



***SUTUTEM***

*Por la justicia y equidad en el trabajo*

*Sindicato Único de Trabajadores de la  
Universidad Tecnológica de Morelia*

# **Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Tecnológica de Morelia**

## **2024 – 2026**

---

## ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES .....	1
CAPÍTULO II. DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA .....	4
CAPÍTULO III. DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACIÓN .....	4
CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES .....	11
CAPÍTULO V. SALARIO .....	16
CAPÍTULO VI. DERECHOS Y OBLIGACIONES .....	19
CAPÍTULO VII. RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL....	22
CAPÍTULO VIII. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO .....	23
CAPÍTULO IX. DE LA PREVISIÓN SOCIAL .....	24
CAPÍTULO X. DE LOS RIESGOS PROFESIONALES .....	24
CAPÍTULO XI. DE LAS COMISIONES MIXTAS .....	24
CAPÍTULO XII. MEDIDAS DISCIPLINARIAS .....	25
CAPÍTULO XIII. DE LOS APOYOS AL SINDICATO .....	26
CLÁUSULAS TRANSITORIAS .....	28

---

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MORELIA  
2024 – 2026**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CLÁUSULA 1.** Las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de Morelia y sus trabajadores de base o indeterminados, 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 o indeterminados. 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 demás legislaciones nacionales e internacionales laborales aplicables en beneficio de los trabajadores.

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

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

- I. **ADSCRIPCIÓN:** Área de trabajo asignada al trabajador para prestar sus servicios.
- II. **ANALÍTICO:** Analítico de Presupuesto con base al tabulador vigente, para la Universidad.
- III. **ANTIGÜEDAD:** El tiempo efectivo laborado por un trabajador para la Universidad.
- IV. **CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL:** Es el organismo público descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la Ciudad de México, con oficinas regionales, estatales, competente para conocer el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patronos antes de acudir a los tribunales; y operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, organizaciones sindicales y los procesos administrativos relacionados.
- V. **COMISIONES INTERNAS:** Son los órganos designados por el Consejo Directivo cuya función es la de calificar y dictaminar acerca de los méritos académicos y perfiles profesionales de los aspirantes para el ingreso y permanencia del personal académico que se efectuará por un concurso de oposición.

- VI. **COMISIONES MIXTAS:** Son aquellas, integradas de manera bipartita por la Universidad y el Sindicato, constituidas de acuerdo con los reglamentos respectivos.
- VII. **CONSTITUCIÓN:** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- VIII. **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.
- IX. **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.
- X. **DECRETO:** El Decreto de Creación vigente de la Universidad como Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, publicado en el Periódico Oficial.
- XI. **DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS Y PUESTOS DEL PERSONAL:** Es el documento que describe los requisitos que debe cubrir un trabajador para desempeñar una categoría o un puesto, así como las actividades que se desempeñan en el mismo.
- XII. **DGUTyP:** Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.
- XIII. **IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.
- XIV. **ISSSTE:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- XV. **JUNTA LOCAL:** La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.
- XVI. **LEY:** La Ley Federal de Trabajo.
- XVII. **LEY DE RESPONSABILIDADES:** Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.
- XVIII. **LEY DEL IMSS:** La Ley del Seguro Social.
- XIX. **MATERIA DE TRABAJO:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, referida a la conservación o incremento de la matrícula registrada en el cuatrimestre correspondiente con respecto al inmediato anterior.
- XX. **PRESUPUESTO:** Recurso asignado a la Universidad Tecnológica de Morelia, por el Gobierno Federal y el Gobierno Estatal.

- XXI. RECTOR(A):** La persona que funge como representante legal de la Universidad, designado por el C. Gobernador del Estado de Michoacán de Ocampo, de conformidad con el Decreto.
- XXII. REGLAMENTO INTERIOR:** El Reglamento Interior de la de la Universidad, vigente publicado en el Periódico Oficial del Estado.
- XXIII. REPRESENTANTES:**
- a) **De la Universidad:** Las personas a quienes confieren ese carácter el Decreto 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 surjan en el ámbito de su competencia con motivo de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley.
- XXIV. RIPPPA:** El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad Tecnológica de Morelia, documento que deberá ser autorizado por el Consejo Directivo de la Universidad y publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.
- XXV. SALARIO INTEGRADO:** Es la retribución que se integra de acuerdo con el artículo 84 de la Ley, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- XXVI. SALARIO TABULAR:** Es la retribución que paga la Universidad a los trabajadores, mismo que emite y autoriza la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dado a conocer a través de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la Secretaría de Educación Pública.
- XXVII. SINDICATO:** Sindicato Único de trabajadores de la Universidad Tecnológica de Morelia, de carácter tipo de empresa, 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.
- XXVIII. TABULADOR:** El documento oficial que emite y autoriza la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dado a conocer a través de la Dirección 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.

- XXIX. TRABAJADOR(A):** Persona física que presta sus servicios personales profesionales a la Universidad, en forma personal y subordinada mediante el pago de un salario.
- XXX. TRABAJADOR(A) SINDICALIZADO(A):** Todo trabajador agremiado al Sindicato titular, que se encuentre activo o esté reconocido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- XXXI. 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 e innovadores en la solución de problemas y necesidades productivas de la comunidad a través de la incorporación de los avances científicos y tecnológicos; realizando 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.

## **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 desempeñan 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 y/o Delegación, Subdirecciones de Área, Subdirecciones de Carrera, Direcciones de Carrera, Jefaturas de Departamento y la Cajera.

**CLÁUSULA 5.** El Trabajador que pase a cubrir funciones de confianza o alguna designación descrita en la Cláusula anterior, 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 le hubiese autorizado.

## **CAPÍTULO 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 del personal serán regidos por el presente Contrato.

**CLÁUSULA 7:** El Ingreso, Permanencia, Promoción y Contratación por Tiempo Determinado o Indeterminado del personal académico de la Universidad, se realizará en términos de lo establecido en el Artículo 14 del Decreto de la Universidad y del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Las Comisiones Internas conforme al Artículo 14 del Decreto de la Universidad, son los órganos designados por el Consejo Directivo, integrado por los cuatro profesores mejor evaluados de cada Programa Educativo, por la Dirección Académica y por un representante sindical, de los cuales tres serán Profesores de Tiempo Completo, y un Técnico Académico o Profesor de Asignatura. Uno de los tres profesores de tiempo completo será suplente, quien 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 a participar en una evaluación determinada. Estarán en su cargo un año, deberán realizar sus funciones con base en el 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 teórico – práctico, acorde al programa educativo adscrito, con al menos un 60% de las materias de especialización.

**CLÁUSULA 8:** En 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, 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 correspondientes, disponiendo el Sindicato de 5 cinco días hábiles para realizarlas y en caso de omisión, la Universidad hará la contratación correspondiente.

**CLÁUSULA 9:** El Sindicato tendrá únicamente el carácter de observador y garante, en la aplicación del RIPPPA del Personal Académico de la Universidad y del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

La Universidad se obliga a dar atención en un plazo no mayor a 5 cinco días hábiles, a las observaciones que mediante escrito realice el sindicato, siempre y cuando sean legales.

**CLÁUSULA 10:** Para poder ingresar como trabajador a la Universidad se requiere:

- I. Contar con el perfil que requiere el puesto de acuerdo con 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.
- II. Presentar la siguiente documentación, cumpliendo con la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo:

- a) Solicitud de empleo.

- b) Acta de nacimiento que demuestre ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso de extranjeros quienes sólo podrían 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) Identificación oficial con fotografía.
- e) Copia de comprobante de domicilio.
- f) Copia de la clave única de registro de población (CURP).
- g) Presentar dos cartas de recomendación de empleos anteriores que permitan comprobar su disciplina, eficiencia y responsabilidad en el trabajo.
- h) Currículum Vitae con originales para el cotejo y con copia para el archivo de la documentación que soporta.
- i) Certificado de no inhabilitación emitida por la Secretaría de Contraloría del Estado de Michoacán.
- j) Carta bajo protesta de decir verdad, de que no hay incompatibilidad de horario.

III. 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.

IV. Cumplir con las demás disposiciones que establezca el RIPPPA.

**CLÁUSULA 11:** 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 de este 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.

La Universidad se compromete a entregar al trabajador, su Contrato Individual de Trabajo, debidamente firmado por las partes, en un plazo no mayor de 5 cinco días hábiles.

**CLÁUSULA 12:** Los trabajadores al servicio de la Universidad se clasificarán de la forma siguiente:

I. **POR SU FUNCIÓN:**

a) **DOCENTE:** El trabajador que se dedica a la enseñanza de contenidos curriculares en cada Programa Educativo:

- Profesor Titular A.
- Profesor Titular B.
- Profesor Titular C.
- Profesor Asociado C.
- Técnico Académico A.
- Técnico Académico B.
- Técnico Académico C.
- Profesor de Asignatura B.

b) **ADMINISTRATIVO:** El trabajador encargado del manejo de documentación no confidencial, atención al público, ejecución de tareas en las distintas áreas, organización y planificación de actividades internas y externas en beneficio de la Universidad.

c) **SERVICIOS:** El trabajador encargado de atender las necesidades de mantenimiento de las instalaciones, limpieza, traslados, promoción de la salud, apoyo, entre otras.

## II. POR LA NATURALEZA DE SU FUNCIÓN:

a) **DE CONFIANZA:** Los señalados en la Cláusula 4 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

b) **DE BASE O INDETERMINADO:** Los no incluidos en la Cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo.

c) **TEMPORAL O DETERMINADO:** Los que únicamente trabajan un período de tiempo durante el año, con una finalidad concreta.

## III. 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 de Asignatura, Profesores por Tiempo Completo y Técnicos Académicos cuya contratación es por tiempo indeterminado.

b) **POR TIEMPO DETERMINADO:** Lo que señala el Artículo 37 de la Ley.

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 13:** 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 laboral 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 de asignatura, que alcancen su contratación por tiempo indeterminado, éstas serán asignadas de acuerdo con la matrícula alcanzada, al área de especialidad y las materias en las que haya sido habilitado por la Universidad.

De los contratos que se generen según el párrafo anterior, el Rector(a) de la Universidad se compromete a gestionar ante la DGUTyP y ante el Estado, la adecuación del Convenio Específico para la Asignación de Recursos Financieros para la Operación de Universidades Tecnológicas del Estado de Michoacán de Ocampo, basado en el aumento proyectado de matrícula en septiembre de cada año, para cubrir los puestos de trabajo requeridos.

En caso de crecimiento de matrícula o por apertura de nuevos Programas Educativos y de aumentar la necesidad de horas y/o puestos de trabajo por necesidades del servicio educativo, el Rector(a) de la Universidad se compromete a gestionar ante la DGUTyP y ante el Estado, la adecuación del Convenio Específico para la Asignación de Recursos Financieros para la Operación de Universidades Tecnológicas del Estado de Michoacán de Ocampo, basado en el aumento proyectado de matrícula en septiembre de cada año, para cubrir los puestos de trabajo requeridos.

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:
  - a) Al profesor que cuente con seis contrataciones cuatrimestrales consecutivas se le otorgará un contrato por tiempo indeterminado por 20 veinte horas base frente a grupo.
  - b) Al profesor que cuente con cinco años consecutivos de servicio se le otorgará un contrato por tiempo indeterminado por 30 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 a la Comisión Interna correspondiente de cada programa educativo, sobre su contratación por tiempo indeterminado.
- b) Contar con el perfil que requiere el puesto.

- c) Contar con grado de Licenciatura o de Técnico Superior Universitario, titulado por la Universidad Tecnológica de Morelia, afín a la materia de trabajo. En el caso de los profesores de idiomas contar con la documentación oficial que lo acredite para impartir la asignatura.
- II. Los Profesores de Tiempo Completo y Técnicos Académicos sindicalizados, deberán cumplir con los siguientes requisitos para la contratación por tiempo indeterminado:
- a) Solicitar por escrito el dictamen a la Comisión Interna de cada programa educativo, sobre su contratación por tiempo indeterminado.
  - b) Contar con el perfil que requiere el puesto, de acuerdo con el Perfil de Puestos Académicos elaborado por la Universidad.
  - c) Contar preferentemente con grado de maestría afín a la materia de trabajo.
- III. Hecha la solicitud por escrito de contratación por tiempo indeterminado por parte de un trabajador académico a la Comisión Interna correspondiente de cada programa educativo, ésta deberá contestar afirmativa o negativamente a la petición del trabajador en un término que no exceda de 10 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 14:** Los trabajadores administrativos sindicalizados, que hayan laborado 2 dos años 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 a la Comisión Mixta de Escalafón, ésta deberá contestar afirmativa o negativamente a la petición del trabajador en un término que no exceda de 10 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 8 del presente Contrato.

De los contratos que se generen según el párrafo anterior, el Rector(a) de la Universidad se compromete a gestionar ante la DGUTyP y ante el Estado, la adecuación del Convenio Específico para la Asignación de Recursos Financieros para la Operación de Universidades Tecnológicas del Estado de Michoacán de Ocampo, basado en el aumento proyectado de matrícula en septiembre de cada año, para cubrir los puestos de trabajo requeridos.

En caso de crecimiento de matrícula o por apertura de nuevos Programas Educativos y de aumentar la necesidad de horas y/o puestos de trabajo por necesidades del servicio educativo, el Rector(a) de

la Universidad se compromete a gestionar ante la DGUTyP y ante el Estado, la adecuación del Convenio Específico para la Asignación de Recursos Financieros para la Operación de Universidades Tecnológicas del Estado de Michoacán de Ocampo, basado en el aumento proyectado de matrícula en septiembre de cada año, para cubrir los puestos de trabajo requeridos.

**CLÁUSULA 15:** En los casos en que 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 tendrá preferencia en los procesos de contratación posteriores, previa solicitud y con base en su último índice de desempeño.

**CLÁUSULA 16:** 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 el mes de septiembre de cada año, para el personal docente y administrativo, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal. La Universidad se compromete a gestionar por lo menos una o dos promociones académicas por año, en función de la matrícula o de la apertura de nuevos Programas Educativos.

La promoción del personal se realizará siguiendo los lineamientos establecidos en el RIPPPA de la Universidad.

**CLÁUSULA 17:** Para ascensos y promociones de los trabajadores administrativos, se deberá tomar en cuenta en primer término a los sindicalizados, la Comisión Mixta de Escalafón evaluará que cumpla con el perfil, los requisitos establecidos para el puesto vacante, su trayectoria laboral y profesional, la evaluación de su desempeño y su antigüedad, así como la asistencia a los cursos de capacitación proporcionados por la Universidad.

**CLÁUSULA 18:** 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 de Trabajo, a las disposiciones de la Ley, y demás leyes aplicables.

**CLÁUSULA 19:** La Universidad reconoce al Sindicato como 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 general 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 20:** 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.

**CLÁUSULA 21:** Ambas partes se obligan a hacerse del conocimiento, por escrito dentro de un término de 10 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 Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 22:** En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán renunciables e inferiores a los que consagra la Constitución, la Ley, y demás leyes aplicables.

#### **CAPÍTULO IV**

### **JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES**

**CLÁUSULA 23:** 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 cuarenta horas a la semana distribuidas de la siguiente manera:

- I. Los Profesores de Tiempo Completo podrán tomar máximo 20 veinte horas/semana/mes +/- 2 en actividades frente a grupo, las restantes 20 veinte horas +/- 2, 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.
- II. Los Técnicos Académicos, además de fungir como auxiliares de práctica en el laboratorio, responsables de los mismos y darles mantenimiento y soporte, podrán asumir hasta un máximo de 15 quince horas/semana/mes frente a grupo como parte de sus funciones, de acuerdo con las necesidades académicas del Programa Educativo, al que estén adscritos y preferentemente en las asignaturas impartidas en los laboratorios asignados.

El trabajador podrá registrar su entrada hasta 15 quince minutos antes del inicio de su jornada laboral y tendrá una tolerancia de 10 diez minutos, contados a partir de la hora establecida en el horario asignado a sus labores, para registrar su entrada en los medios establecidos por la Universidad y de común acuerdo con el Sindicato, obligándose ésta a entregar al fin de mes, un comprobante de registro de entrada y salida a cada trabajador, siempre y cuando presente incidencias.

**CLÁUSULA 24:** La Universidad otorgará un permiso a todas las madres y padres trabajadores que laboren en la misma, para atender a sus hijos menores de edad, con media hora de la jornada diaria ya sea a la entrada o a la salida.

**CLÁUSULA 25:** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse horas a la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y no deberá exceder de 3 tres horas diarias, ni de 3 tres veces por semana.

Será requisito indispensable para laborar tiempo extraordinario, cualquiera que sea este, que medie orden del(la) Rector(a) por escrito, con 24 horas de anticipación, 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 26:** El trabajador disfrutará por cada 5 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 27:** Son días de descanso obligatorio con goce de Salario Integrado, los que señale el artículo 74 de la Ley, así como los que a continuación se señalan:

- a) 10 de febrero.
- b) 8 de marzo.
- c) La semana mayor.
- d) 5, 10 y 15 de mayo.
- e) El lunes posterior a la fecha del día del padre, en el mes de junio.
- f) El segundo viernes del mes de agosto.
- g) 19 de octubre
- h) 2 de noviembre.
- i) 19 de noviembre.
- j) Cumpleaños del trabajador. En caso de ser un día inhábil, por incapacidad o se labore, pueda ser otorgado en otra fecha, dentro del cuatrimestre y no podrá ser otorgado un día previo o posterior a descansos obligatorios y/o vacaciones.

Además, los que determine la Universidad con el Sindicato cumpliendo siempre con los 70 setenta días académicos por cuatrimestre, establecidos en el modelo educativo.

**CLÁUSULA 28:** 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 tiempo extraordinario y el trabajador independientemente de su Salario Íntegro que por dicho día de descanso le corresponda, deberá percibir un Salario Íntegro doble por el servicio prestado.

**CLÁUSULA 29:** 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 30 treinta días inmediatos posteriores.

**CLÁUSULA 30:** Los trabajadores disfrutarán de 5 cinco períodos anuales de vacaciones, de 5 cinco días hábiles cada uno, de acuerdo con la calendarización realizada por la Universidad, siempre y cuando tengan por lo menos seis meses laborados ininterrumpidamente para la Universidad.

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a disfrutar, con pago de Salario Integrado, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda

**CLÁUSULA 31:** Los trabajadores que, por las necesidades propias del servicio de la Universidad, se requiera que continúen laborando en los períodos vacacionales establecidos, disfrutarán de sus vacaciones posteriormente, previo acuerdo entre la Universidad y el trabajador, notificando la Universidad al Comité Ejecutivo. En ningún caso podrán acumularse más de dos períodos de vacaciones.

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

**CLÁUSULA 32:** Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho al pago proporcional por el tiempo laborado conforme a la Ley, de una prima vacacional de 30 treinta días sobre el salario que les corresponda, entregándose 15 quince días de la prima en el segundo período vacacional y los 15 quince días restantes en el quinto período vacacional.

**CLÁUSULA 33:** El Rector(a), concederá a los trabajadores licencia sin goce de sueldo, siempre y cuando lo soliciten por escrito, sujeto al visto bueno del inmediato superior jerárquico y autorizado por la Delegación Administrativa, 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.
- II. El Trabajador de base que sea promovido a ocupar un puesto temporal dentro de la misma Universidad, al término de esta función, podrá regresar a su puesto original al siguiente día del término de su función, manteniéndose su antigüedad dentro de la Universidad.
- III. Para atender asuntos particulares a solicitud del interesado, considerando previamente la opinión del inmediato superior jerárquico, con notificación a la organización sindical, tomando en cuenta las cargas de trabajo de la Universidad de la siguiente forma:
  - a) De 10 diez días hábiles máximo por cuatrimestre para trabajadores con una antigüedad mínima de 1 un año, debiendo solicitarlo con 12 doce horas de anticipación.

- b) En el caso de docentes, de 1 uno a 3 tres cuatrimestres, debiendo coincidir la fecha de terminación del permiso con la conclusión del cuatrimestre, siempre y cuando tengan al menos 3 tres años de servicio, procurando solicitarse con 10 diez días hábiles de anticipación, si las circunstancias lo permiten. Este permiso únicamente podrá ser prorrogado hasta por un período igual al solicitado y autorizado, que no exceda los 2 dos años.
- c) Los demás trabajadores de 1 un mes a 1 un año, siempre y cuando tengan al menos 1 un año de servicio, debiendo solicitarse con 10 diez días hábiles de anticipación. Este permiso únicamente podrá ser prorrogado hasta por un período igual al solicitado y autorizado.
- d) Para el caso de trabajadores que sean promovidos a cargos o puestos de confianza dentro de la administración pública, se podrá decretar la licencia por el período en que éste se encuentre con tal cargo, el cual deberá acreditar.
- e) En caso de terceras licencias, no se podrá otorgar de manera consecutiva al término de la prórroga (segunda licencia), a menos que, el trabajador haya regresado a laborar para la Universidad durante un año ininterrumpido.

**CLÁUSULA 34:** El Rector(a), concederá a los trabajadores sindicalizados licencia con goce de sueldo, siempre y cuando lo soliciten por escrito con 24 veinticuatro horas de anticipación o con 12 doce horas por lo menos en casos urgentes, sujeto al visto bueno del inmediato superior jerárquico y autorizado por la Delegación Administrativa, en los casos siguientes:

- I. Por concepto de días económicos percibiendo su salario por 9 nueve días laborables de la siguiente forma: 3 tres por cuatrimestre, de éstos 2 dos no podrán ser otorgados un día previo o posterior a descansos obligatorios y/o vacaciones, y 1 uno sí.

Los días económicos no disfrutados en el año calendario, no podrán acumularse para el siguiente. Los trabajadores que se encuentren laborando para la Universidad mediante Contrato por Tiempo Determinado, tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de días económicos, siempre y cuando tengan por lo menos seis meses laborados ininterrumpidamente para la Universidad.

- II. Licencia de paternidad a los trabajadores varones por 10 diez días hábiles posteriores al nacimiento de su hijo, si la licencia coincide con el período vacacional se le repondrán posteriormente al término de éste.
- III. A las madres y padres trabajadores que tengan hijos enfermos menores de edad o mayores de edad que tengan alguna discapacidad, previa constancia otorgada por el IMSS o ISSSTE, que señale el periodo de incapacidad.
- IV. Para los trabajadores que contraigan matrimonio civil, la Universidad podrá conceder por única vez una licencia con goce de sueldo por 5 cinco días hábiles. Este permiso deberá de tomarse dentro de los 3 tres meses siguientes de contraído el matrimonio.

- V. A todos los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas generales sindicales ordinarias y extraordinarias, procurando no impactar en las actividades académicas, previa notificación por escrito con 48 cuarenta y ocho horas de anticipación al Rector(a).
- 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, de las instituciones públicas de educación superior, alcancen las capacidades para realizar investigación – docencia, se profesionalicen, se articulen y se consoliden en cuerpos académicos.
- VII. Por realizar 1 un año sabático de investigación para la Universidad a los Profesores de Tiempo Completo, que cuenten con una antigüedad mínima de 6 seis años y 1 un día, a un máximo de 2 dos trabajadores por año siempre y cuando se cuente con el personal con tiempo indeterminado suficiente, para cubrir las cargas de trabajo, debiendo el académico beneficiado entregar un informe a los 6 meses y uno final en un plazo que no exceda de 1 un mes de su reincorporación a la Universidad.

El incumplimiento en la entrega del producto de la investigación dará como resultado la obligación del reintegro de la totalidad del salario pagado por la Universidad durante el año sabático al cual fue beneficiado.

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 la descarga total a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato Titular, durante el período que dure su gestión, debiendo para ello el Secretario General del Sindicato notificarlo por escrito a la Rectoría de la Universidad. Estas descargas serán atendidas por los Técnicos Académicos y/o Docentes de tiempo indeterminado, con perfil académico afín.
- IX. Licencia en caso de fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge e hijos. El trabajador tendrá derecho a 5 cinco días hábiles posteriores al fallecimiento del familiar. En el caso de fallecimiento de concubino o concubina, se tendrá que acreditar el parentesco con el registro correspondiente ante IMSS u otros mecanismos legales.

**CLÁUSULA 35:** La Universidad inscribirá a sus trabajadores en el régimen obligatorio del IMSS. Las incapacidades con goce de sueldo por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo se otorgarán en los términos que fije la Ley del IMSS, debiendo esto comunicarlo a la Universidad de manera personal o por interpósita persona, dentro de los 2 dos días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya otorgado la incapacidad médica.

**CLÁUSULA 36:** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les conceda incapacidad médica, en los términos establecidos por la Ley del IMSS, debiendo éstos comunicarlo a la Universidad de manera personal o por interpósita persona, dentro de los 2 dos días hábiles siguientes a la fecha en que se les haya otorgado la incapacidad médica.

## **CAPÍTULO V SALARIO**

**CLÁUSULA 37:** 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 Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 38:** La Universidad sólo 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 siempre que el trabajador lo autorice por escrito.
- 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, salvo autorización expresa del trabajador.

**CLÁUSULA 39:** La revisión integral del presente Contrato Colectivo de Trabajo debe hacerse cada 2 dos años y su revisión salarial debe hacerse cada año con base en 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 40:** 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, salvo el mes de febrero que puede ser bisiesto.

**CLÁUSULA 41:** La Universidad otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones:

- I. Pago de 45 cuarenta y cinco días de Aguinaldo anual de acuerdo con el 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. Los trabajadores que no hayan laborado el año completo, tendrán derecho al pago de la parte proporcional.
- 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 anteojos y/o lentes de contacto, a todos los trabajadores que cuenten con una prescripción oftalmológica, servicio de guardería, canastilla de maternidad, útiles escolares e impresión de tesis a todos los administrativos y docentes que lo requieran, previo estudio socioeconómico que acredite la necesidad, con base al Analítico.
- 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 que 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 año de servicio 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 quince 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 los familiares directos que comprueben el gasto ante la Universidad, la cantidad que se pagará en un plazo máximo de 15 quince 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 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.), siempre y cuando en las evaluaciones cuatrimestrales que establezca y aplique la Comisión Mixta de Escalafón al personal, obtengan al menos un 90% en los indicadores de satisfacción en el servicio. La evaluación se realizará 10 días hábiles antes de terminar el cuatrimestre. En caso de no ser aplicada dicha evaluación, el estímulo deberá ser proporcionado a todos los trabajadores administrativos.
- VIII. Apoyo a estudios.** La Universidad otorgará un apoyo mensual, durante el año lectivo para realizar estudios superiores al personal académico y administrativo, con contrato por tiempo indeterminado, que tenga 3 tres o más años de antigüedad y que no esté recibiendo ningún tipo de beca por parte de la Universidad, previa solicitud entregada y validada por la Comisión Interna de cada Programa Educativo, para el caso del personal docente y a la Comisión Mixta de Escalafón, para el caso del personal administrativo, siempre que justifique estar realizando estudios afines a alguno de los programas educativos que oferta la Universidad o a las actividades que esté desarrollando el trabajador.
- a) Hasta 15 quince trabajadores en activo por la cantidad de \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.), que se encuentren realizando estudios de licenciatura, especialidad, certificaciones y diplomado (únicamente por el tiempo de duración del diplomado, máximo por 1 un año lectivo).
  - b) Hasta 20 veinte trabajadores en activo por la cantidad de \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M. N.), para quienes se encuentren realizando estudios de maestría.
  - c) Hasta 15 quince trabajadores en activo por la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos 00/100 M.N.), para quienes se encuentren realizando estudios de doctorado o posdoctorado.
  - d) La Universidad condonará el pago del programa de lenguas extranjeras, para los trabajadores de la universidad, en activo, que quieran estudiar en dicho programa, siempre y cuando cumplan con los requisitos de la convocatoria.
  - e) La Universidad condonará el pago de estudios de maestría en la Universidad, hasta dos trabajadores en activo, por generación, que quieran estudiar en dicho Programa Educativo, siempre y cuando cumplan con los requisitos de la convocatoria.
- 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 de cada anualidad.

- X. Ayuda del día del padre. La Universidad otorgará a cada padre trabajador en activo que tenga hijos, una ayuda única de \$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), en la segunda quincena de junio de cada anualidad.
- XI. Estimulo por el día del maestro. La Universidad otorgará a cada docente en activo la cantidad autorizada en el Analítico, siempre y cuando no sea menor al año anterior, por concepto de estímulo por el día del maestro, en la primera quincena del mes de mayo de cada anualidad.
- XII. Cuando un trabajador inicie las gestiones para obtener su pensión o jubilación, por cesantía en edad avanzada o vejez o invalidez, la Universidad le concederá una licencia con goce de sueldo, hasta por 3 tres meses, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.
- XIII. El personal administrativo sindicalizado, con funciones administrativas, cuando inicie con el proceso especificado en la fracción XII de la Cláusula 41, tiene derecho a proponer a un familiar directo consanguíneo hasta el segundo grado, para ocupar la plaza jubilada o pensionada vacante, después de que la Comisión Mixta de Escalafón, aplique la promoción escalafonaria, siempre y cuando ésta cubra con el perfil necesario para ocupar la vacante y que esté considerada en el Analítico.

En caso de fallecimiento en servicio activo, el trabajador previamente debe dejar la propuesta por escrito del familiar directo consanguíneo hasta el segundo grado para ocupar su puesto vacante, la cual será actualizada anualmente, después de que la Comisión Mixta de Escalafón, aplique la promoción escalafonaria, siempre y cuando ésta cubra con el perfil necesario para ocupar la vacante y que esté considerada en el Analítico.

- XIV. Prima de antigüedad. La Universidad pagará a los trabajadores una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:
- a) La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 doce días de salario diario integrado, por cada año de servicios.
  - b) La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 quince años de servicios, por lo menos; asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- XV. Bono Administrativo. La Universidad otorgará mensualmente a los trabajadores administrativos la cantidad de 1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.), por concepto de bono administrativo.

## CAPÍTULO VI DERECHOS Y OBLIGACIONES

**CLÁUSULA 42: Son derechos de los Trabajadores:**

- I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de la 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 Interior;
- IV. Recibir de la Universidad los elementos necesarios para desempeñar con mayor eficiencia sus labores.
- 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 ausentarse 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 licencia en los términos establecidos en la Ley y en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- IX. Ser tratado en forma respetuosa por sus superiores, tanto de palabra como de obra.

Las demás que les concedan las Leyes, Reglamentos aplicables, este Contrato y el Contrato Individual de Trabajo.

**CLÁUSULA 43: Son obligaciones de los trabajadores:**

- I. Las establecidas en el artículo 134 de la Ley.
- II. Registrar su asistencia, en los medios establecidos por la Universidad y de común acuerdo con el Sindicato.
- III. Promover los estudiantes, 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.
- IV. Someterse a los procesos de evaluación que establezca la Universidad con la finalidad de determinar su eficiencia y eficacia en el trabajo. La Universidad se obliga a informar el

resultado a los trabajadores en un plazo no mayor a 10 diez días hábiles, posteriores a la evaluación o de la publicación del Índice de Desempeño Académico.

- V. Asistir a las reuniones convocadas por la Universidad.
- VI. Asistir a cursos de capacitación y adiestramiento en que la Universidad programe su asistencia.
- VII. Para el personal académico, asesorar a los estudiantes de acuerdo con su perfil académico;
- VIII. Los trabajadores docentes, además de su actividad por la que fueron contratados, deberán:
  - a) Dar a conocer a sus alumnos, en el primer día de clase de cada cuatrimestre, la planeación del curso, el programa de estudio, la forma de evaluación y fuentes de información formal 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 de Trabajo, el Contrato Individual de Trabajo y demás disposiciones legales aplicables.
- IX. El personal académico de tiempo completo deberá entregar a su jefe inmediato superior, la planeación cuatrimestral de las horas destinadas a la elaboración de proyectos y material didáctico, así como de las horas destinadas a la tutoría y asesoría de los alumnos, conforme a la Cláusula 23 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

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

**CLÁUSULA 44:** Queda prohibido a los trabajadores de la Universidad:

- I. Las conductas establecidas en el artículo 135 de la Ley.
- II. Impartir clases particulares remuneradas a los estudiantes de la Universidad.

- III. Sustraer de las instalaciones de la Universidad, mobiliario, materiales y equipo, sin contar con permiso estricto de la autoridad correspondiente.
- IV. Suspender labores propias o de otros trabajadores injustificadamente.
- V. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente.

## CAPÍTULO VII RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

**CLÁUSULA 45:** Son causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad, las contenidas en el artículo 47 de la Ley.

**CLÁUSULA 46:** 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 89 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 de servicio, cuando sea imputable al trabajador.

**CLÁUSULA 47:** Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador las señaladas en el artículo 51 de la Ley.

**CLÁUSULA 48:** Son causas de terminación de la relación laboral:

- a) La terminación de la obra o vencimiento del término.
- b) El mutuo consentimiento de las partes.

- c) La muerte del trabajador.
- d) La incapacidad física o mental, 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 49:** Con la finalidad 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 50:** 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 y administrativo, que podrá incluir la impartición de diplomados, cursos de formación y profesionalización docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación 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, 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) Los Directores y Subdirectores de Área y Jefes de 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 Anual de Capacitación y Adiestramiento, que deberá concluirse a más tardar en la primera semana de agosto de cada año, a efecto de que este en posibilidades del 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 elaborara el Programa Anual de Capacitación y Adiestramiento, 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 esta, para que participen en las reuniones que se programen, para tal efecto el calendario de reuniones se presentará al Departamento de Recursos Humanos, así mismo para la realización de las actividades necesarias para el desempeño de su encargo.
- h) La Universidad dispondrá de un monto anual de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) para el Programa Anual de Capacitación Docente y Administrativa, presentado por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

K

## **CAPÍTULO IX DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

**CLÁUSULA 51:** Los trabajadores de la Universidad quedan protegidos en seguridad social respecto a los riesgos de trabajo de acuerdo con lo estipulado en la Ley y en la Ley del IMSS.

**CLÁUSULA 52:** Las trabajadoras disfrutarán del descanso prenatal que otorgue la institución que brinde seguridad social a las trabajadoras de la Universidad y de tres meses de descanso posteriores al parto, incluyendo la licencia post natal.

## **CAPÍTULO X DE LOS RIESGOS PROFESIONALES**

**CLÁUSULA 53:** Los riesgos profesionales del trabajador se registrarán por lo establecido en la Ley y en la Ley del IMSS.

**CLÁUSULA 54:** 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 55:** Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, recibirán los servicios médicos que proporcione el IMSS.

## **CAPÍTULO XI DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**CLÁUSULA 56:** Las Comisiones Mixtas son órganos colegiados que se integran en forma bipartita por igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato.

**CLÁUSULA 57:** Las Comisiones Mixtas se formarán conforme a los lineamientos normativos y jurídicos derivados del presente Contrato, la Ley y demás legislaciones aplicables.

**CLÁUSULA 58:** La Universidad proporcionará a las Comisiones Mixtas los recursos financieros y materiales necesarios para el desempeño en sus funciones, previa autorización del programa respectivo por parte de Rectoría.

**CLÁUSULA 59:** En la Universidad existirán las siguientes Comisiones Mixtas:

- I. **Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.** Se integra por 3 tres personas del Sindicato y 3 tres personas de la Universidad.
- II. **Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.** Se integra por 3 tres personas del Sindicato y 3 tres personas de la Universidad.
- III. **Comisión Mixta de Escalafón.** Es para el personal Administrativo y se integra por 3 tres miembros del Sindicato y 3 tres de la Universidad.
- IV. **Comisión Mixta General de Promoción.** Se integra por 3 tres personas del Sindicato y 3 tres personas de la Universidad. 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. **Comisión Mixta de Antigüedades.** Se integra por 3 tres personas del Sindicato y 3 tres personas de la Universidad.
- VI. **Comisión Mixta de Prestaciones.** Se integra por 3 tres personas del Sindicato y 3 tres personas de la Universidad.
- VII. **Comisión Mixta de Carga Horaria.** Se integra por 3 tres personas del Sindicato y 3 tres personas de la Universidad.
- VIII. Las demás que la Universidad y el Sindicato acuerden.

## CAPÍTULO XII MEDIDAS DISCIPLINARIAS

**CLÁUSULA 60:** 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 61:** 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 jefe superior jerárquico;
- c) No acudir ante el área de recursos humanos a firmar los recibos de nómina correspondiente, en el período 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 Colectivo de Trabajo;
- 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.

### **CAPÍTULO XIII DE LOS APOYOS AL SINDICATO**

**CLÁUSULA 62:** La Universidad otorgará los siguientes apoyos al Sindicato:

- I. **Apoyo de fin de año.** La Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil 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 le depositará mensualmente al Sindicato la cantidad de \$70,000.00 (Setenta mil pesos 00/100 M.N.), para gastos de representación, papelería y asesoría jurídica, en la institución bancaria que el Sindicato le señale.
- V. **Operatividad y/o 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 \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.), para la operatividad de oficinas sindicales y/o renta de estas.
- 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 primera 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 \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) y el segundo por la cantidad de \$100,000.00 (Cien 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 cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para sufragar los gastos del evento de aniversario del Sindicato.
- VIII. **Apoyo al Transporte.** La Universidad de manera mensual depositará al Sindicato, en la institución bancaria que le señale, la cantidad de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) por cada uno de sus trabajadores administrativos y Profesores de Asignatura con contrato por tiempo indeterminado, por concepto de apoyo al transporte.

- IX. Prima Vacacional de Verano.** La Universidad deberá depositar al Sindicato, en la institución bancaria que le señale, la cantidad de \$8,000.00 (Ocho mil pesos 00/100 M.N.) por cada uno de sus trabajadores sindicalizados, por concepto de prima vacacional de verano en la primera quincena de julio del año que transcurra.

### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

**PRIMERA.** Todas las disposiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y sus convenios, tienen vigencia a partir de la firma de este, por lo cual, no obstante, lo previsto en la Cláusula 39 de este Contrato, la próxima revisión general será el 31 de enero del año 2026.

**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.

**TERCERA.** Las prestaciones actualizadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, serán pagaderas a los trabajadores y al sindicato de manera retroactiva a partir del 1º primero de enero del año 2024.

### POR LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MORELIA



**Dra. Graciela Carmiina Andrade García Peláez**  
Rectora



**Dra. Ana Ma Martínez Cabello**  
Directora Académica

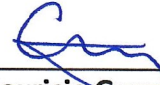


**Mtra. Mariana Sosa Olmeda**  
Testigo de honor

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



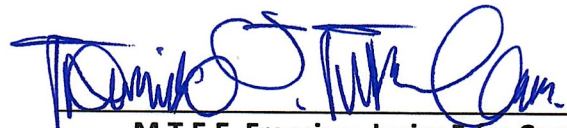
**L.G.T. Heber Leopoldo Manzo Fernández**  
Secretario General



**M.C. Mauricio Guzmán Tapia**  
Secretario de Organización



**M.C. Edgar Eduardo Tapia Silva**  
Secretario de Trabajo y Conflictos



**M.T.E.E. Francisco Javier Frías Correa**  
Secretario de Finanzas



**Ing. Anel García Leal**  
Secretaria de Actas



**M.C. Alma Teresa Miranda Quiroz**  
Secretaria de Capacitación, Seguridad e Higiene



**M.I.S.D. Graciela Isolina Martínez Avila**  
Secretaria de Comunicación, Difusión Cultural y Deportiva

Las firmas que anteceden pertenecen al Contrato Colectivo de Trabajo 2024 – 2026, firmado por la Universidad y el Sindicato, depositado en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y/o autoridad jurisdiccional competente en materia laboral, el día 20 veinte de marzo del año 2024.