compromete a informar al CU respecto de la necesidad de contratar más médicos que permitan satisfacer la atención médica en los horarios, planteles y edificios que sólo cuenten con un turno de atención.

La administración se compromete a cumplir con la entrega de los medicamentos ***10 días hábiles posteriores a la culminación de la negociación 2021.***

La Administración se compromete a ingresar el oficio de petición al CU del cumplimiento de la cláusula 42 del Contrato Colectivo de Trabajo, marcándole copia de conocimiento al Sindicato.

De la cláusula 52: Sobre el resarcimiento de la violación a la cláusula 52 del CCT, la Administración se compromete a llevar a cabo un censo de los trabajadores para identificar a quienes estarán interesados en la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Generales y Mayores.

La Administración se compromete a presentar una cotización de las aseguradoras que puedan brindar el servicio de Seguro de Gastos Médicos Generales y Mayores al personal de esta Universidad. La fecha comprometida es el 15 de mayo. Se modifica la fecha inicial de este acuerdo para el 15 de noviembre de 2020.

En lo relativo a la forma en que se resarcirá esta prestación por su incumplimiento en los años anteriores, la Administración se compromete a presentar mañana (27 de febrero), una propuesta de fecha en la que se entregará el monto a que asciende el presupuesto que no se ha ejercido para el pago de esta prestación desde su incorporación en el CCT en el año 2009. Dicha fecha no excederá la primera quincena de marzo. Se modifica la fecha inicial de este acuerdo para el 15 de noviembre de 2020.

Una vez que se cuente con esta información se retomará la discusión sobre esta cláusula.

***Se propone actualizar las fechas:***

Sobre el resarcimiento de la violación a la cláusula 52 del CCT, la Administración se compromete a llevar a cabo un censo de los trabajadores para identificar a quienes estarán interesados en la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Generales y Mayores.

La Administración se compromete a presentar una cotización de las aseguradoras que puedan brindar el servicio de Seguro de Gastos Médicos Generales y Mayores al personal de esta Universidad. La fecha comprometida es el 15 de mayo. ***Se modifica la fecha inicial de este acuerdo para el 15 de abril de 2021.***

En lo relativo a la forma en que se resarcirá esta prestación por su incumplimiento en los años anteriores, la Administración se compromete a presentar mañana (27 de febrero), una propuesta de fecha en la que se entregará el monto a que asciende el presupuesto que no se ha ejercido para el pago de esta prestación desde su incorporación en el CCT en el año 2009. Dicha fecha no excederá la primera quincena de marzo. ***Se modifica la fecha inicial de este acuerdo para el 15 de abril de 2021.***

Una vez que se cuente con esta información se retomará la discusión sobre esta cláusula.

De la cláusula 64: Sobre el resarcimiento de la violación de la cláusula 64 del CCT.

La Administración de la Universidad se compromete a entregar los uniformes y equipos de protección como lo estipula el CCT en lo relativo a su cantidad y forma.

Se entregará en una comisión bilateral para verificar la calidad de los materiales y características de los uniformes para cada área. Será esta comisión la que entregará los uniformes. Dicha comisión participará como observadora en los procesos de licitación.

Se conformará dicha comisión bilateral a los diez (10) días hábiles posteriores a la culminación de la negociación 2020 e iniciará funciones de manera inmediata.

***Se propone actualizar las fechas:***

Sobre el resarcimiento de la violación de la cláusula 64 del CCT.

La Administración de la Universidad se compromete a entregar los uniformes y equipos de protección como lo estipula el CCT en lo relativo a su cantidad y forma.

Se entregará en una comisión bilateral para verificar la calidad de los materiales y características de los uniformes para cada área. Será esta comisión la que entregará los uniformes. Dicha comisión participará como observadora en los procesos de licitación.

Se conformará dicha comisión bilateral a los diez (10) días hábiles posteriores a la culminación de la negociación **2021** e iniciará funciones de manera inmediata.

Del Transitorio segundo: Se revisará en la Comisión Mixta de Administración del Contrato Colectivo de Trabajo (CMACCT).

***Se propone que la Universidad deje de tomar medidas unilaterales para resolver la situación laboral de quienes, por responsabilidad misma de esta Universidad, han laborado bajo esta condición desde hace más de 10 años.***

De la Cláusula 39: Se acuerda que, en la Comisión Mixta de Administración del CCT, en un plazo máximo de 10 días hábiles luego de depositado el Convenio de esta Negociación, se precisará la deuda de tres (3) días que mantiene la UACM en el periodo vacacional y en consecuencia el pago de la prima vacacional, a partir de la información que aporte el SUTUACM.

***Se propone revisar por:***

Una vez que concluyó la Negociación salarial 2020, la Administración de la Universidad cortó comunicación con la representación sindical, razón por la cual no se cumplió este acuerdo.

Por tanto, se debe resarcir esta violación a la cláusula 39, al citado acuerdo y pagar el retroactivo correspondiente a las y los trabajadores.

Del incremento salarial:

La Administración se compromete a que entregará el desglose de la propuesta de incremento salarial de 3.4% para el año 2020, por nivel salarial, así como el impacto en

impuestos y el monto final que el trabajador recibirá en mano por quincena. La fecha comprometida es el 27 del febrero del presente.

***Este acuerdo no se cumplió, se solicitó en un par de ocasiones a la Universidad que entregara la información correspondiente al pago del incremento y del respectivo retroactivo, y la administración de la Universidad no atendió las peticiones.***

***Por tanto, no hay información oficial por parte de la UACM, lo que hace necesario la urgencia de transparentar este dato para dar certeza a las y los trabajadores.***

***Por esta razón, es que a continuación aparece el Tabulador 2019, que no ha sido actualizado por la UACM, por lo que solicitamos a la autoridad laboral, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, solicite a la UACM claridad sobre el pago de salarios a las y los trabajadores de esta casa de estudios.***

#### TABULADOR ANEXO

al Contrato Colectivo de Trabajo que celebran la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

TABULADOR REGIONAL AUTORIZADO 2019				
NIVEL	SALARIO TABULAR	RECONOCIM. MENSUAL BRUTO	ASIGNACIÓN ADICIONAL BRUTO	TOTAL MENSUAL BRUTO
16.0	\$6,577.00	.	.	\$6,577.00
18.0	\$13,995.00	-	\$280 .00	\$14,275 .00
20.0	\$23,140.00	.	\$463 .00	\$23,603 .00
20.S	\$25,347 .00	-	\$1,153.00	\$26,500.00
85.6	\$25,347.00	-	\$10,175 .00	\$35,522.00 .
85.7	\$25,347.00	.	\$11,853.00	\$37,200.00

29.5	· \$25,347 .00	\$28,629.00	,. , ..	\$53,976.00
------	-------------------	-------------	---------	-------------

Este tabulador anexo se inserta en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, la Cláusula 14 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, y por acuerdo de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, y debe considerarse parte integrante del mismo.