



**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA NUMERO CINCO DE LA LOCAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE EN EL ESTADO
P R E S E N T E**

CONSEJO EJECUTIVO DEL EL
MICHOACAN DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

Los que suscribimos **ING. TERESA BAUTISTA HERNÁNDEZ Y GERARDO BOLAÑOS JIMÉNEZ**, con el carácter que tenemos reconocido dentro de los autos del emplazamiento a huelga, expediente al rubro indicado, por revisión de las condiciones generales de trabajo, comparecemos a exponer:

QUE HEMOS LLEGADO A UN ARREGLO CONCILIATORIO QUE PONE FIN AL EMPLAZAMIENTO A HUELGA QUE NOS OCUPA, MEDIANTE EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, MISMO QUE PONE FIN AL PRESENTE CONFLICTO LABORAL, EL CUAL SUJETAMOS AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CLAÚSULAS:

PRIMERA.- Ambas partes se reconocen recíprocamente la personalidad y el interés jurídico con el cual comparecen a celebrar el presente convenio para todos los efectos legales procedentes.

SEGUNDA.- Los comparecientes manifiestan que han llevado a cabo la revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2018, así como la revisión anual del tabulador de salarios que estará vigente durante el presenta año 2015 dos mil quince.

TERCERA.- Con motivo de la revisión salarial que han llevado a cabo las partes en términos de lo dispuesto por el artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, la Universidad Tecnológica de Morelia otorga a sus trabajadores los siguientes incrementos:

La Universidad Tecnológica de Morelia, se obliga a otorgar a todos sus trabajadores un incremento del 3.4 % (tres punto cuatro por ciento) directo al Sueldo tabular por incremento salarial anual y el 1.1 % (uno punto uno por ciento) directo a las prestaciones, para las cuales otorga la federación la mejora por revisión de las condiciones generales del trabajo, cuyos incrementos tendrán efectos retroactivos a partir del 01 primero de febrero del año 2015 dos mil quince, para todas y cada una de las categorías que se establecen en el tabulador de sueldos vigentes, pagaderos y regularizados a más tardar en la quincena 21 veintiuno del año 2015 dos mil quince; asimismo la Universidad deberá



realizar el pago de la retroactividad correspondiente al incremento salarial y de prestaciones en la quincena 22/2015. En el caso de que el incremento salarial anual y el correspondiente a prestaciones autorizadas por la federación, sean mayores a los porcentajes establecidos en la presente cláusula la Institución realizará de manera inmediata a la fecha de la notificación de la disponibilidad del recurso, la regularización y el pago de los rubros como corresponda.

CUARTA.- Ambas partes acuerdan en depositar a más tardar el día 15 de Diciembre de la presente anualidad el Tabulador de Salarios, que estará vigente del 01 primero de febrero del año 2015 dos mil quince al 31 treinta y uno de Enero del año 2016 dos mil dieciséis.

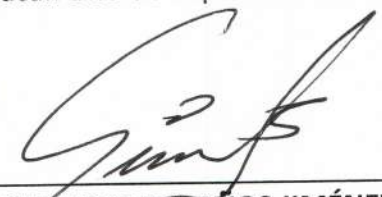
QUINTA.- Las partes ratifican en sus términos el Contrato Colectivo de Trabajo que regirá las relaciones laborales en la Universidad durante el periodo de su vigencia (2015-2018), y que en este momento depositan por triplicado para que surta sus efectos legales que conforme a derecho proceda, a fin de que se asiente en cada uno de los ejemplares la razón de su depósito correspondiente y que se ordene entregar un tanto a cada una de las partes comparecientes en los términos de ley. Así mismo se dejan sin efecto los convenios anteriores, toda vez el Contrato Colectivo de Trabajo que en este momento se deposita ya integra los mismos, por lo que ahora subsiste únicamente el presente Convenio.

SEXTA.- Por su parte el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Morelia, manifiesta que ha quedado satisfecho su interés jurídico profesional planteado y en este acto se desiste lisa y llanamente del pliego petitorio y del emplazamiento a huelga dentro del presente conflicto colectivo de trabajo en el cual comparecemos.

SÉPTIMA.- Las partes ratifican en sus términos el presente Convenio y solicitan que se sancione de legal, por no contener renuncia de derechos de los Trabajadores, ni cláusula alguna contraria a la moral y las buenas costumbres, pidiendo que el mismo sea elevado a la categoría de laudo ejecutoriado, obligando a las partes a estar y pasar por el en todo tiempo y lugar, ordenando el archivo del expediente en que se actúa, como asunto total y definitivamente concluido.

Morelia, Michoacán a 09 de Septiembre del 2015.


ING. TERESA BAUTISTA HERNÁNDEZ
Rectora de la Universidad
Tecnológica de Morelia


L.I. GERARDO BOLAÑOS JIMÉNEZ
Secretario General del SUTUTEM

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE MORELIA
2015 – 2018**



GOBIERNO EJECUTIVO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación y Arbitraje

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

CLÁUSULA 1. Las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de Morelia y sus trabajadores de base, se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, con excepción de los trabajadores de confianza. Las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo son obligatorias tanto para la Universidad como para sus trabajadores de base. En los casos no previstos en este contrato se aplicará la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Decreto de Creación de la Universidad y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo. Ordenamientos vigentes a la firma del presente Contrato.

CLÁUSULA 2.- Los aspectos de carácter exclusivamente académicos quedan reservados a la Universidad en los términos del Artículo 3°, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Decreto de Creación de la Universidad, y de la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 3.- Para la debida interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

I. UNIVERSIDAD.- La Universidad Tecnológica de Morelia, Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene como objeto formar técnicos Superiores Universitarios, así como la continuidad de la Licenciatura, a partir de egresados de Bachillerato, aptos para la aplicación de sus conocimientos en forma inmediata, creativos innovadores en la solución de problemas y necesidades productiva de la comunidad a través de la incorporación de los avances científicos y tecnológicos; realizar investigaciones científicas y tecnológicas para fortalecer la enseñanza tecnológica; llevar a cabo programas de vinculación con los sectores público, privado y social; promover la cultura nacional universal respetando la libertad de cátedra e investigación y de examen y discusión de las ideas dentro del marco de la legalidad y del respeto con capacidad para fijar y regular los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y demás trabajadores.

II. SINDICATO.- Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Morelia, de carácter gremial, que tiene como fin la defensa de los respectivos intereses laborales de los trabajadores sindicalizados, conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo.

COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO
MICHHOACÁN DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

III. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El acuerdo de voluntades que celebran por una parte la Universidad y por la otra el Sindicato, con objeto de establecer las condiciones según las cuales prestarán sus servicios los trabajadores.

IV. CONSTITUCIÓN.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

V. LEY.- La Ley Federal del Trabajo.

VI. DECRETO.- El Decreto de Creación de la Universidad Tecnológica de Morelia como Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, publicado en el Periódico Oficial del Estado con fecha 10 de agosto del 2000, en el Tomo CXXIV, número 94.

VII. IMSS.- Instituto Mexicano del Seguro Social.

VIII. REGLAMENTO INTERIOR.- El Reglamento Interior de la UTM, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 22 de diciembre del 2011 TOMO: CLIII NÚM 28.

IX. LEY DE IMSS.- La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

X. JUNTA LOCAL.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.

XI. REPRESENTANTES.

- a) De la Universidad: las personas a quienes confieren ese carácter el Decreto de Creación y el Reglamento Interior de la Universidad.
- b) Del Sindicato: El Comité Ejecutivo del Sindicato, facultado conforme a sus estatutos para tratar y resolver los asuntos laborales que surja en el ámbito de su competencia con motivo de la aplicación del presente Contrato y de la Ley.

XII. COMISIONES MIXTAS- Son aquellas, integradas de manera bipartita Por la Universidad y el Sindicato, Constituidas de acuerdo con los reglamentos respectivos.

XIII. TRABAJADOR.- Persona física que presta sus servicios personales profesionales a la Universidad, en forma personal y subordinada mediante el pago de un Salario.

XIV. TABULADOR.- El documento oficial que emite y autoriza la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dado a conocer a través de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la Secretaría de Educación Pública mediante el cual se establece el Salario tabular mensual para cada categoría y nivel de los trabajadores, definidos en este Contrato.

XV. ADSCRIPCIÓN.- Área de trabajo asignada al Trabajador para prestar sus servicios.

XVI. ANTIGÜEDAD.- El tiempo efectivo laborado por un trabajador para la Universidad.

XVII. DEFINICIÓN DE PUESTOS DEL PERSONAL.- Es el documento que describe los requisitos que debe cubrir un trabajador para desempeñar una categoría, así como las actividades que se desempeñan en el mismo.

XVIII. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- Es el instrumento legal celebrado entre los Trabajadores y la Universidad, de manera individual para formalizar la relación laboral, que debe de contener los requisitos del artículo 25 de la Ley.

XIX. RECTOR.- Es el representante legal de la Universidad, designado por el C. Gobernador del Estado de Michoacán de Ocampo, de conformidad con el Decreto de Creación.

XX. RIPPPA.- El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad Tecnológica de Morelia Documento debidamente autorizado por el Consejo Directivo de la Universidad.

XXI. SALARIO TABULAR.- Es la retribución que paga la Universidad a los trabajadores, mismo que emite y autoriza la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, dado a conocer a través de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la Secretaría de Educación Pública.

XXII. SALARIO INTEGRADO.- Es la retribución que se integra de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, con los pagos hechos en efectivo por



134

cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

XXIII. COMISIÓN ACADEMICA DICTAMINADORA.- Es el órgano designado por el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Morelia, cuya función es la de calificar y dictaminar acerca de los méritos académicos y profesionales de los aspirantes a obtener una plaza mediante un concurso de oposición.

CAPÍTULO II DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

CLÁUSULA 4.- La Universidad y el Sindicato convienen en reconocer como Trabajadores de confianza a todos aquellos que desempeñen funciones de Dirección, Administración, Inspección, Vigilancia y Fiscalización a nivel general dentro de la Universidad, así como aquellos que tengan encomendado el manejo de fondos, datos de estricta confidencialidad y valores. Son plazas de confianza: Rector, Abogado General, Direcciones de Área, Direcciones de Carrera, Jefaturas de Departamento, la Cajera y Técnicos de Contabilidad.

CLÁUSULA 5.- El Trabajador que pase a cubrir un puesto de confianza dentro de la misma Universidad y que cuente con Contrato por Tiempo Indeterminado, al término de esta función, podrá regresar a su puesto original que ocupaba al siguiente día del término de su función, siempre y cuando siendo sindicalizado hubiere pedido permiso por escrito al Sindicato y se lo hubiese autorizado.

CAPITULO III DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACIÓN

CLÁUSULA 6.- La naturaleza de las relaciones de trabajo no se verán afectadas en ningún caso, por la forma de pago que adopte la Universidad por el trabajo prestado; en consecuencia los trabajos materia de la relación Laboral serán regidos por el presente Contrato.

CLÁUSULA 7.- El Ingreso, Permanencia, Promoción y Contratación por tiempo indeterminado del personal académico de la Universidad, se realizará en términos

de lo establecido en el artículo 14 del Decreto de Creación de la Universidad y el presente Contrato Colectivo.

Las Comisiones Internas a que hace referencia el Decreto de Creación de la Universidad en su Artículo 14, para efectos del ingreso y permanencia se denominarán Comisiones Académicas Dictaminadoras y se integrarán por los tres profesores mejor evaluados por cada programa educativo (dos de tiempo completo y uno de asignatura); y un profesor de tiempo completo suplente, que entrará en funciones cuando uno de los titulares tenga algún impedimento para participar, ya sea por conflicto de interés u otra razón que le imposibilite para participar en una evaluación determinada, quienes estarán en su cargo un año, deberán realizar sus funciones en base al RIPPPA y demás disposiciones aplicables, debiendo cumplir también con los siguientes requisitos:

1. Ser trabajador Docente contratado por tiempo indeterminado;
2. Contar con el más amplio prestigio en la Universidad.
3. Haber obtenido un índice de desempeño superior al 85% en el último año de Servicios;
4. Contar con el perfil académico y con los conocimientos teóricos – prácticos acorde al programa educativo adscrito con un 60% al menos de las materias de especialización.

CLÁUSULA 7 Bis.- En el caso de plazas administrativas de nueva creación, vacantes, suplencias y promociones que ocurran, serán cubiertas por personas a propuesta del Sindicato, por lo que la Universidad Tecnológica de Morelia, se obliga a comunicar cuando de las referidas plazas se trate, inmediatamente de creadas éstas o que queden vacantes, a fin de que se proceda a realizar las propuestas debidamente soportadas en la Cédula de Valuación de Puestos para el Personal Administrativo, disponiendo el Sindicato de 5 cinco días hábiles para cumplir con las propuestas y en caso de omisión, la Institución hará la contratación correspondiente.

CLÁUSULA 8.- El Sindicato tendrá únicamente el carácter de observador, en la aplicación del Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal Académico de la Universidad Tecnológica de Morelia.

CLÁUSULA 9.- Para poder ingresar como trabajador a la Universidad se requiere:

- I. Contar con el perfil que requiere el puesto de acuerdo a la Cédula de Valuación de Puestos para el Personal Administrativo y el Perfil de

Puestos Académicos elaborado por la Universidad y sujetarse al procedimiento de selección y contratación establecido por la Universidad, debiendo obtener a juicio de ésta en las evaluaciones que se apliquen, resultados satisfactorios; y,

GOBIERNO EJECUTIVO DEL ESTADO
MICHOACÁN DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

II. Presentar la siguiente documentación:

- a) Solicitud de empleo;
- b) Acta de nacimiento que demuestre ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso de extranjeros quienes solo podrán ingresar como Trabajadores acreditando legalmente su calidad migratoria que les permita desempeñar la actividad de que se trate, y estar autorizados por la autoridad competente para el desempeño de actividades remuneradas;
- c) Constancia o certificado médico de buena Salud;
- d) Certificado de no antecedentes penales;
- e) Identificación oficial con fotografía;
- f) Copia de comprobante de domicilio;
- g) Copia de la clave única del registro de población (CURP);
- h) Presentar dos cartas de recomendación de empleos anteriores que permitan comprobar su disciplina, eficiencia y responsabilidad en el trabajo;
- i) Currículum Vitae con originales para el cotejo y con copia para el archivo de la documentación que soporta;

III. No estar inhabilitado para el ejercicio público.

IV. Las demás que resulten necesarias según la actividad a desarrollar; todos los requisitos deberán acreditarse con los documentos o con los medios idóneos que la Universidad establezca y que legalmente correspondan.

V. Las que estén establecidas en el RIPPPA.

CLÁUSULA 10.- Cuando un aspirante cubra los requisitos de ingreso establecidos por la Universidad, firmará un contrato individual de trabajo a través del cual se formaliza la relación jurídica de trabajo entre la Universidad y el trabajador, precisando el carácter del mismo de conformidad con el artículo 25 de la Ley. El Contrato individual de trabajo que se firme no podrá ser concertado en condiciones inferiores al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

UNIVERSIDAD EJECUTIVO DEL D.F.
MICHOACÁN DE OCAÑO
Junta Local de Conciliación
de Trabajo

CLÁUSULA 11.- Los Trabajadores al servicio de la Universidad se clasificarán de la forma siguiente:

1. Por su función en:

- a) Trabajadores de confianza, los señalados en la cláusula cuarta del Presente Contrato Colectivo de trabajo;
- b) Trabajadores en general, los no incluidos en dicha cláusula;
- c) En personal académico clasificado en:

Profesor titular A
Profesor titular B
Profesor titular C
Profesor asociado A
Profesor asociado B
Profesor asociado C
Técnico Académico A
Técnico Académico B
Técnico Académico C
Profesor por asignatura B;

2. Por la duración de la relación individual de trabajo:

- a) De planta permanente o por tiempo indeterminado. Aquellos que ocupan definitivamente un puesto conforme al tabulador, los profesores por asignatura, profesores de tiempo completo y Técnicos Académicos cuya contratación es por tiempo indeterminado;
- b) Por tiempo determinado. Lo que señala el artículo 37 de la Ley Federal de Trabajo;

c) Por obra determinada. Aquellos que se contratan para realizar una obra determinada, siempre que la naturaleza de la obra así lo exija y que la obra no constituya una actividad normal permanente de la Universidad;

d) De planta temporal. Aquellos que se contratan para realizar una actividad recurrente o cíclica para la Universidad.

CLÁUSULA 12. La contratación del trabajador sindicalizado será por tiempo indeterminado o por tiempo u obra determinada, en este segundo caso, si la materia de trabajo persiste entendida como la matrícula registrada en el cuatrimestre correspondiente, la relación se prorrogará por tiempo indeterminado, siempre y cuando exista el caso de seis contratos cuatrimestrales consecutivos y no esté cumpliendo una suplencia. Ambas partes convienen en no establecer un límite de horas/semana/mes por otorgar a los profesores por asignatura que alcancen su contratación por tiempo indeterminado, esta serán asignadas de acuerdo a la matrícula alcanzada, al área de especialidad y las materias en las que haya sido habilitado por la Universidad; lo anterior de conformidad y en apego a las siguientes fracciones:

I. Los profesores de asignatura sindicalizados adquirirán la contratación por tiempo indeterminado en las siguientes modalidades:

1. Al profesor que cuente con seis contrataciones cuatrimestrales consecutivos se le otorgará un contrato por tiempo indeterminado por veinte horas base frente a grupo.

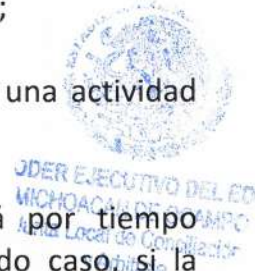
2. Al profesor que cuente con cinco años consecutivos de servicio se le otorgará un contrato por tiempo indeterminado por treinta horas base frente a grupo.

precisando que en los casos anteriores, solo se pagarán las horas efectivamente laboradas frente a grupo o debidamente justificadas con un proyecto académico, para lo cual además deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Solicitar por escrito el dictamen correspondiente a la Comisión Académica Dictaminadora sobre su contratación por tiempo indeterminado;

b) Contar con el perfil que requiere el puesto;

c) Contar con Licenciatura o ser T.S.U. titulado por la Universidad Tecnológica de Morelia, afín a la materia de trabajo. Para el caso de los profesores de idiomas contar con la documentación oficial que lo acredite para impartir la materia.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

I. Los Profesores de Tiempo Completo y Técnicos Académicos sindicalizados, deberán cumplir con los siguientes requisitos para la contratación por tiempo indeterminado:

1. Solicitar por escrito a la Comisión Académica su contratación por tiempo indeterminado.

2. Contar con el perfil que requiera el puesto de acuerdo al Perfil de Puestos Académicos elaborado por la Universidad.

3. Contar preferentemente con grado de maestría afín a la materia de trabajo.

II. Hecha la solicitud por escrito de contratación por tiempo indeterminado por parte de un trabajador académico a la Comisión Académica Dictaminadora correspondiente, ésta deberá contestar afirmativa o negativamente a la petición del trabajador en un término que no exceda de diez días hábiles, contados a partir de la recepción de la solicitud antes mencionada y en caso de omisión, se tendrá por emitido el dictamen a favor del trabajador. La Universidad realizará la contratación del trabajador académico en un término de 20 veinte días hábiles, observando que el trabajador haya ingresado por el Concurso de Oposición establecido en la Cláusula 7 del presente Contrato.

CLÁUSULA 12 BIS.- Los trabajadores administrativos sindicalizados, que hayan laborado un año de manera ininterrumpida, siempre y cuando no estén cubriendo un interinato para la Universidad, tendrán derecho a que se les otorgue un contrato por tiempo indeterminado, hecha la solicitud de contratación por tiempo indeterminado a la Comisión Mixta de Escalafón, ésta deberá contestar afirmativa o negativamente a la petición del trabajador en un término que no exceda de diez días hábiles, contados a partir de la recepción de la solicitud antes mencionada y en caso de omisión, se tendrá por emitido el dictamen a favor del trabajador. La Universidad realizará la contratación del trabajador administrativo, en un término de 20 veinte días hábiles, observando que el trabajador haya cumplido con lo establecido en la Cláusula 7 Bis del presente Contrato.

CLÁUSULA 13.- En los casos en que en el cuatrimestre inmediato posterior a la terminación de la relación laboral por tiempo determinado para cubrir un programa, no sea posible contratar a un trabajador docente sindicalizado debido a la carga académica a impartir en ese cuatrimestre, éste deberá ser



SECRETARÍA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE MICHOACÁN DE OCCAMPO
Junta Local de Conciliación y Arbitraje

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

considerado previa solicitud del interesado, en el cuatrimestre que se requieran sus servicios.

CLÁUSULA 14.- Para las promociones en el área académica, podrán participar en los concursos internos los trabajadores en activo, teniendo derecho de preferencia el trabajador sindicalizado.

La Universidad emitirá la convocatoria de promoción en Septiembre de cada año para el personal docente y administrativo, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal, del fondo que se genere por el esquema de trabajo establecido en la Cláusula 21.

La promoción del personal se realizará siguiendo los lineamientos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal de la Universidad, que apruebe el Consejo Directivo.

CLÁUSULA 15.- Para ascensos y promociones de los trabajadores administrativos se deberá tomar en cuenta en primer término a los sindicalizados cuyo perfil cubra los requisitos establecidos para el puesto vacante, su trayectoria laboral y profesional, la evaluación de su desempeño por la Comisión Mixta de Escalafón, así como su asistencia a los cursos de capacitación proporcionados por la Universidad.

CLÁUSULA 16.- El Trabajador prestará sus servicios en los términos establecidos en el Contrato Individual de Trabajo que celebre con la Universidad, para lo cual ambas partes se sujetarán al presente Contrato Colectivo, a las disposiciones de la Ley y al Decreto.

CLÁUSULA 17.- La Universidad reconoce al Sindicato como el legítimo representante de los intereses Laborales de los trabajadores sindicalizados y como titular y administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por representar el interés gremial y en consecuencia, se obliga a tratar única y exclusivamente con el Comité Ejecutivo del Sindicato, debidamente acreditado, todos los conflictos laborales que surjan entre la Universidad y los trabajadores por él representados en los términos de la Ley.

CLÁUSULA 18.- Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan las disposiciones legales aplicables.



A handwritten signature in black ink, located on the left side of the page, overlapping the text of Clause 15.

A handwritten signature in black ink, located on the left side of the page, overlapping the text of Clause 17.

CLÁUSULA 19.- Ambas partes se obligan a hacerse del conocimiento, por escrito, dentro de un término de diez días hábiles, el nombramiento de los nuevos funcionarios designados y/o representantes de cada una de ellas con facultades para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales que surgen en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación de este contrato.

CLÁUSULA 20.- En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores se pacten en este Contrato, serán renunciables e inferiores a los que consagra la Constitución, la Ley, el Decreto, la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIA Y VACACIONES

CLÁUSULA 21.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores están a disposición de la Universidad, de conformidad con lo establecido en el contrato individual de trabajo.

La jornada de trabajo se clasificará de conformidad con lo establecido en el Título tercero, Capítulo segundo de la Ley.

La duración de la jornada de trabajo del personal administrativo de la universidad será de 40 horas a la semana.

La duración de la jornada de trabajo del personal docente de tiempo completo de la Universidad, será de 40 horas a la semana distribuidas de la siguiente manera:

Los Profesores de Tiempo Completo podrán tomar hasta un máximo de 20 (veinte) horas/semana/mes en actividades frente a grupo, las restantes 20 (veinte) horas serán distribuidas de acuerdo a las necesidades académicas de la Universidad, no debiendo por ningún motivo disminuirse de 5 (cinco) horas para proporcionar atención personalizada a los alumnos del grupo bajo su responsabilidad y podrán también asumir hasta dos grupos de tutoría, de acuerdo a las necesidades específicas de cada programa educativo cuatrimestralmente.

Los Técnicos Académicos, además de fungir como auxiliares de prácticas en el laboratorio, responsables de los mismos y darles mantenimiento y soporte, podrán

JDER EJECUTIVO DEL EDU
MICHOCAN DE OCAMPO
y Arbitraje

asumir hasta un máximo de 15 (quince) horas/semana/mes frente a grupo de acuerdo a las necesidades académicas del Programa Educativo, al que estén adscritos y preferentemente en las asignaturas impartidas en los laboratorios asignados.

El trabajador tendrá una tolerancia de diez minutos, contados a partir de la hora establecida en el horario asignado a sus labores, para registrar su entrada, misma que se establecerá por los medios electrónicos establecidos por la Universidad, obligándose ésta a entregar al fin de mes, un comprobante del registro de entrada y salida a cada trabajador.

CLÁUSULA 22.- La Universidad otorgará un permiso a todas las madres trabajadoras que laboren en la Institución para atender sus hijos menores de 12 doce años, con media hora de la jornada diaria ya sea a la entrada o a la salida.

CLÁUSULA 23.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse horas a la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y no deberá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

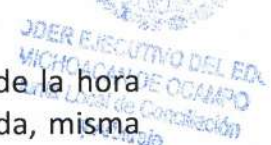
132
Será requisito indispensable para laborar tiempo extraordinario, cualquiera que sea este, que medie orden del Rector por escrito, salvo lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del establecido en el primer párrafo de esta cláusula.

CLÁUSULA 24.- El Trabajador disfrutará por cada cinco días de labores continuas, de dos días de descanso semanal con goce de salario íntegro, procurándose que tales días de descanso sean el sábado y el domingo.

CLÁUSULA 25.- Son días de descanso obligatorios con goce de Salario íntegro, los que señale el artículo 74 de la Ley, así como los que a continuación se señalan:

- a) La semana mayor;
- b) 5, 10 y 15 de Mayo;
- c) El tercer viernes del mes de junio.
- d) El segundo viernes del mes de agosto de cada año; y,
- e) Los que determine la Universidad con el Sindicato cumpliendo siempre con los 70 días académicos por cuatrimestre, establecidos en el modelo educativo.



CLÁUSULA 26.- Cuando a solicitud por escrito de la Universidad, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días de descanso obligatorio, se considerará extraordinario y el trabajador independientemente de su salario íntegro que por dicho día de descanso obligatorio les corresponda deberá percibir un salario íntegro doble por el servicio prestado.

CLÁUSULA 27.- Las remuneraciones correspondientes a las horas extraordinarias o por prestación de servicios en los días de descanso semanal u obligatorio, serán cubiertas por la Universidad dentro de los treinta días inmediatos posteriores.

CLÁUSULA 28.- Los Trabajadores disfrutarán de cuatro períodos anuales de vacaciones, de cinco días hábiles cada uno, de acuerdo a la calendarización realizada por la Universidad, siempre y cuando tengan por lo menos seis meses Laborados para la Universidad, y éstos serán dados a conocer por la Universidad y el Sindicato con diez días hábiles de anticipación para que se programen las guardias respectivas.

CLÁUSULA 29.- Los Trabajadores que por las necesidades propias del servicio de la Universidad, se requiera que continúen laborando en los periodos vacacionales establecidos, disfrutarán de sus vacaciones posteriormente, y en ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulativos con el período siguiente.

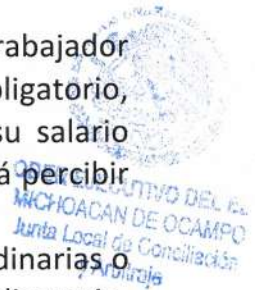
Cuando el trabajador tenga una incapacidad otorgada por el IMSS, cualquiera que sea su naturaleza y que ésta coincida con su periodo vacacional, éste será disfrutado al término de dicha incapacidad.

CLÁUSULA 30.- Los Trabajadores Sindicalizados tendrán derecho al pago proporcional por el tiempo laborado conforme la ley, de una prima vacacional de treinta días sobre el Salario que les corresponda, entregándose 15 días de la prima en el segundo periodo vacacional y los 15 días restantes en el cuarto periodo vacacional.

CLÁUSULA 31.- El Rector concederá a los Trabajadores licencia sin goce de sueldo, siempre y cuando lo soliciten por escrito, en los casos siguientes:

I. Para el desempeño de los puestos y funciones a que se refiere el artículo 42 fracciones V y VI de la Ley Federal del Trabajo.

II. Para atender asuntos particulares a solicitud del interesado previo visto bueno del inmediato superior jerárquico y autorización de la Rectoría, con



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

notificación a la organización sindical, toma cuenta las cargas de trabajo de la Universidad de la siguiente forma:

a) De tres días hábiles máximo en un cuatrimestre para trabajadores sindicalizados con una antigüedad mínima de un año, debiendo solicitarlo con 48 horas de anticipación;

a) De cuatro meses a un año a los trabajadores sindicalizados que tengan al menos 3 años de servicios, debiendo solicitarlo con 10 días hábiles de anticipación.

El permiso podrá ser prorrogable hasta por un periodo igual al solicitado.

CLÁUSULA 31 Bis.- El Rector concederá a los Trabajadores Sindicalizados licencia con goce de sueldo, siempre y cuando lo soliciten por escrito con 48 horas de anticipación o lo notifiquen en un plazo máximo de 24 horas en casos excepcionales sujeto a autorización del inmediato superior jerárquico, y autorización de la Rectoría en los casos siguientes:

I. Por concepto de días económicos percibiendo su Salario por 6 días laborables, 2 por cuatrimestre, estos no podrán ser otorgados un día antes o posteriores a descansos obligatorios y/o vacaciones.

II. Licencia de paternidad a los trabajadores varones por 10 días hábiles posteriores al nacimiento de su hijo, si la licencia coincide con el periodo vacacional se le repondrán al término del mismo.

III. A las madres trabajadoras que tengan a hijos enfermos menores de 12 años de edad, previa constancia otorgada por el IMSS.

IV. Para los trabajadores que contraigan matrimonio civil, la Universidad podrá conceder por única vez una licencia con goce de sueldo por cinco días hábiles. Este permiso deberá de tomarse dentro de los tres meses siguientes de contraído el matrimonio.

V. A todos los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales sindicales ordinarias y extraordinarias, siempre y cuando estas no impacten en las actividades académicas, previa notificación por escrito con 48 horas de anticipación a la Rectoría.



A handwritten signature in black ink, located on the left side of the page, partially overlapping the text of the document.

A handwritten signature in black ink, located on the left side of the page, partially overlapping the text of the document.

VI. Para quien obtenga el beneficio de realizar estudios de posgrado de conformidad con el programa de apoyo de la Secretaría de Educación Pública (SEP) que tenga como objetivo contribuir para que los Profesores de Tiempo Completo (PTC) de las instituciones públicas de educación superior alcancen las capacidades para realizar investigación – docencia, se profesionalicen, se articulen y se consoliden en cuerpos académicos.

COMITÉ EJECUTIVO DEL EDL
MICHOACAN DE OCAÑO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

VII. Por realizar un año sabático de investigación para la Universidad a los profesores de tiempo completo que cuenten con una antigüedad mínima de 6 años y un día, a un máximo de un trabajador por año, debiendo el académico beneficiado entregar el producto de su investigación en un plazo que no exceda a un mes de su incorporación a la Universidad, el incumplimiento de la entrega del producto de la investigación suspenderá el derecho para solicitar el año sabático subsecuentemente al que pudiera tener derecho. La Universidad considerará para el otorgamiento de tal licencia el estudio previo de la distribución de la carga académica y tutorial del docente, asignándola al resto de los Profesores de Tiempo Completo de la Universidad a efecto de no generar erogaciones adicionales por el otorgamiento de esta licencia.

VIII. La Universidad otorgará una descarga hasta de 30 horas de su carga horaria a dos integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato, debiendo para ello notificarlo por escrito a la Rectoría de la Universidad cada cuatrimestre, el Secretario General del Sindicato.

CLÁUSULA 32.- Para solicitar licencia con y sin goce de sueldo, los Trabajadores deberán hacerlo por escrito, entregando la solicitud a su jefe inmediato superior para visto bueno quien a su vez lo tramitará con la rectoría para su aprobación.

CLÁUSULA 33.- Las licencias con goce de sueldo por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fije la ley del IMSS.

CLÁUSULA 34.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les conceda licencia o incapacidad médica, en los términos establecidos por la ley del IMSS , debiendo estos comunicarlo a la Universidad dentro de las 24 horas siguientes a la fecha en que se le haya otorgado la licencia o incapacidad médica.

CAPÍTULO V SALARIO

CLÁUSULA 35.- Salario es la retribución tabular mensual que paga la Universidad a cada uno de sus Trabajadores por la prestación de sus servicios, y que se fija en el tabulador salarial que emite la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para el subsistema de Universidades Tecnológicas y que es parte del presente contrato.

CLÁUSULA 36.- La Universidad solo podrá realizar retenciones, descuentos o deducciones al salario del trabajador por los siguientes conceptos:

- I. Deudas u obligaciones contraídas con la Universidad, por concepto de pagos hechos en exceso, errores, pérdidas o averías debidamente comprobadas;
- II. Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que le fueren exigibles al Trabajador, mediante resolución judicial;
- III. Aportaciones al IMSS;
- IV. Pago de abonos para cubrir préstamos de vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o al mejoramiento de casa habitación del Trabajador o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;
- V. Retenciones de impuestos a cargo del Trabajador;
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias del sindicato;
- VII. Los demás autorizados expresamente por el Trabajador y los previstos en la Legislación aplicable;
- VIII. El monto total de los descuentos no podrá exceder de los porcentajes establecidos por la Ley.

CLÁUSULA 37.- La revisión integral del presente contrato debe hacerse cada dos años, y su revisión salarial debe hacerse cada año en base a la política salarial nacional definida para las Universidades Tecnológicas del País, por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debiendo cumplir con lo establecido en los artículos 399 fracción III y 399 bis de la Ley.

CLÁUSULA 38.- El pago de salarios se hará por quincena preferentemente los días 14 y 29 de cada mes. En caso de que la fecha de pago correspondiera a día inhábil o festivo, el pago se hará el día hábil anterior.

CLÁUSULA 39.- La Universidad otorgará a los trabajadores sindicalizados las siguientes prestaciones:

I. Pago de 45 días de Aguinaldo anual de acuerdo al Tabulador y al tiempo laborado durante el año, de conformidad con el tipo de contratación al término del ejercicio fiscal o al término del contrato individual de trabajo, debiendo pagarse en dos exhibiciones, en la segunda quincena del mes de noviembre y la segunda a más tardar el último día de labores del mes de diciembre;

II. Ayuda para despensa y material didáctico para los puestos que correspondan, según el tabulador;

III. Adicionalmente como prestaciones no ligadas al Salario y de conformidad con el tabulador y normatividad aplicable proporcionará ayuda para 50 anteojos y lentes, servicio de guardería, canastilla de maternidad, útiles escolares a todos los administrativos que lo requieran y al resto del personal, previo estudio socioeconómico que acredite la necesidad e impresión de tesis a quien lo solicite;

IV. Quinquenio.- El salario de los miembros del personal sindicalizado se incrementará, con una prestación por antigüedad en el servicio, de la siguiente manera: Al cumplir cinco años de servicio efectivo en la Universidad, se incrementará su salario en un 10%; en lo subsecuente por cada año cumplido de trabajo se incrementará su salario en un 2% hasta el vigésimo año de servicio; del primer día del vigésimo primero al último día del vigésimo quinto años de servicios efectivos cumplidos, se incrementará su salario en un 2.5% por cada año;

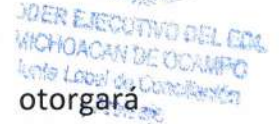
V. Seguro de vida.- La Universidad se obliga a pagar un seguro de vida en caso de fallecimiento del trabajador en activo, directamente a los beneficiarios que el trabajador designe por escrito ante la Universidad, mediante formato de designación de beneficiarios por la cantidad única de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), en un plazo máximo de 15 días naturales posteriores a la presentación de la documentación respectiva por parte de los beneficiarios;

VI. Ayuda de marcha funeraria.- En caso de defunción de un trabajador en activo, la Universidad se obliga a pagar por concepto de marcha funeraria una ayuda única de \$15,000.00 pesos (Quince mil pesos 00/100 M.N.) directamente a

UNION EJECUTIVO DEL EIA
MICHOACAN DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

1311

los beneficiarios que el trabajador designe por escrito ante la Universidad, mediante formato de designación de beneficiarios, la cantidad que se pagará en un plazo máximo de 15 días naturales posteriores a la presentación de la documentación respectiva por parte de los beneficiarios;



VII. Estímulo a la Excelencia en el Servicio.- La Universidad otorgará cuatrimestralmente a los trabajadores administrativos cuya contratación sea por tiempo indeterminado, un "Estímulo a la Excelencia en el Servicio" de \$1,500.00 (Un mil quinientos pesos 00/100 M.N.) siempre y cuando en las evaluaciones cuatrimestrales que aplique la Comisión Mixta de Escalafón al personal que obtenga al menos un 90% en los indicadores de satisfacción en el servicio;

VIII. Apoyo a estudios.- La Universidad otorgará un apoyo anual para realizar estudios superiores al personal académico preferentemente, con contrato por tiempo indeterminado; que tengan tres o más años de antigüedad y que no esté recibiendo ningún tipo de beca, previa solicitud entregada y validada por la Comisión Interna Académica de su Área de Adscripción, para el caso de personal docente y a la Comisión Mixta de Escalafón para el caso del personal administrativo, siempre que justifique estar realizando estudios en el área afín a la que fue contratado.

a. Hasta diez trabajadores en activo por la cantidad de \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M.N.) que se encuentren realizando estudios de licenciatura; y,

b. Hasta quince trabajadores en activo por la cantidad de \$1,500.00 (Un mil quinientos pesos 00/100 M.N. para quiénes se encuentren realizando estudios de maestría;

c. Hasta 8 trabajadores en activo por la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N. para quiénes se encuentren realizando estudios de doctorado.

IX. Ayuda del día de la madre. La Universidad otorgará a cada madre trabajadora en activo que tenga hijos, una ayuda única de \$750.00 (setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N), en la primera quincena de mayo;

X. Estimulo por el día del maestro. La Universidad otorgará a cada docente en activo la cantidad de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N) por concepto de estímulo por el día del maestro, en la primera quincena del mes de mayo de cada anualidad.

Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.

CAPÍTULO VI
DERECHOS Y OBLIGACIONES



CLÁUSULA 40.- Son derechos de los Trabajadores:

- I. Realizar sus actividades de acuerdo al principio de Libertad de cátedra y de investigación en su caso, dentro de un marco de respeto y atendiendo a los planes y programas vigentes en la Universidad;
- II. Conservar su empleo, en los términos de la legislación aplicable;
- III. Ascender a puestos de categoría superior en los términos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento;
- IV. Recibir de la Universidad los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo;
- V. Percibir el Salario devengado y las prestaciones que les correspondan;
- VI. Recibir de la Universidad capacitación y adiestramiento para desempeñar con mayor eficiencia sus labores;
- VII. Ocupar el puesto que desempeñaba en los casos en que se reintegre al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, suspensión Laboral o Licencia para ocupar un puesto de confianza;
- VIII. Disfrutar de los días de descanso semanal, de suspensión obligatorios, vacaciones y licencias en los términos establecidos en la Ley y en el presente Contrato;
- IX. Ser tratado en forma respetuosa por sus superiores, tanto de palabra como de obra;
- X. Las demás que les concedan las Leyes, reglamentos aplicables, este contrato y el contrato individual de trabajo.

CLÁUSULA 41.- Son obligaciones de los Trabajadores:

- I. Las establecidas en el artículo 134 de la Ley;



II. Promover en el alumnado, el respeto a la Institución, a sus directivos, a sus académicos, y en general hacia todo el personal que labore en la misma, en los términos contenidos en las disposiciones legales aplicables;

III. Someterse a los procesos de evaluación que establezca la Universidad con la finalidad de determinar su eficiencia y eficacia del trabajo;

IV. Asistir a las reuniones convocadas por la Universidad;

V. Asistir a cursos de capacitación y adiestramiento en que la Universidad programe su asistencia;

VI. Para el personal académico asesorar a los alumnos de acuerdo a su perfil académico;

VII. Los trabajadores docentes además por su actividad tendrán las siguientes:

a) Dar a conocer a sus alumnos, en el primer día de clase de cada cuatrimestre la planeación del curso, el programa, la forma de evaluación y bibliografía de la asignatura correspondiente;

b) Presentar al jefe inmediato de su adscripción, un informe escrito del desarrollo del curso al finalizar cada cuatrimestre;

c) Evaluar puntualmente el aprovechamiento de los alumnos de acuerdo con los procedimientos de evaluación establecidos por la Universidad;

d) Asistir puntualmente y en forma decorosa a cada clase, según el horario de la asignatura correspondiente;

e) Presentar al jefe inmediato un plan de trabajo al inicio de cada cuatrimestre;

f) Las demás establecidas por la Ley, el presente contrato colectivo, el contrato individual de trabajo, y demás disposiciones legales aplicables;

El personal académico de tiempo completo deberá:

Entregar a su jefe inmediato superior la planeación cuatrimestral de las 15 horas destinadas a la elaboración de proyectos y material didáctico, así como de las 10 horas destinada a la tutoría y asesoría de los alumnos.

Al término de cada cuatrimestre entregará a su jefe inmediato superior un informe y los productos relacionados con el inciso anterior.

CLÁUSULA 42.- Queda prohibido a los Trabajadores de la Universidad las señaladas a continuación:

- I. Las establecidas en el artículo 135 de la Ley;
- II. Impartir clases particulares remuneradas a los alumnos de la Universidad;
- III. Sustraer de las instalaciones de la Universidad, mobiliario, materiales y equipo, sin contar con permiso escrito de la autoridad correspondiente;
- IV. Suspendar labores propias o de otros Trabajadores injustificadamente;
- VI. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente.

CAPÍTULO VII RECISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CLÁUSULA 43.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad, las contenidas en el artículo 47 de la Ley.

CLÁUSULA 44.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el Salario, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la propia Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas y otros semejantes;

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

CLÁUSULA 45.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador las señaladas en el artículo 51 de la Ley.

CLÁUSULA 46.- Son causas de terminación de la relación laboral:

- a) La terminación del programa o vencimiento del término;
- b) El mutuo consentimiento de las partes;
- c) La muerte del Trabajador;
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo;
- e) Los casos previstos en el artículo 434 de la Ley;
- f) La renuncia del trabajador.

CAPÍTULO VIII CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 47.- A fin de mejorar la calidad e intensidad en el trabajo, la Universidad estará obligada a impartir capacitación a su personal y éste a recibirla, los cursos se

otorgarán de conformidad con las necesidades de actualización del personal de la Universidad.

CLÁUSULA 47 BIS.- La Universidad realizará el programa anual de capacitación y adiestramiento del personal académico y administrativo a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento bajo los siguientes lineamientos:

- a) La comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento propondrá el programa anual de capacitación para el cumplimiento personal académico administrativo que podrá incluir la participación de diplomados, cursos de formación y profesionalización docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal.
- b) La Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento considerará para los fines anteriores, los programas de intercambio con otras instituciones y los programas de apoyo federal y estatal;
- c) Los trabajadores académicos y/o administrativos recibirán por parte de la Universidad Tecnológica de Morelia, la documentación que valide la capacitación, el adiestramiento o la formación recibida, por cada uno de los eventos del programa anual de capacitación y adiestramiento en los que participe;
- d) Directores de carrera, jefes de Área y Departamento, están obligados a entregar a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento a más tardar en la tercera semana del mes de junio de cada año, las necesidades de capacitación del personal a su cargo;
- e) La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; con la información que se indica en el inciso d), elaborará el programa de capacitación anual que deberá concluirse a más tardar en la primer semana de agosto de cada año, a efecto de que éste en posibilidades de integrarse al proyecto de presupuesto o del ejercicio del año siguiente;
- f) En caso de que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, por cualquier motivo no elaborará el programa de capacitación, la representación sindical y la rectoría acordarán el proyecto para los efectos indicados en el inciso e);
- g) La Universidad, previo acuerdo con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, otorgará los permisos necesarios a los integrantes de la misma, para que participen en las reuniones que se programen, para tal efecto el calendario de reuniones se representará al Departamento de Recursos Humanos así mismo para la realización de las actividades necesarias para el desempeño de su encargo.

COMITÉ EJECUTIVO DEL A.
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MORELIA
Junio 1998

ABD

[Handwritten signature]

**CAPÍTULO IX
DE LA PREVISIÓN SOCIAL**



CLÁUSULA 48.- Los Trabajadores de la Universidad quedan protegidos en seguridad social respecto a los riesgos de trabajo de acuerdo a lo estipulado en la Ley y en la Ley del IMSS.

CLÁUSULA 49.- Las trabajadoras disfrutarán del descanso prenatal que otorgue la institución que brinde seguridad social a los trabajadores de la Universidad y de tres meses de descanso posteriores al parto, incluyendo la licencia post natal.

**CAPÍTULO X
DE LOS RIESGOS PROFESIONALES**

CLÁUSULA 50.- Los riesgos profesionales del trabajador se regirán por lo establecido en la Ley y en la Ley del IMSS.

CLÁUSULA 51.- Los riesgos profesionales son los accidentes y enfermedades a que estén expuestos los Trabajadores de la Universidad en el ejercicio o con motivo de su trabajo.

CLÁUSULA 52.- Los Trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, recibirán los servicios médicos que proporcione el IMSS.

**CAPÍTULO XI
DE LAS COMISIONES MIXTAS**

CLÁUSULA 53.- Las Comisiones Mixtas son órganos colegiados que se integran en forma bipartita por igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato.

CLÁUSULA 54.- Las comisiones mixtas se formarán conforme a los lineamientos normativos y jurídicos derivados del presente contrato, la Ley y demás legislaciones aplicables.

CLÁUSULA 55.- La Universidad proporcionará a las comisiones mixtas los recursos financieros y materiales necesarios para el desempeño en sus funciones previa autorización del programa anual respectivo por parte de rectoría.

CLÁUSULA 56.- En la Universidad existirán las siguientes comisiones mixtas:

- I. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, que se integra por dos miembros del Sindicato y dos de la Universidad;
- II. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que se integra por tres miembros del Sindicato y tres de la Universidad;
- III. Comisión Mixta de Escalafón para el personal Administrativo que se integra por tres miembros del Sindicato y tres de la Universidad; y,
- IV. Comisión Mixta General de Promoción, conformada por tres miembros de la autoridad y tres miembros del sindicato, los miembros del sindicato que integren la comisión deben de ser académicos laborando en la Universidad con el más alto desempeño en su trayectoria.
- V. Las demás que la Universidad y el Sindicato acuerden.

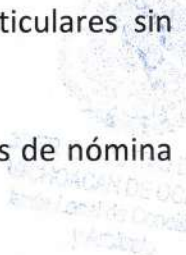

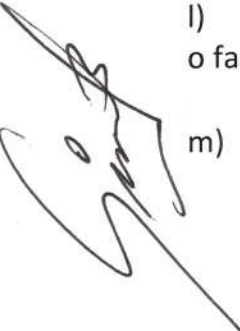
CAPÍTULO XII MEDIDAS DISCIPLINARIAS

CLÁUSULA 57.- El incumplimiento de los Trabajadores en las obligaciones estipuladas en la Ley, el presente contrato, y su contrato individual de trabajo, ameritarán por parte de la Universidad la aplicación de las sanciones siguientes:

- I. Amonestación verbal;
- II. Amonestación escrita;
- III. La rescisión de su relación de trabajo.

CLÁUSULA 58. - Serán causas de amonestación:

- a) Registrar la asistencia por otra persona;

- 
- b) Usar los teléfonos de la Universidad para tratar asuntos particulares sin permiso de su superior jerárquico;
- c) No acudir ante el área de recursos humanos a firmar los recibos de nómina correspondientes, en el periodo establecido para ello;
- d) Dedicarse a juegos de manos o de azar, proferir palabras obscenas o cruzar apuestas durante el trabajo;
- e) No dar cumplimiento a cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente contrato;
- f) Faltar al trabajo sin permiso o sin causa justificada;
- g) Cualquier otra falta que provoque alteraciones en la disciplina;
- h) Realizar actos de comercio dentro de las instalaciones de la Universidad con sus compañeros de trabajo o alumnos;
- i) Suspender sus labores o salir a la calle en horas de trabajo sin permiso escrito del jefe respectivo o autorizado por la Universidad;
- j) Fumar en el lugar de trabajo;
- k) Faltar a sus labores el día inmediato anterior o posterior a un día de descanso obligatorio;
- l) Introducir en áreas restringidas de la Universidad personas extrañas, amigos o familiares sin permiso;
- m) Reincidir en cualquiera de las faltas del artículo anterior.
- 
- 

CAPÍTULO XIII DE LOS APOYOS AL SINDICATO

CLÁUSULA 59.- La Universidad Otorgará los siguientes apoyos al sindicato:

I. Apoyo de fin de año. La Universidad entregará al sindicato la cantidad de \$2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 M.N). anualmente para apoyo de fin de año por cada uno de sus trabajadores sindicalizados, el depósito se deberá realizar en la primera semana del mes de diciembre en la institución bancaria que le señale el sindicato;

II. De la caja de préstamo. La Universidad le depositará al sindicato en la institución bancaria que le señale, la cantidad de \$4,500.00 (Cuatro mil quinientos pesos 00/100 M.N.), en la primera semana del mes de febrero de cada año por cada uno de sus trabajadores sindicalizados, para la creación de la caja de préstamo sindical;

III. Ayuda sindical. La Universidad le depositará al sindicato la última semana de cada mes, en la institución bancaria que le señale, la cantidad de \$2,600.00 (Dos mil seiscientos pesos 00/100 M.N.), por cada uno de sus trabajadores sindicalizados, por concepto de ayuda sindical;

IV. Apoyo al sindicato. La Universidad depositará mensualmente al sindicato la cantidad de \$35,000.00 (Treinta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) para gastos de representación, papelería y asesoría jurídica, en la institución bancaria que el Sindicato le señale;

V. Renta de oficinas. La Universidad depositará al Sindicato en la institución bancaria que le señale, el último día hábil de cada mes, la cantidad de \$5,250.00 (Cinco mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), para renta y servicios mensuales de oficinas sindicales;

VI. Promoción cultural y deportiva. La Universidad depositará al sindicato, en la institución bancaria que le señale, en la primera semana de junio de cada año, la cantidad de \$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.) por cada uno de sus agremiados para adquisición de uniformes deportivos y, depositará al sindicato, en la institución bancaria que le señale en la primer semana de los meses de junio y septiembre dos apoyos económicos para el fomento a la cultura y el deporte ,de sus agremiados, el primero por la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) y el segundo por la cantidad de \$ 65,000.00 (Sesenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.);

VII. Aniversario del sindicato. La Universidad depositará al sindicato, en la institución bancaria que le señale en la primera semana de julio de cada año, la

COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO
MICHOACAN DE OCAJAPAC
Junta Local de Conciliación y Arbitraje

América

[Signature]

cantidad de \$40,000.00 (Cuarenta mil pesos 00/100 M.N.) para sufragar los gastos del evento de aniversario del sindicato;

CLAÚSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Todas las disposiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y sus convenios, tienen vigencia a partir de la firma del mismo, por lo cual, no obstante lo previsto en la cláusula 37 de este Contrato, la próxima revisión general será el 31 de enero del año 2018.

SEGUNDA.- La Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar todas las acciones y las gestiones necesarias, para implementar un programa de Reestructuración Administrativa que permita a la Institución mejorar las condiciones laborales de los trabajadores administrativos, sin que ello perjudique el presupuesto que actualmente tiene asignado.

Se firma el presente a los 09 nueve días del mes de Septiembre del año 2015, en la Ciudad de Morelia, Michoacán.

POR LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MORELIA

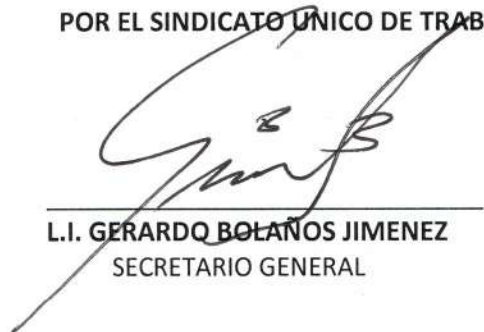


ING. TERESA BAUTISTA HERNÁNDEZ
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE MORELIA



LIC. ELEAZAR ZIZUMBO RICO
ABOGADO GENERAL

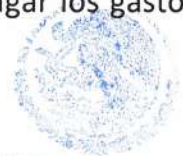
POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MORELIA



L.I. GERARDO BOLAÑOS JIMÉNEZ
SECRETARIO GENERAL




C.P. JOAQUÍN COLÍN SOTO
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN




ORDEN EJECUTIVO DEL ESTADO
MICHOACÁN DE OCAJUPA
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje


LGT. HEBER LEOPOLDO MANZO FERNÁNDEZ
SECRETARIO DE CONFLICTOS


M.E.R. MIGUEL AGUSTÍN HEREDIA VÁZQUEZ
SECRETARIO DE FINANZAS


M.I.S.D. GRACIELA ISOLINA MARTÍNEZ ÁVILA
SECRETARIA DE ACTAS


M.C. MAURICIO GUZMAN TAPIA
SECRETARIO DE SEGURIDAD E HIGIENE


M.G.T.I. SANTOS SOLÍS MALDONADO
SECRETARIO DE CULTURA Y DEPORTE

SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SEN
MICHOACÁN DE CAMPO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje